

Papierrecuperatie

PSC 142.03



Een uitgave van
ACV bouw - industrie & energie
Trierstraat 31 - 1040 Brussel
T 02 285 02 11
acvbie@acv-csc.be
www.acvbie.be
December 2014



bouw - industrie & energie

Inhoudstafel

1. Beroepsclassificatie
2. Arbeidsduur
3. Uurlonen
4. Koppeling van de lonen aan het indexcijfer
5. Ploegenpremie
6. Maaltijdcheques
7. Werkkledij
8. Eindejaarspremie
9. Syndicale premie
10. Vorming en risicogroepen
11. Aanvullende werkloosheidsuitkering
12. Aanvullende uitkering wegens ziekte
13. Vergoeding medisch onderzoek
14. Carenzdag
15. Klein verlet
16. Anciënniteitsverlof
17. Vervoerskosten
18. Opzegtermijnen
19. Tijdkrediet en landingsbaan
20. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (brugpensioen)
21. Syndicale afvaardiging

Papierrecuperatie

December 2014 | PSC 142.03

1 Beroepsclassificatie

Categorie	Omschrijving
Categorie 1 A	Elektrische en mechanische onderhoudswerken, welke bijzondere kennis vereisen
Categorie 1 B	Gewone onderhoudswerken en mechanieken
Categorie 2	Besturen van vrachtwagens
Categorie 3	Zware werken bij in- en uitpakken
Categorie 4	Helpen in magazijnen, begeleiden
Categorie 5	Lichte behandeling en lichte werken, sorteren

2 Arbeidsduur

De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur wordt verkort tot 38 uur met mogelijkheid tot spreiding over 6 dagen in de week en met behoud van loon.

Personeel tewerkgesteld aan vervoerwerken

Voor de vaststelling van de arbeidsduur wordt niet als arbeidstijd maar als beschikbaarheidstijd beschouwd:

- ☞ niet – productieve tijd gedurende dewelke een chauffeur moet wachten bij een leverancier, een klant of op zijn eigen opslagplaats met het oog op:

- het plaatsen, wegnemen, verwisselen of ledigen van een container;
- het beginnen laden;
- het beginnen ontladen;
- het verkrijgen van vervoersdocumenten;
- ☞ wachturen in geval van een rijverbod;
- ☞ pannes of beschadigingen aan de vrachtwagen voor zover de chauffeur niet verplicht is bij zijn voertuig te blijven.

De beschikbaarheidstijd is beperkt tot 2 uur per dag.

3 Uurlonen



De minimumuurlonen worden als volgt vastgesteld:

Minimumuurlonen	
Categorie	Geldig sinds 1/8/2013
1 A	€ 13,77
1 B	€ 12,79
2	€ 12,52
3 A	€ 11,21
3 B na 6 maanden	€ 11,79
4 A	€ 10,93
4 B na 6 maanden	€ 11,21
5	€ 10,64

Jobstudenten hebben recht op een uurloon aan 90 % van het loon dat overeenstemt met de beroepsclassificatie van een arbeid(st)er met een gelijkwaardige functie.

4 Koppeling van de lonen aan de index

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen worden geïndexeerd volgens het conventionele systeem van 2% met als indexschijf 101,97 – 104,01 – 106,09.

5 Ploegenpremie

Werk je in een onderneming waar het werk in opeenvolgende ploegen georganiseerd is, dan krijg je een ploegenpremie van 10 % op je minimumuurloon.

6 Maaltijdcheques

Op sectorniveau bestaat er een maaltijdcheque met een waarde van € 3,15 per gepresteerde werkdag. De werkgeversbijdrage bedraagt € 2,06. Het persoonlijk aandeel van de arbeider bedraagt € 1,09 per dag.



7 Werkkledij

Je krijgt werkkledij van de werkgever en hij staat in voor herstel, reiniging en vervanging. De werkgever blijft wel eigenaar van de werkkledij.

8 Eindejaarspremie

Referteperiode

De referteperiode loopt van 1 december tot 30 november.

Voorwaarden

- ☞ Op 15 december minimum 4 maand anciënniteit in de onderneming.
- ☞ In de loop van de referteperiode zelf geen ontslag genomen.
- ☞ In de loop van de referteperiode niet ontslagen omwille van dringende reden.
- ☞ Geen vermindering van reeds bestaande voordelen.

