



Stoffering en houtbewerking Arbeiders

MAART 2024 | PC 126



bouw - industrie & energie



INHOUD

1. Sectorale minimumlonen
2. Ecocheques
3. Koopkrachtpremie
4. Klein verlet
5. Individueel recht op opleiding
6. Sectorale minimumploegtoeslagen
7. Vervoerskosten vanaf 1 oktober 2023
8. Anciënniteitsverlof
9. Tijdskrediet
 - 9.1 Tijdskrediet met motief (1/5^{de}, halftijds of voltijds)
 - 9.2 Landingsbanen (1/5^{de} of halftijds)
10. SWT (het vroegere brugpensioen)
11. Getrouwheidspremie (13^{de} maand/eindejaarspremie)
12. Syndicale premie
13. Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid
14. Aanvullende vergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid
15. Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeval
16. Tegemoetkoming bij dodelijk arbeidsongeval
17. Tegemoetkoming bij arbeidsongeval met een blijvende arbeidsongeschiktheid van 66% en meer
18. Aanvullende vergoeding bij verlof om dwingende familiale redenen
19. Blijfpremie
20. Sectoraal pensioenstelsel 'wood-life'
21. Vergoeding aan fysisch gehandicapten
22. Vergoeding aan de weduwe/naar van een gepensioneerde
23. Vergoeding aan de weduwe/naar van een fysisch gehandicapte
24. Hospitalisatieverzekering: medi-hout
25. Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

1. SECTORALE MINIMUMLONEN

MINIMUMUURLOON VANAF 1 JANUARI 2024				
KLASSE	40U/WEEK	39U/WEEK	38U/WEEK	37U20'/WEEK
CAT I – EUR	€ 16,738	€ 17,167	€ 17,619	€ 17,933
CAT II – EUR	€ 16,292	€ 16,710	€ 17,150	€ 17,456
CAT III – EUR	€ 15,866	€ 16,273	€ 16,701	€ 16,999
CAT IV – EUR	€ 15,390	€ 15,784	€ 16,200	€ 16,489
CAT V – EUR	€ 14,903	€ 15,285	€ 15,687	€ 15,968

2. ECOCHEQUES

Jaarlijks ontvang je in juni een ecocheque van € 100 (bij deeltijdsen in verhouding). Bij elektronische ecocheques zal je deze ten laatste bij de eindafrekening van juni (begin juli) ontvangen. Dit voordeel is via ondernemingscao wel omzetbaar in een ander gelijkwaardig voordeel. Het kan dus zijn dat je geen € 100 ontvangt omdat dit in een ander voordeel (bv. stijging maaltijdcheques) is omgezet.

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 anciënniteit 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. 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 ikv 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 ACVBIE-secretariaat.



5. INDIVIDUEEL RECHT OP OPLEIDING

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 ONDERNEMINGEN MET ≥10 EN <20 WERKNEMERS	WERKNEMER BIJ 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

6. SECTORALE MINIMUMPLOEGTOESLAGEN

- Ploegenarbeid: 7,5%.
- Nachtarbeid: 22,5%.





7. VERVOERSKOSTEN VANAF 1 OKTOBER 2023

VERVOERMIDDEL		TUSSENKOMST DOOR WERKGEVER
Fiets		€ 0,27/km
Privé - vervoermiddel	≤ 5 km afstand	Geen
	> 5 km afstand	70% sociaal abonnement
Treindiensten		Volledige terugbetaling
Openbaar vervoer niet georganiseerd door de NMBS (stedelijk en voorstedelijk openbaar vervoer)	Eenheidsprijs	80% van eenheidsprijs met als maximum 80% van sociaal abonnement
	Prijs afhankelijk van afstand	80% van sociaal abonnement
Gecombineerd openbaar vervoer	Trein + ander openbaar vervoermiddel + slechts één vervoersbewijs	80% van sociaal abonnement
	Overige situaties	Aparte berekening tussenkomst voor elk van de vervoersbewijzen volgens de hierboven uiteengezette principes en dat wordt bij elkaar opgeteld

8. ANCIËNNITEITSVERLOF

ONDERNEMINGSANCIËNNITEIT	BETAALDE ANCIËNNITEITSDAGEN
Vanaf 10 jaar	1 dag
Vanaf 20 jaar	2 dagen

9. 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.

