



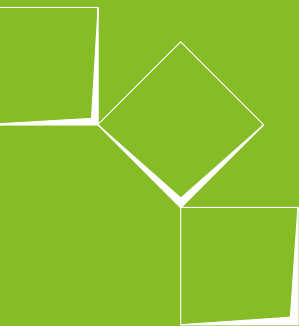
©Shutterstock

Stoffering en houtbewerking Bedienden

MAART 2024 | PC 126



bouw - industrie & energie



INHOUD

1. Sectorale minimumlonen
2. Ecocheques
3. Koopkrachtpremie
4. Opleiding en vorming
5. Junipremie
6. Eindejaarspremie
7. Vervoerskosten vanaf 1 januari 2023
8. Tijdelijke jaarpremie
9. Klein verlet
10. Familiaal verlof om dwingende redenen
11. Hospitalisatieverzekering Medi-Hout
12. Tijdskrediet
 - 12.1 Tijdskrediet met motief (1/5^{de}, halftijds of voltijds)
 - 12.2 Landingsbanen (1/5^{de} of halftijds)
13. SWT (het vroegere brugpensioen)
14. Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid
15. Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

1. SECTORALE MINIMUMLONEN

Het concrete minimumloon dat voor jou van toepassing is, is afhankelijk van de functiecategorie waarin je valt (klasse A is de 'laagste' functiecategorie en klasse D de 'hoogste') en van hoeveel jaren beroepservaring je hebt.

Deze sectorale minimumlonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.

Een overzicht van de exacte bedragen van deze minimumlonen vind je terug op onze website www.hetacv.be/acvbie.

2. ECOCHEQUES

In juni worden er aan alle bedienden ecocheques betaald op basis van je prestaties en met prestaties gelijkgestelde dagen bij je werkgever in de periode van 1 juni vorig jaar tot en met 31 mei van het huidige jaar. De volgende periodes worden gelijkgesteld met prestaties: de dagen waarvoor loon is ontvangen, de periodes van jaarlijkse vakantie, ook als deze dagen niet gedekt zijn door vakantiegeld, het moederschapsverlof en de 1^{ste} maand ziekte die nog niet gedekt is door gewaarborgd loon wegens aangeworven voor minder dan 3 maanden. Tijdelijke werkloosheid overmacht corona is dus niet gelijkgesteld met prestaties!

Concreet heb je bij volledige prestaties recht op:

WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR	BEDRAG BIJ VOLLEDIGE REFERTEPERIODE
Voltijds	€ 250
Vanaf 4/5 ^{de} van een voltijdse	€ 250
Vanaf 3/5 ^{de} van een voltijdse	€ 200
Vanaf 1/2 ^{de} van een voltijdse	€ 150
Minder dan 1/2 ^{de} van een voltijdse	€ 100

Heb je geen volledige referteperiode, dan zal deze premie pro rata worden toegekend.

Jouw werkgever moet deze premie NIET betalen als deze in jouw onderneming in het verleden is omgezet in een ander, gelijkwaardig voordeel (bv. stijging maaltijdcheques, opname in het gewone loon, ...).



3. KOOPKRACHTPREMIE

Je ontvangt **eenmalig** een koopkrachtpremie in de vorm van (digitale) consumptiecheques als de verhouding winst (code 9901 uit de jaarrekening) tegenover het balanstotaal van 2022 aanzienlijk groter is dan het gemiddelde van deze verhouding de afgelopen 5 jaren ('17 –'21) en ook aan een aantal andere voorwaarden is voldaan. Deze premie moet uitbetaald worden in december 2023.