Bedrag

Het bedrag van de eindejaarspremie bedraagt 8,33% van de brutolonen uitbetaald gedurende de referteperiode.

Het jaarlijks brutoloon is het ontvangen brutoloon voor de werkelijk gepresteerde werkuren in de referteperiode.

Gelijkgestelde dagen

- ☞ Ongeval en gewone ziekte (betaald door de werkgever ter gelegenheid van de 2de week gewaarborgd loon).
- ☞ Uitoefening van een functie in het arbeidsgerecht of commissies en rechtscolleges met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving.
- ☞ Feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid.
- ☞ Inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden.
- ☞ Carenzdag (afgeschaft sinds 1 januari 2014).
- ☞ Dagen in het eerste jaar van arbeidsonderbreking tengevolge van een ongeval, gewone ziekte en borstvoedingsverlof.

- ☞ Zwangerschaps – en bevallingsrust.
- ☞ Vaderschaps – of adoptieverlof.
- ☞ Arbeidsongeval (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ – bijdragen geïnd worden).
- ☞ Beroepsziekte (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ – bijdragen geïnd worden).
- ☞ Tijdelijke werkloosheid ten gevolge van staking waaraan je zelf niet deelgenomen hebt.
- ☞ Tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen.
- ☞ Tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer.

Datum van betaling

De eindejaarspremie wordt uiterlijk betaald op 15 december.

9 Syndicale premie

Rechthebbenden

Ben je lid van een vakbond en heb je vorig jaar tussen 1 januari en 31 december gewerkt in een onderneming die behoort tot het PSC 142.03 van de Papierrecuperatie, dan heb je dit jaar recht op een syndicale premie.

Bedrag

De premie werd vastgesteld op € 135 of € 11,25 per twaalfde.

10 Vorming en risicogroepen

Werkgevers betalen een buitengewone bijdrage van 0,90 % van de onbegrensde brutolonen aan 108 % ten voordele van vorming en tewerkstelling van risicogroepen.

11 Aanvullende werkloosheidsuitkering

Arbeid(st)ers hebben recht op een aanvullende werkloosheidsuitkering voor elke werkloosheidsdag omwille van slecht weer of economische redenen.

Bedrag

Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering bedraagt € 7,16 per dag werkloosheid en dit maximaal 30 dagen per jaar.

Sinds 1 januari 2013 wordt deze uitkering om de 4 jaar aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

Vanaf 1 januari 2017 is er een jaarlijkse indexering.

12 Aanvullende uitkering wegens ziekte

Rechthebbenden

Arbeid(st)ers hebben recht op een aanvullende uitkering wegens ziekte na minstens 60 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval (met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval).

Ongeacht de duur, kan arbeidsongeschiktheid slechts aanleiding geven tot één enkele reeks van uitkeringen. Het hervallen in dezelfde ziekte binnen de eerste 12 kalenderdagen na de vorige ziekteperiode wordt beschouwd als deel uitmakend van deze vorige ongeschiktheid.

Bedrag

- ☞ € 65,59 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- ☞ € 95,40 meer na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- ☞ € 113,30 meer na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- ☞ € 131,18 meer na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

Sinds 1 januari 2013 wordt deze uitkering om de 4 jaar aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

8 Vanaf 1 januari 2017 is er een jaarlijkse indexering.

Deze uitkering is beperkt tot € 405,48 per jaar.

13 Vergoeding medisch onderzoek

Als arbeid(st)er heb je recht op een vergoeding van € 20 bij een medisch onderzoek ter gelegenheid van een sollicitatie bij een werkgever uit de sector.

14 Carenzdag

Vanaf 1 januari 2014 zijn alle carenzdagen afgeschaft.

15 Klein verlet

Werknemers hebben het recht afwezig te zijn, met behoud van hun normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor het vervullen van burgerlijke verplichtingen.

Voor de lijst van deze klein verletdagen raadpleeg je best het beroepsverbond van ACV bouw - industrie & energie of jouw vakbondsafgevaardigde.

16 Anciënniteitsverlof

Je heb recht op één betaalde dag anciënniteitsverlof vanaf het kalenderjaar waarin je 15 jaar ondernemingsanciënniteit bereikt.