9.1. 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 familiedid	
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)	

9.2. 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 10. 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 10. SWT) - Ofwel bij 20 jaar nachtarbeid - Ofwel bij onderneming in moeilijkheden of herstructurering

10. SWT (HET VROEGERE BRUGPENSIOEN)

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	STELSELVOOR- WAARDE	SECTORALE VOORWAARDE
Algemeen stelsel	62 jaar	Man: 40 jaar Vrouw: 2023: 39 jaar Vanaf 2024: 40 jaar	/	3 mogelijkheden: 1) Of ≥ 15 jaar bij huidige werkgever
Zeer lange loopbaan	60 jaar	40 jaar	/	2) Of ≥ 20 jaar in sector en ≥ 8 jaar bij huidige werkgever
Nachtarbeid	60 jaar	33 jaar	Minstens 20 jaar nachtarbeid	3) Of werknemer die slachtoffer was van een faillissement, sluiting of herstructurering + aangeworven ≥ 50 jaar bij huidige werkgever + ≥ 20 jaar in de sector
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		
Medisch SWT	58 jaar	35 jaar	Invalide of bewijs ernstige medische problemen erkend door Fedris (federaal agentschap voor de beroepsrisico's)	

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 referetemaandloon.

Voor de arbeid(st)er, die gebruik heeft gemaakt van een landingsbaan in het kader van de cao 'Tijdscrediet', zal de aanvullende vergoeding berekend worden op basis van een voltijds loon. Men zal voor de bepaling van het netto referetemaandloon ook rekening houden met de eventuele werkbonus.

Indien de aanvullende vergoeding lager is dan € 123,50 bruto per maand, dan wordt deze **verhoogd tot € 123,50 bruto**. Deze verhoging wordt evenwel beperkt tot de toepasselijke inhoudingsgrenzen.

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

11. GETROUWHEIDSPREMIE

(13^{DE} MAAND/EINDEJAARSPREMIE)

BRUTOBEDRAG	REFERTEPERIODE	UITBETALING
8,85% van de onbegrensde brutolonen aan 108% , verdient tijdens de referteperiode in een onderneming die valt onder het Paritair Comité voor 'Stoffering en Houtbewerking' (PC 126)	1 juli van het voorgaande jaar t.e.m. 30 juni van het lopende jaar	In de loop van de maand december, maar bedraagt de getrouwheidspremie minder dan € 25, dan wordt deze som niet uitbetaald.

12. SYNDICALE PREMIE

Werknemers die aangesloten zijn bij een vakbondsorganisatie, ontvangen samen met hun getrouwheidspremie een syndicale premie van € 0,70 per bezoldigde en gelijkgestelde dag voor economische en technische werkloosheid.

Deze premie bedraagt maximaal € 145.

In geval van ziekte of arbeidsongeval wordt een sociaal voordeel toegekend van € 0,30 per dag. Dit wordt samen uitbetaald met de aanvullende vergoeding 'langdurige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte' of 'arbeidsongeval'.

13. AANVULLENDE VERGOEDING BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Nieuw vanaf 1 januari 2024: Iedere arbeid(st)er 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 begrensd loon.

Deze € 5 aanvullende vergoeding zal betaald worden door uitbetalingsinstelling bij de uitbetaling van je werkloosheidsvergoeding.

Daarnaast blijft ook nog de andere aanvullende vergoeding werkloosheid van tel, een cumul is dus mogelijk.