VERHOUDING WINST/ BALANSTOTAAL IN 2022	MAXIMAAL BEDRAG KOOPKRACHTPREMIE
Lager dan 1,15 maal de gemiddelde verhouding winst/balanstotaal in de 5 vorige boekjaren	€ 0
Gelijk aan of hoger dan 1,15 maal de gemiddelde verhouding winst/balanstotaal in de 5 vorige boekjaren	€ 125
Gelijk aan of hoger dan 1,25 maal de gemiddelde verhouding winst/balanstotaal in de 5 vorige boekjaren	€ 250
Gelijk aan of hoger dan 1,50 maal de gemiddelde verhouding winst/balanstotaal in de 5 vorige boekjaren	€ 375

Let op:

- Deze premie is pro rata je tewerkstellingspercentage en je tewerkstelling tussen november 2022 en oktober 2023. Je wettelijke vakantie, moederschapsverlof, de eerste maand arbeidsongeschiktheid en de dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen worden hierbij gelijkgesteld met een effectieve tewerkstelling.
- Je hebt enkel recht op deze premie als je op 1 november 2023 nog in dienst was en dan minstens een ancienniteit van 6 maanden had.
- Voor deeltijdse werknemers gebeurt de toekenning pro rata hun tewerkstellingsbreuk.
- De som van de uit te keren premies mag slechts maximaal 25% van de operationele winst in 2022 bedragen. Als de som van de premies dit percentage overstijgt, worden de individuele premies pro rata verminderd.
- Het blijft mogelijk om op ondernemingsvlak betere afspraken te onderhandelen omtrent de koopkrachtpremie.
- Als de arbeiders binnen je onderneming onder verschillende paritaire comités vallen, dan wordt voor de werknemers die onder de stoffering en houtbewerking vallen, de meest gunstige sectorale regeling toegepast.
- De door de onderneming reeds betaalde koopkrachtpremie wordt in mindering gebracht.

4. OPLEIDING EN VORMING

De werknemers in ondernemingen uit de stoffering en houtbewerking met 10 of meer werknemers hebben een individueel recht op opleiding per jaar ten aanzien van hun werkgever:

	WERKNEMER BIJ EEN ONDERNEMINGEN MET ≥ 10 EN < 20 WERKNEMERS	WERKNEMER BIJ EEN ONDERNEMINGEN MET ≥ 20 WERKNEMERS
2023	1 dag	2 dagen
2024	1 dag	3 dagen
2025	1 dag	3 dagen
2026	2 dagen	3 dagen
2027	2 dagen	4 dagen
2028	2 dagen	4 dagen
2029	2 dagen	4 dagen
2030	2 dagen	5 dagen

5. JUNIPREMIE

In juni wordt er aan alle bedienden een premie betaald op basis van je prestaties en met prestaties gelijkgestelde dagen bij je werkgever in de periode van 1 juni vorig jaar tot en met 31 mei van het huidige jaar. De volgende periodes worden gelijkgesteld met prestaties: de dagen waarvoor loon is ontvangen, het vaderschapsverlof en het moederschapsverlof. Tijdelijke werkloosheid overmacht corona is dus niet gelijkgesteld met prestaties!

Concreet heb je bij volledige prestaties recht op:

Voltijds	€ 312,50 (index januari 2024)
Deeltijds	Pro rata toekenning van voltijds bedrag

Heb je geen volledige prestaties, dan zal deze premie pro rata worden toegekend.

Jouw werkgever moet deze premie NIET betalen als:

1. Ofwel deze premie in jouw onderneming in het verleden is omgezet in een ander, gelijkwaardig voordeel (bv. stijging maaltijdcheques, opname in het gewone loon, ...).
2. Ofwel je ontslagen bent om dringende reden.

6. EINDEJAARSPREMIE

In december wordt er aan alle bedienden een eindejaarspremie betaald op basis van je prestaties en met prestaties gelijkgestelde dagen in de periode van 1 januari tot en met 31 december (tenzij een andere periode is bepaald binnen jouw onderneming). De volgende periodes worden gelijkgesteld met prestaties: vakantie, feestdagen, klein verlet, beroepsziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust, profylactisch verlof, eerste 60 dagen bij ziekte en ongeval, vaderschapsverlof, syndicaal verlof en betaald educatief verlof.

Concreet heb je bij volledige prestaties recht op:

Bediende	Maandloon
Handelsvertegenwoordiger zonder variabel loon	Maandloon
Handelsvertegenwoordiger met variabel loon	Maandgemiddelde van het loon van de laatste 12 maanden met als maximum € 3.516,18 (situatie januari 2024) of maandelijks vast loon als dit hoger ligt

Heb je geen volledige prestaties, dan zal deze premie pro rata worden toegekend.