Je hebt recht op een tweede betaalde dag anciënniteitsverlof vanaf het kalenderjaar waarin je 20 jaar ondernemingsanciënniteit bereikt.

Ondernemingsovereenkomsten die voorzien in een gunstiger regime blijven bestaan.



17 Vervoerskosten

Algemeen

De werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten bedraagt 100 %. Dit in verhouding tot de afstand en op basis van de prijs van de treinkaarten.

Ben je aangeworven na 31 december 2004 en maak je gebruik van een bedrijfsvoertuig voor het woon- werkverkeer, dan heb je geen recht op een tussenkomst.

Bestaande regelingen van voor 1 januari 2005 blijven bestaan.

Fiets

Fiets je van en naar het werk, dan krijg je vanaf 1 januari 2014 € 0,22 per km.

Deze vergoeding wordt berekend op basis van de afstand woon – werkplaats heen en terug.

18 Opzegtermijnen

De ontslagregeling ziet er sinds 1 januari 2014 volledig anders uit. De nieuwe regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, zowel voor de lopende als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

Anciënniteit	Werkgever	
	Tot 31/12/2013	Vanaf 1/1/2014
< 6 maand	28 (of 7 *)dagen	2 w - 4 w
6 maand en < 5 jaar	40 dagen	6 w - 15 w
5 jaar en < 10 jaar	48 dagen	18 w - 30 w
10 jaar en < 15 jaar	64 dagen	33 w - 45 w
15 jaar en < 20 jaar	97 dagen	48 w - 60 w
20 jaar en < 25 jaar	129 dagen	62 w - 66 w
25 jaar en meer	145 dagen	67 w - + 1 w / jaar

(*) De arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of cao kan een verkorte opzegtermijn voorzien voor arbeid(st)ers (voor de werkgever: minimum 7 kalenderdagen).

Indiensttreding na 1 januari 2014

Kom je in dienst op of na 1 januari 2014, dan val je volledig onder de nieuwe regeling.

De opzegtermijn wordt enkel bepaald in functie van de anciënniteit die je opgebouwd hebt vanaf het ogenblik dat je in dienst kwam.

Indiensttreding voor 1 januari 2014

Hoe moet je de opzegtermijn bepalen als je in dienst trad voor 1 januari 2014?

☞ **Opzeg door de werkgever**

De bestaande opzegrechten van vóór 1 januari 2014 worden vastgeklikt en verder opgebouwd volgens het nieuwe stelsel vanaf 1/1/2014 ($T1 + T2$).

- ⇒ Op 31 december 2013 bekijkt men welke rechten reeds opgebouwd werden volgens de bestaande regels (sectoraal + bedrijfsakkoorden) = $T1$
- ⇒ Vanaf 1 januari 2014 bouw je verder volgens nieuwe regels. Je krijgt dan bovenop je vastgeklikte termijn ($T1$) extra weken, te tellen vanaf anciënniteit '0' op 1/1/2014 = $T2$
- ⇒ Beide termijnen worden opgeteld:
 $T1 + T2 =$ de opzegtermijn die de werkgever moet naleven.

☞ **Opzeg door de werknemer**

- ⇒ Net als bij de werkgever maak je de optelsom ($T1 + T2$).
- ⇒ $T1 =$ op 31/12/2013 kijk je welke rechten je reeds opgebouwd had volgens de bestaande regels (sectoraal + bedrijfsakkoorden)
- ⇒ $T2 =$ vanaf 1/1/2014 bouw je verder volgens nieuwe regels. Je telt hier op 1/1/2014 anciënniteit vanaf 0. Opgelet! Voor $T2$ mag de opzegtermijn niet meer bedragen dan 13 weken.

Dit is de algemene regelgeving.

Voor de opzeg n.a.v. SWT (brugpensioen), pensioen, bedrijf in moeilijkheden, herstructurering en tegenopzeg door de werknemer gelden andere regels. Voor meer informatie contacteer je best jouw secretaris.

19 Tijdkrediet & landingsbaan

Het wettelijk stelsel tijdkrediet en landingsbaan is van toepassing.

Wat voegt de sector daar nog aan toe?

Vanaf 1 januari 2014 heb je al vanaf 50 jaar recht op een landingsbaan voor zover je kan terugkijken op een beroepsloopbaan van minstens 28 jaar.