Arbeid(st)ers die door een werkgever uit de sector tijdelijk werkloos gesteld worden, kunnen aanspraak maken op een 'aanvullende vergoeding werkloosheid' indien ze recht hebben op werkloosheidsuitkeringen en **beschikken over een 'Prestatiekaart' die tenminste 130 bezoldigde dagen vermeldt.**

De 'Prestatiekaart' wordt automatisch afgeleverd, samen met de getrouwheidspremie, ongeacht het aantal gepresteerde dagen tijdens het referentejaar (1/7 voorgaande jaar t.e.m. 30/6 van het lopende jaar).

Werknemers die, ten gevolge van **deeltijdse tewerkstelling of indiensttreding tijdens het referentejaar**, een prestatiekaart met minder dan 130 bezoldigde dagen ontvangen, kunnen mits er wordt voldaan aan **bepaalde voorwaarden**, eventueel toch nog aanspraak maken op de aanvullende vergoeding.

Dit geldt eveneens voor de werknemers die reeds een bepaalde loopbaan binnen de sector kunnen aantonen.

In deze gevallen is het aangewezen contact op te nemen met het plaatselijk ACV-dienstencentrum.

Het **aantal vergoedbare dagen bedraagt 130 per kalenderjaar** in de regeling van 6 vergoedbare dagen per week. Bij deeltijdse tewerkstelling heeft men uiteraard slechts recht op een lager aantal vergoedbare dagen, waarvan het aantal afhankelijk is van de exacte tewerkstellingsgraad.

Bedrag vanaf 1 oktober 2023: € 7,80/dag (vóór 1 oktober 2023 was dit € 6,73/dag).

Bedrag vanaf 1 januari 2024: € 12,80 / dag.

GOED OM WETEN

Via de IPA-Wet van 12 april 2011 is de werkgever verplicht om per dag van tijdelijke werkloosheid tenminste een toeslag van € 2 toe te kennen. Binnen de sector Stoffering werd overeengekomen dat, voor de eerste 130 dagen/jaar, aan deze verplichting voldaan wordt via de aanvullende werkloosheidsvergoeding uitgekeerd door het FBZ.

LET wel: wanneer je nog geen recht hebt geopend op deze BZ-vergoeding, of het aantal dagen tijdelijke werkloosheid overschrijdt tijdens het kalenderjaar de grens van 130 dagen, moet je deze toeslag van € 2 ontvangen van jouw werkgever.

14. AANVULLENDE VERGOEDING BIJ LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De arbeid(st)er die, op het moment dat hij in dienst is bij een werkgever uit de sector, ziek wordt en meer dan 30 dagen arbeidsongeschikt blijft, heeft recht op een aanvullende vergoeding “langdurige arbeidsongeschiktheid”.

Voorwaarden:

- Recht hebben op uitkeringen van de mutualiteit.
- Tenminste 130 bezoldigde dagen kunnen bewijzen in de laatste 5 jaar.

Er is geen toekenning tijdens de bevallingsrust.

Op de dagen waarvoor de werknemer recht heeft op een uitkering tijdscrediet of loopbaanvermindering wordt de aanvullende vergoeding niet toegekend.

De vergoedbare periode is vastgesteld op 365 kalenderdagen, verminderd met de eerste 30 kalenderdagen.

De aanvullende vergoeding wordt uitgekeerd in de 6-dagenweek, wat resulteert in **maximum 287 vergoedbare dagen per arbeidsongeschiktheid**.

PERIODE	DAGBEDRAG VANAF 1 OKTOBER 2023
1 ^{ste} tem 30 ^{ste} kalenderdag	Geen
31 ^{ste} tem 150 ^{ste} kalenderdag	€ 8,63 per vergoedbare dag* (Voor 1 oktober 2023 was dit €7,44 per dag)
151 ^{ste} t/m 365 ^{ste} kalenderdag	€ 9,42 per vergoedbare dag* (Voor 1 oktober 2023 was dit € 8,12 per dag)

*Gesyndiceerde werknemers: + € 0,30 per dag (zie punt 9).