Jouw werkgever moet deze eindejaarspremie NIET betalen in de volgende gevallen:

1. Deze premie in jouw onderneming in het verleden is omgezet in een ander, gelijkwaardig voordeel (bv. stijging maaltijdcheques, opname in het gewone loon, ...).
2. Je geen 6 maanden anciënniteit hebt (aaneensluitende anciënniteit als uitzendkracht in een gelijkaardige functie telt hiervoor mee).
3. Je niet meer bij jouw werkgever werkt op het ogenblik van uitbetaling, tenzij bij:
 - a. Minstens 6 maanden anciënniteit en:
 - Ontslag door je werkgever (behalve bij ontslag om dringende reden).
 - Pensionering.
 - SWT (brugpensioen).
 - Einde arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht.
 - b. Aangeworven binnen het kader van een contract voor bepaalde duur van minstens 6 maanden of een contract voor een duidelijk omschreven werk van minstens 6 maanden.
 - c. Ontslag op jouw initiatief als je minstens 5 jaar anciënniteit hebt.

7. VERVOERSKOSTEN VANAF 1 JANUARI 2023 (TENZIJ ANDERE VERMELDING)

VERVOERMIDDEL		TUSSENKOMST DOOR WERKGEVER
Fiets		€ 0,27/km, met een maximum van € 10,8 per werkdag
Privé - vervoermiddel	< 3 km afstand (enkel)	Geen
	≥ 3 km afstand (enkel)	50% van sociaal maandabonnement NMBS. Geen recht op terugbetaling bij jaarlijks brutoloon > € 30.119,26
Trein		80% van sociaal abonnement (als de werkgever een derdebetalersovereenkomst sluit met de NMBS, betaalt de NMBS de resterende 20 % en heb je als werknemer geen kosten)
Openbaar vervoer niet georganiseerd door de NMBS (stedelijk en voorstedelijk openbaar vervoer)	Eenheidsprijs	71,8% van de effectief betaalde prijs, maar maximaal € 34/maand (maximaal € 94 voor 3 maandenabonnement en maximaal € 336 voor jaarabonnement – situatie januari 2023)
	Prijs afhankelijk van afstand	Bedrag opgenomen in sectoraal afgesproken, forfaitaire tabel (zie www.sfonds200.be), maar maximaal 75% van de werkelijke kost
Gecombineerd openbaar vervoer	Trein + ander openbaar vervoermiddel + slechts één vervoersbewijs	Bedrag opgenomen in sectoraal afgesproken, forfaitaire tabel (zie www.sfonds200.be)
	Overige situaties	Aparte berekening tussenkomst voor elk van de vervoersbewijzen volgens de hierboven uiteengezette principes en dat wordt bij elkaar opgeteld

8. TIJDELIJKE JAARPREMIE

In december wordt er aan **sommige** bedienden een bijkomende premie betaald op basis van je prestaties en met prestaties gelijkgestelde dagen in de periode van 1 januari tot en met 31 december. De creatie van deze premie kadert in de (wettelijk verplichte) oefening om geleidelijk de stelsels aanvullend pensioen van toepassing op arbeiders en bedienden te harmoniseren.

De voorwaarden om recht te hebben op deze premie zijn cumulatief:

1. De werkgever stelt zowel arbeiders als bedienden tewerk in dezelfde ondernemingsactiviteit.
2. Je wordt boven de sectorale minimumlonen betaald.
3. De arbeiders actief in dezelfde ondernemingsactiviteit van de werkgever hebben een gunstigere aanvullende pensioenregeling dan de bedienden.

De andere bedienden hebben GEEN recht op deze premie omdat deze koopkrachtverhoging voor hen in 2019 doorgevoerd is door een verhoging van hun maandloon met 1,1%.

Concreet heb je bij volledige prestaties recht op:

Loon < 1,1% boven sectorale minimumbarema	Bruto maandloon van november X 13,92% X % betaald boven het sectorale minimumbarema
Loon > 1,1% boven sectorale minimumbarema	Bruto maandloon van november X 15,31%

Heb je geen volledige prestaties, dan zal deze premie pro rata worden toegekend. De volgende periodes worden gelijkgesteld met prestaties: de dagen waarvoor loon is ontvangen, het vaderschapsverlof en het moederschapsverlof. Tijdelijke werkloosheid overmacht corona is dus niet gelijkgesteld met prestaties!