Het gaat om een recht op vermindering van arbeidsprestaties met 1/5 (1 dag of 2 halve dagen per week).

In ondernemingen waar het tijdkrediet en/of landingsbaan beperkt is tot 5 % van het personeelsbestand, worden de 50-plussers niet meegerekend bij het berekenen van deze drempel.

20 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Volgende stelsels SWT (beiden verlengd tot 31 december 2014) **zijn van toepassing:**

- ☞ **SWT vanaf 58 jaar;**
- ☞ **SWT vanaf 56 jaar mits 40 jaar loopbaan.**

Werd je tijdens de huidige cao ontslagen met het oog op SWT en wil je jouw activiteit als loontrekkende of als zelfstandige hernemen? Dan behoud je onder bepaalde voorwaarden jouw recht op een bedrijfstoeslag SWT ten laste van de werkgever die het SWT heeft toegekend.

21 Statuut van de syndicale afvaardiging

Op verzoek van één of meerdere in het PSC vertegenwoordigde werknemersorganisaties, wordt een syndicale afvaardiging ingesteld, waarvan het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeid(st)ers als volgt wordt vastgesteld:

Arbeid(st)ers	Effectieven	Plaatsvervangers
40 - 50	2 tot 3	0
51 - 150	4	4
151 - 200	5	5

Voor ondernemingen met meer dan 200 arbeid(st)ers, wordt een bijkomende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50.

Voor ondernemingen met minder dan 40 arbeid(st)ers, is de oprichting van een syndicale afvaardiging facultatief. De syndicale afvaardigingen die daar al bestaan of opgericht worden, vallen onder de toepassing van het sectorale statuut van de leden van de syndicale afvaardiging.

*Voor meer informatie
kan je steeds terecht
bij jouw secretaris van
ACV bouw - industrie & energie of
het plaatselijk ACV-dienstencentrum.*

Adressen ACV bouw - industrie & energie

Aalst - Oudenaarde	Aalst: Hopmarkt 45	T 053 73 45 84
Antwerpen	Nationalestraat 111	T 03 222 70 81
Bastogne	rue Pierre Thomas 12	T 063 24 47 00
Brussel	Pletinckxstraat 19	T 02 557 85 85
Charleroi	rue Prunieu 5	T 071 23 08 93
Gent - Eeklo	Gent: Poel 7	T 09 265 43 61
Hasselt	Mgr. Broekxplein 6	T 011 29 09 80
Leuven	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	T 016 21 94 21
Liège	boulevard Saucy 10	T 04 340 73 10
Mechelen	Onder Den Toren 5	T 015 71 85 30
Mons - La Louvière - Hainaut Occidental	Mons: rue Claude de Bettignies 10 / 12	T 065 37 25 93
	La Louvière: place Maugrétout 17	T 065 37 26 11
	Tournai: avenue des Etats-Unis 10 bte 7	T 069 88 07 42
Namur - Brabant Wallon	Bouge: chaussée de Louvain 510	T 081 25 40 27
	Nivelles: rue des Canonnières 14	T 067 88 46 35
Turnhout	Korte Begijnenstraat 20	T 014 44 61 01
Verviers	pont Léopold 4 / 6	T 087 85 99 66
Waas en Dender	Dendermonde: Oude Vest 146	T 03 765 23 17
	Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	T 03 765 23 00
West-Vlaanderen	Brugge: Oude Burg 17	T 050 44 41 76
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	T 059 34 26 31
	Kortrijk: President Kennedypark 16 D	T 056 23 55 51
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	T 059 55 25 40
	Roeselare: H. Horriestraat 31 A	T 051 26 55 31

Trierstraat 31
1040 Brussel

T 02 285 02 11
F 02 230 74 43

acvbie@acv-csc.be
www.acvbie.be



Ja, ik wil graag lid worden van ACV bouw - industrie & energie.

Naam:.....

Voornaam:.....

Adres:.....

.....

Rijksregisternummer:.....

PC en Gemeente:.....

(In België)

Telefoon:

E-mail:.....

Ik werk bij:.....

Adres bedrijf:.....

.....

PC en Gemeente:.....

Hier
postzegel
kleven

ACV bouw - industrie & energie

.....

.....