15. AANVULLENDE VERGOEDING BIJ ARBEIDSONGEVAL

Een aanvullende vergoeding wordt toegekend aan de arbeid(st)er die ten gevolge van een arbeidsongeval (of ongeval van of naar het werk) meer dan 30 dagen arbeidsongeschikt is.

Voorwaarden:

- Tewerkgesteld zijn in een onderneming uit de sector.
- Recht hebben op uitkeringen van de verzekeringsmaatschappij.

Enkel de normale activiteitsdagen geven aanleiding tot de betaling van de aanvullende vergoeding.

PERIODE	DAGBEDRAG VANAF 1 OKTOBER 2023
1 ^{ste} tem 30 ^{ste} kalenderdag	Geen
Vanaf de 31 ^{ste} kalenderdag en gedurende maximum 200 werkdagen	€ 4,88* (voor 1 oktober 2023 was dit € 4,21 per dag)

*Gesyndiceerde werknemers: + € 0,30 per dag (zie punt 9).

16. TEGEMOETKOMING BIJ DODELIJK ARBEIDSONGEVAL

Bij een dodelijk arbeidsongeval wordt een forfaitaire vergoeding van **€ 7.078,22** uitgekeerd aan de rechthebbende van het slachtoffer (voor 1 oktober 2023 was dit € 6.097,19). Dit bedrag wordt verhoogd met een forfaitaire vergoeding van **€ 944,40 per kind ten laste** (voor 1 oktober 2023 was dit € 813,51).

17. TEGEMOETKOMING BIJ ARBEIDSONGEVAL MET EEN BLIJVENDE ARBEIDSONGESCHIKTHEID VAN 66% EN MEER

Slachtoffers van een arbeidsongeval met een blijvende arbeidsongeschiktheid van 66% en meer, krijgen een éénmalige vergoeding toegekend van **€ 944,40** (voor 1 oktober 2023 was dit € 813,51), verhoogd met **€ 707,70 per kind ten laste** (voor 1 januari 2023 was dit € 609,62).



18. AANVULLENDE VERGOEDING BIJ VERLOF OM DWINGENDE FAMILIALE REDENEN

De werknemer die gebruik heeft gemaakt van zijn recht op verlof om dwingende familiale redenen (maximum 10 dagen per kalenderjaar), heeft recht op een aanvullende vergoeding van **€ 3,00** per genomen dag (voor 1 oktober 2023 was dit € 2,59 per dag).

Deze vergoeding wordt jaarlijks uitbetaald door het FBZ op basis van een speciaal aanvraagformulier. Dit formulier kan je bekomen in jouw ACV-dienstencentrum.

19. BLIJFPREMIE

De werknemer die aan alle voorwaarden voldoet van een sectoraal stelsel SWT, doch verkiest om na zijn 60^{ste} verjaardag verder te blijven werken, heeft recht op een “blijfpremie” van **€ 114,15 netto per maand** verdere tewerkstelling (voor 1 oktober 2023 was dit € 98,33 per maand). Deze “blijfpremie” wordt jaarlijks op 1 december gestort op de individuele rekening die voor begunstigde geopend werd in het kader van het sectoraal pensioenstelsel ‘Wood-Life’.

Dit bedrag wordt pro rata berekend in volgende gevallen:

- Deeltijds werk of deeltijdse loopbaanonderbreking.
- Bij uitdiensttreding of onvolledig gepresteerde maanden.

Volgende dagen worden gelijkgesteld:

- De dagen jaarlijkse vakantie: maximum 20 dagen per jaar (op basis van de 5 dagenweek).
- De dagen arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, arbeidsongeval of tijdelijke werkloosheid om economische redenen: samengeteld maximum 30 dagen per jaar.

20. SECTORAAL PENSIOENSTELSEL ‘WOOD-LIFE’

Binnen de sector stoffering en houtbewerking werd voor de arbeid(st)ers een tweede pensioenpijler (aanvullend pensioen) opgericht die volledig het stelsel ‘vergoeding gepensioneerden’ vervangt.