9. KLEIN VERLET

Een werknemer heeft in een aantal situaties het recht om met behoud van loon van het werk afwezig te blijven. De regeling voor bedienden in de stoffering en houtbewerking is iets gunstiger dan de algemene wettelijke regeling en is in 3 situaties sectoraal uitgebreid.

REDEN VAN AFWEZIGHEID	TOEGEKENDE RECHT
Huwelijk van de werknemer	3 dagen (in plaats van 2 dagen) door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.
Plechtige communie / feest van de vrijzinnige jeugd	De dag van de plechtigheid. Indien de plechtigheid met een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt een dag toegekend in de week van de plechtigheid of de daaropvolgende week.
Rouwverlof	<p>Recht op 10 dagen rouwverlof bij overlijden van:</p> <ul style="list-style-type: none">- De echtgenoot, echtgenote, samenwonende partner, kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, pleegkind i.k.v. langdurige pleegzorg.- De inwonende (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of stiefmoeder van de werknemer of zijn echtgenote of samenwonende partner.- De inwonende (schoon)broer, (schoon)zuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter. <p>3 van deze 10 dagen zijn door de werknemer te kiezen binnen een periode van 12 dagen die begint met de dag van het overlijden. De overige 7 dagen zijn door de werknemer vrij op te nemen binnen het jaar na het overlijden.</p> <p>Er kan van beide periodes worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>

Voor de volledige lijst van dagen klein verlet, zie www.hetacv.be/acvbie of neem contact op met je ACV-afgevaardigde of met je plaatselijk ACVBIÉ-secretariaat.

10. FAMILIAAL VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Je mag onbetaald verlof om dwingende redenen nemen bij elke niet te voorziene gebeurtenis die losstaat van het werk en waarvoor je dringend en noodzakelijk moet tussenkomen. Normaal is dit beperkt tot maximaal 10 dagen per kalenderjaar (voor deeltijdsen in verhouding). Bedienden in de stoffering of houtbewerking hebben echter het recht om onbeperkt zonder loon afwezig te zijn om dwingende familiale redenen (bv. ziekte of hospitalisatie van een gezinslid). Men moet dan wel de directie op de hoogte stellen om de verstoring van de werkorganisatie te beperken.

11. HOSPITALISATIEVERZEKERING MEDI-HOUT

Voor € 33,46 per trimester geniet je een optimale financiële bescherming, betaal je geen franchise (behalve in een éénpersoonskamer) en ontvang je een Medi-linkkaart, zodat je in de meeste ziekenhuizen geen voorschotten meer betaalt. Tot en met 20 jaar is dit zelfs slechts € 14,71 per trimester. Voor een volwassene vanaf 65 jaar is dit € 125,44 per trimester. De vermelde tarieven zijn deze geldig op 1 januari 2023.

Bel het exclusief 'callcenter' voor meer informatie of intekening:

- T 03/217.69.76 (Nederlandstalig);
- T 03/217.69.77 (Franstalig of Duitstalig).

Mailen kan ook naar medihout@vanbreda.be.

Folder of brochure zijn verkrijgbaar bij het ACV-dienstencentrum of in een secretariaat van ACVBIE.

MEDI-HOUT

De hospitalisatiepolis met een  voor uw sector

12. TIJDSKREDIET

De hieronder weergegeven schema's zijn slechts een zeer kort en onvolledig overzicht. Meer informatie kan bekomen worden door contact op te nemen met je ACV-afgevaardigde of je plaatselijk ACV-dienstencentrum.