- Alle arbeid(st)ers uit de sector zijn aangesloten bij het sectoraal pensioenstelsel.
- Voor alle aangeslotenen wordt er een individuele rekening geopend waarop jaarlijks, op 1 december, een bepaald percentage van hun brutoloon gestort wordt.
- Afhankelijk van het aantal bewezen jaren tewerkstelling in de sector, bedraagt dit percentage, **0,69% (minder dan 10 jaar) of 1,15% (meer dan 10 jaar)** van het brutoloon à 100% verdiend tijdens de referteperiode 1 juli van het vorige jaar t.e.m. 30 juni van het lopende jaar (= loon vermeld op de getrouwheidspremie).

- In geval van tijdelijke werkloosheid, ziekte of arbeidsongeval tijdens de referteperiode en voor zover er voor deze dagen een aanvullende vergoeding door het FBZ werd uitgekeerd, wordt € 0,74 per dag doorgestort op de individuele rekening.
- De “blijfpremie” ten gunste van de werknemers die na hun 58^{ste}/59^{ste} blijven verder werken ondanks te voldoen aan de voorwaarden van het sectoraal SWT, wordt eveneens op de individuele rekening gestort (= € 114,15 per volledige maand verdere tewerkstelling).

De gestorte bedragen brengen momenteel een gewaarborgd rendement op van ofwel 3,25%, ofwel 1,75% (+ eventuele winstdeelname).

Het opgespaarde kapitaal is opvraagbaar vanaf de wettelijke pensioenleeftijd.

Elk jaar wordt ten laatste in februari aan elke aangeslotene een pensioenfiche bezorgd waarop alle stortingen, rendement, reserve, verwacht kapitaal op 65 jaar enzovoort, worden vermeld.

Bij overlijden zal, behalve het opgespaarde bedrag, eveneens € 750 aan de begunstigden uitgekeerd worden.

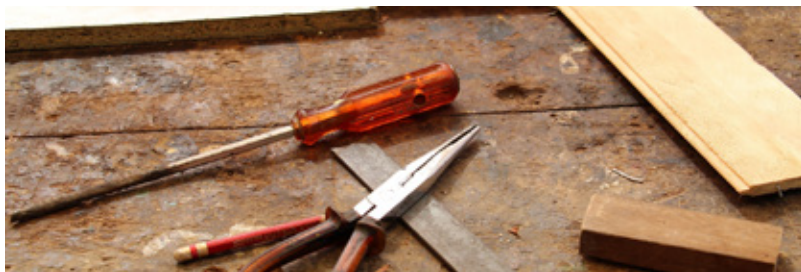
Overgangsregelingen

Voor wie niet kan aansluiten op het sectoraal pensioenstelsel “WOOD-Life” (zoals de reeds gepensioneerde werknemers, bruggepensioneerde vóór 1/7/2008, alsook voor de huidige actieve werknemers die wegens hun leeftijd nog weinig kapitaal kunnen opsparen), werden 3 overgangsregelingen uitgewerkt.

Wij verwijzen hiervoor graag naar de speciaal ontworpen website “www.wood-life126.be”, waar je alle mogelijke info gedetailleerd kan terugvinden. Niet enkel de officiële cao-teksten, maar ook ‘veel gestelde vragen’, praktische info, wat als je de sector verlaat enzovoort, kan je hierop terug vinden.

Voor verdere gepersonaliseerde vragen of voor de opmaak van je dossier, raden wij aan om contact op te nemen met je plaatselijk ACVBIE-secretariaat.

Wij helpen jou graag verder.



21. VERGOEDING AAN FYSISCH GEHANDICAPTEN

Deze vergoeding wordt toegekend aan de werknemer die als gevolg van een fysieke handicap lange tijd volledig arbeidsongeschikt is.

Voorwaarden:

- Via de controlerende geneesheer (mutualiteit of verzekeringsmaatschappij) het bewijs leveren van een **arbeidsongeschiktheid van tenminste 66%**.
- Laatste werkgever behoort tot de sector Stoffering en Houtbewerking.
- Laatste 10 jaar voor de stopzetting van het werk nergens anders tewerkgesteld geweest zijn dan in een onderneming uit de sector. Van deze 10 jaar moeten minstens 5 jaar effectieve prestaties bewezen worden. Werknemers die de laatste 10 jaar niet volledig kunnen rechtvaardigen, dienen gedurende de 25 jaar voor de stopzetting van de activiteit, 15 jaar in de sector gewerkt hebben. Van deze 15 jaar moeten er minstens 7,5 jaar effectieve prestaties bewezen worden.
- De bijkomende vergoedingen, hetzij van werkloosheid, ziekte of arbeidsongeval, toegekend door het FBZ uitgeput hebben.

Het recht vervalt indien de werknemer met brugpensioen gaat.

Bedrag van de vergoeding: **€ 595,70** per jaar, gedurende maximum 15 jaar.

22. VERGOEDING AAN DE WEDUWE/NAAR VAN EEN GEPENSIONEERDE

De weduwe/naar wiens echtgeno(o)t(e) op het ogenblik van zijn/haar overlijden rechthebbende was op de vergoeding gepensioneerden heeft recht op:

- Een éénmalige vergoeding van **€ 893,56**.
- X/12den van het bedrag dat de rechthebbende gepensioneerde nog zou ontvangen hebben indien hij op de uitbetalingsdatum van de vergoeding aan gepensioneerden nog in leven was geweest.

23. VERGOEDING AAN DE WEDUWE/NAAR VAN EEN FYSISCH GEHANDICAPTE

De weduwe/naar wiens echtgeno(o)t(e) op het ogenblik van zijn/haar overlijden rechthebbende was op de vergoeding fysisch gehandicapten heeft recht op een éénmalige vergoeding van **€ 595,70**.

24. 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.