12.1. TIJDSKREDIET MET MOTIEF (1/5^{DE}, HALFTIJD OF VOLTIJDS)

MOTIEF	TOTAAL KREDIET
Opleiding	Max. 36 maanden
Palliatieve zorg	Max. 51 maanden
Zorg zwaar ziek gezins- of familielid	
Zorg gehandicapt kind tot 21 jaar	
Zorg zwaar ziek kind	Max. 48 maanden met uitkering en 3 maanden zonder uitkering
Zorg voor kind tot 5 jaar (voltijdse onderbreking)	
Zorg voor kind tot 8 jaar (1/2 ^{de} en 1/5 ^{de} onderbreking)	

12.2. LANDINGSBANEN (1/5^{DE} OF HALFTIJD)

	RECHT OP LANDINGSBAAN	RECHT OP UITKERING BIJ LANDINGSBAAN
Algemene regel	55 jaar	60 jaar
Uitzonderingen	50 jaar bij 1/5 ^{de} loopbaanvermindering indien: <ul style="list-style-type: none"> - Ofwel 28 jaar beroepsverleden - Ofwel indien gedurende bepaalde tijd tewerkgesteld in zwaar beroep (voor de definitie van zwaar beroep zie 13. SWT) - Ofwel onderneming in moeilijkheden of herstructurering 	55 jaar <ul style="list-style-type: none"> - Ofwel bij 35 jaar boepsverleden - Ofwel indien gedurende bepaalde tijd tewerkgesteld in zwaar beroep (voor de definitie van zwaar beroep zie 13. SWT) - Ofwel bij 20 jaar nachtarbeid - Ofwel bij onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Als je recht hebt op een uitkering bij je landingsbaan, dan kan je in de sector van de stoffering en houtbewerking bij een 1/5^{de} landingsbaan een bijkomende, maandelijkse vergoeding van € 87,32 bruto aanvragen (index januari 2024)! Wil je meer info hierover, neem dan snel contact op met je ACV-afgevaardigde of met je plaatselijk ACVBIE-secretariaat.

13. SWT (HET VROEGERE BRUGPENSIOEN)

Cumulatieve voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op het sectoraal SWT:

- Ontslagen worden door een werkgever uit de sector.
- Aanspraak kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen.
- Voldoen aan de hieronder vermelde leeftijds-, loopbaan- en andere voorwaarden.

Mogelijke stelsels van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025:

STELSEL	LEEFTIJD	BEROEPS- VERLEDEN	STELSEL- VOORWAARDE	SECTORALE VOORWAARDE
Algemeen stelsel	62 jaar	Man: 40 jaar Vrouw: 2023: 39 jaar Vanaf 2024: 40 jaar	/	/
Zeer lange loopbaan	60 jaar	40 jaar	/	Minstens 10 jaar anciënniteit in de onderneming
Nachtarbeid	60 jaar	33 jaar	Minstens 20 jaar nachtarbeid	
Zwaar beroep (nieuw)	60 jaar	33 jaar	Minstens 5 jaar van de laatste 10 kalenderjaren of 7 jaar van de laatste 15 kalenderjaren in zwaar beroep	
Zwaar beroep (oud)	60 jaar	35 jaar		

Als zwaar beroep wordt aanzien:

1. Het werk in wisselende ploegen.
2. Het werk in onderbroken diensten (dagprestaties waarbij begin- en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur).
3. Nachtarbeid (zoals bepaald in de cao 46)



Minimale aanvullende vergoeding/bedrijfstoeslag

Het bedrag van de vergoeding SWT bestaat uit twee delen:

1. Enerzijds, de hoofdvergoeding, met name de werkloosheidsuitkeringen in het kader van het SWT die, ongeacht de gezinstoestand van de bruggepensioneerde, altijd betaald worden aan het barema van 'gezinshoofd', zijnde 60%;
2. Anderzijds, de bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever die bestaat uit de helft (50%) van het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en het netto referentemaandloon.

Voor uitbetaling zal van de aanvullende vergoeding nog de bijdragen en bedrijfsvoorheffing worden afgehouden die verschuldigd zijn voor het totaalbedrag (werkloosheidsuitkering + aanvullende vergoeding).

14. AANVULLENDE VERGOEDING BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

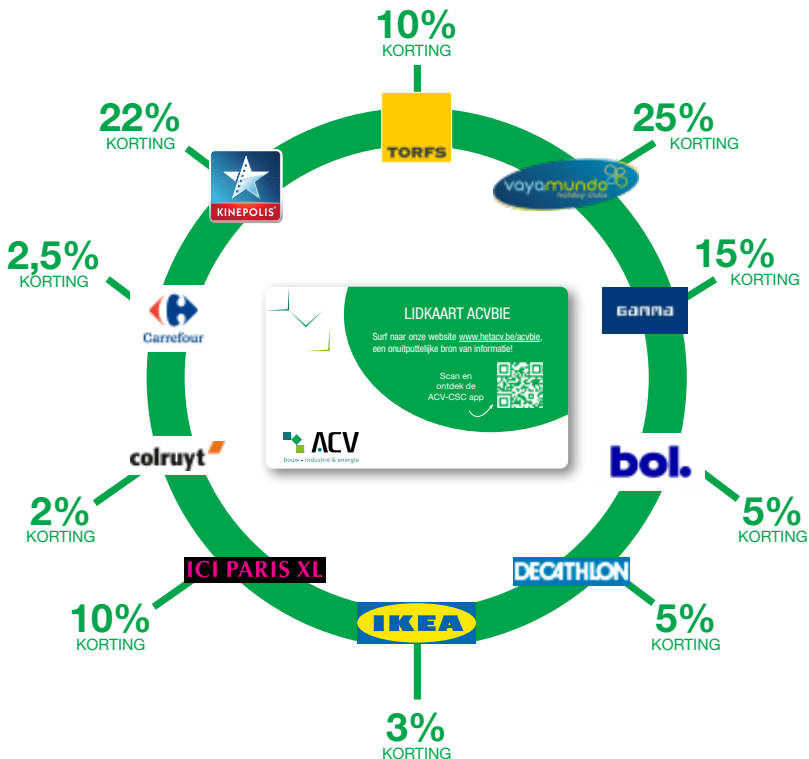
Nieuw vanaf 1 januari 2024: Iedere bediende die tijdelijk werkloos wordt gesteld ontvangt vanaf 1 januari 2024 een aanvullende vergoeding van € 5 per dag tijdelijke werkloosheid (in het 6-dagenstelsel). Deze aanvullende vergoeding komt er omdat er sinds begin 2024 een verlaging is van de werkloosheidsuitkering van 65% naar 60% van het begrensde loon.

Deze € 5 aanvullende vergoeding zal betaald worden door de werkgever in de desbetreffende maand bij de afrekening van het maandloon.

15. EXCLUSIEVE VOORDELEN EN KORTINGEN VOOR LEDEN VAN ACVBIE

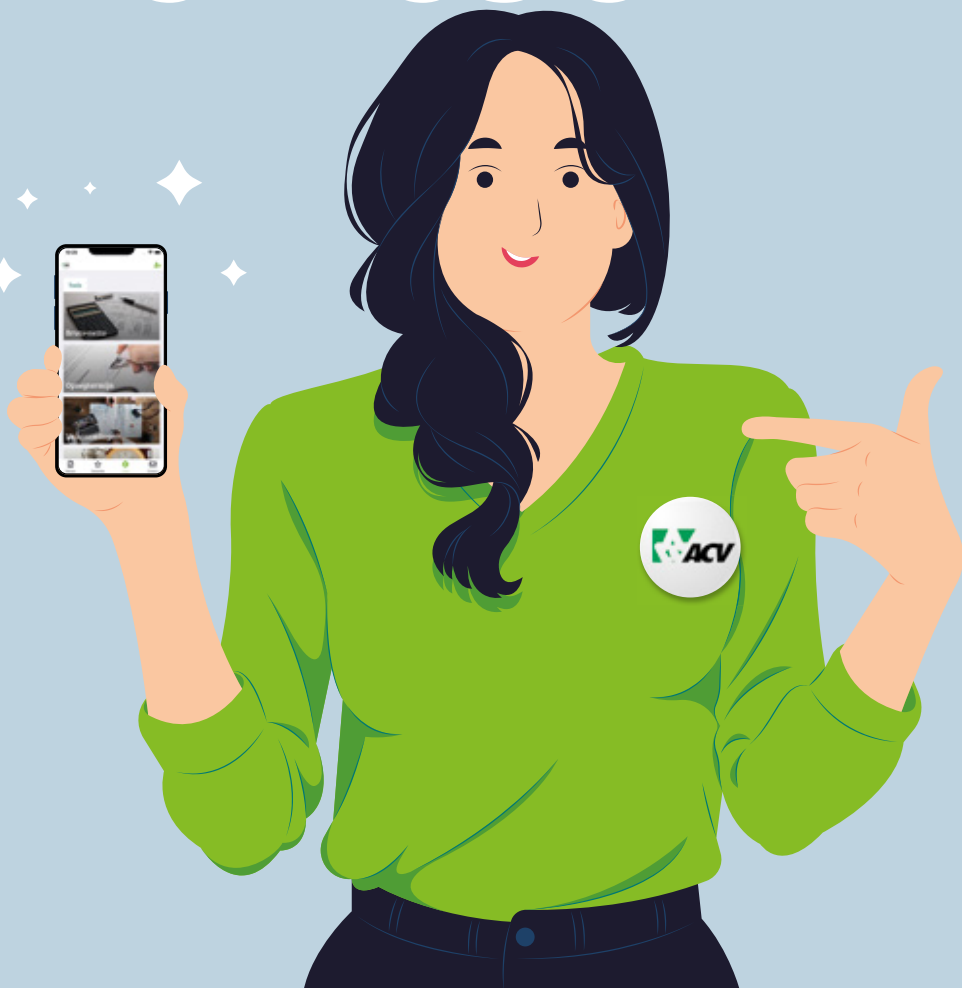
Naast een optimale dienstverlening willen wij onze leden belonen voor hun lidmaatschap door nog iets extra te geven op gebied van koopkracht. Met de ACVBIE-Pluskaart verenigen wij onze leden als consumenten. Dit genereert lagere prijzen en dus ook koopkracht. Als wij ervoor kunnen zorgen dat onze leden minder betalen aan de kassa van een supermarkt, dan slagen we tegelijk ook in onze syndicale opdracht, namelijk het verhogen van de koopkracht.