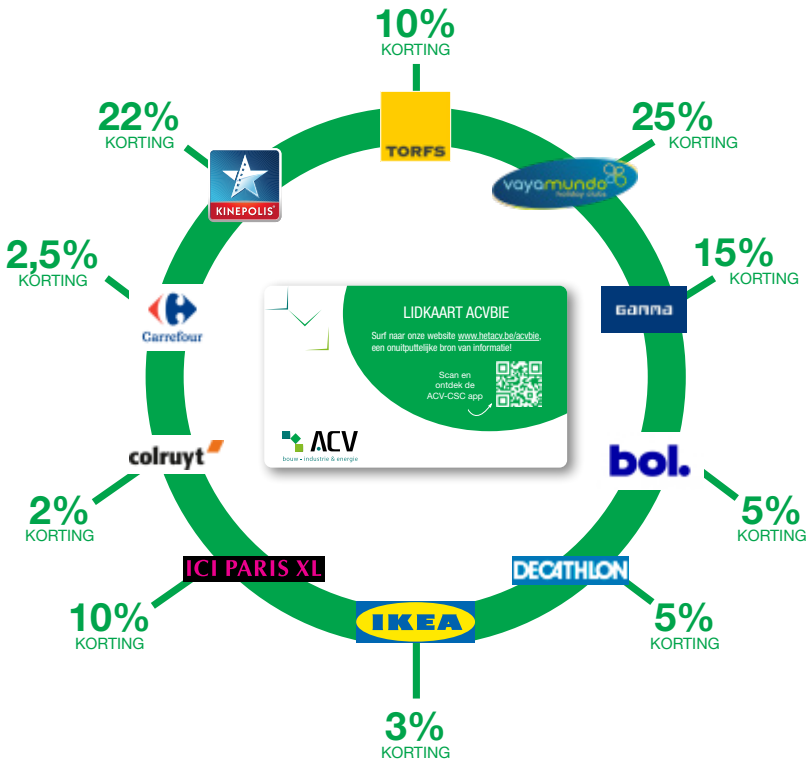
MEDI-HOUT

De hospitalisatiepolis met een  voor uw sector

25. EXCLUSIEVE VOORDELEN EN KORTINGEN VOOR LEDEN VAN ACVBIE

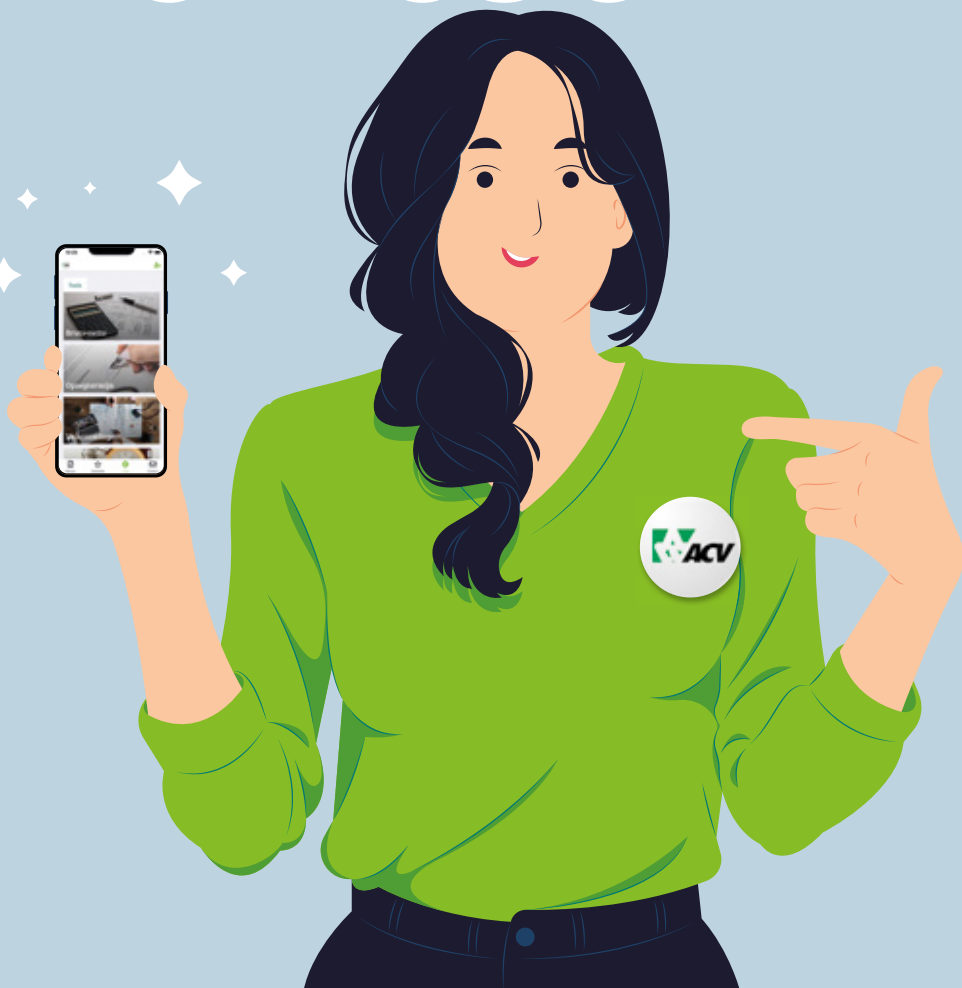
Naast een optimale dienstverlening willen wij onze leden belonen voor hun lidmaatschap door nog iets extra te geven op gebied van koopkracht. Met de ACVBIE-Pluskaart verenigen wij onze leden als consumenten. Dit genereert lagere prijzen en dus ook koopkracht. Als wij ervoor kunnen zorgen dat onze leden 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
	Tournai: 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