Om van deze voordelen te kunnen genieten, moet je je eerst registreren op www.acvbieplus.be. Nog niet geregistreerd? Doe het vandaag nog!



Vayamundo blijft de reispartner bij uitstek voor onze leden. Zij krijgen nog steeds 25% korting in de Vayamundoclubs in Oostende en Houffalize. Je vindt meer info op www.vayamundo.eu.

ONTDEK ONZE ACV-CSC APP!



**Blijf op de hoogte en download
de ACV-CSC app**



- Ontvang het nieuws uit je sector
- Bereken je nettoloon, vakantiedagen en opzegtermijn
- Bekijk je ledenvoordelen
- Vind snel je weg naar het ACV



ADRESSEN ACV BOUW - INDUSTRIE & ENERGIE

AALST - OUDENAARDE	Aalst: Hopmarkt 45	053 73 45 84
ANTWERPEN	Nationalestraat 111	03 222 70 81
BASTOGNE	Rue Pierre Thomas 12	063 24 47 00
BRUSSEL	Pletinckxstraat 19	02 557 85 85
CHARLEROI	Rue Prunieu 5	071 23 08 93
GENT - EEKLO	Gent: Poel 7	09 265 43 61
HASSELT	Frans Massystraat 11	011 29 09 80
LEUVEN	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	016 21 94 21
LIÈGE	Boulevard Saucy 10	04 340 73 10
MECHELEN	Onder Den Toren 4A	015 71 85 30
MONS - LA LOUVIÈRE - HAINAUT OCCIDENTAL	Mons: rue Claude de Bettignies 10 / 12	065 37 25 93
	La Louvière: Place Maugrétout 17	065 37 26 11
	Tourmai: Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	069 88 07 42
NAMUR - BRABANT WALLON	Bouge: Chaussée de Louvain 510	081 25 40 27
	Nivelles: Rue des Canoniers 14	067 88 46 35
TURNHOUT	Korte Begijnenstraat 20	014 44 61 01
VERVIERS	Pont Léopold 4 / 6	087 85 99 66
WAAS EN DENDER	Dendermonde: Oude Vest 144 bus 2	03 765 23 17
	Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	03 765 23 00
WEST-VLAANDEREN	Brugge: Koning Albert-I-laan 132	050 44 41 76
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	059 34 26 31
	Kortrijk: President Kennedypark 16 D	056 23 55 51
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	059 55 25 40
	Roeselare: H. Horriestraat 31 A	051 26 55 31

