

# STATUTEN arbeider/bediende



Hoever staan we nu?  
Waar gaan we naartoe?



# Van verscheidenheid naar discriminatie...

## van discriminatie naar gelijkheid

De gedachte alleen al dat er tussen werknemers een discriminatie kan bestaan is voor ons ondraaglijk. Dit druist in tegen ons syndicaal engagement en staat haaks op onze liberale overtuiging.

De ACLVB heeft nooit met aparte, laat staan tegengestelde, beroepscentrales gefunctioneerd. Bij ons worden alle werknemers en alle sociaalverzekerden binnen eenzelfde structuur verdedigd. Er bestaan noch rivaliteiten noch belangenconflicten.

We hebben nooit het bestaan van de 'arbeidersklasse' willen ontkennen, voor zover dit slaat op een groep van werknemers die een welomschreven plaats binnen het productieproces bekleedt. De arbeiders, verenigd door gelijkaardige arbeids- en bestaansvoorwaarden, hebben een eigen cultuur ontwikkeld die ook na de harmonisering van de statuten zal blijven voortbestaan. Het gevoel deel uit te maken van een sociale klasse hangt niet af van het type van arbeidsovereenkomst. Een hele reeks factoren spelen hierbij een rol, en zijn zelfs meer doorslaggevend, onder meer het inkomensniveau of de graad van zelfstandigheid.

Het verschil tussen arbeiders en bedienden binnen de Belgische sociale wetgeving is historisch gegroeid vanuit economisch oogpunt. Zo ontstonden er verschillen die tegenwoordig als discriminerend kunnen worden aanzien vermits de objectieve voorwaarden die deze destijds rechtvaardigden niet langer bestaan. Sommige verschillen zijn zelfs beledigend geworden, denken we bvb aan de carenzdag die nog steeds voor arbeiders van toepassing is. Trouwens, meer fundamenteel : manuele beroepen onderscheiden van intellectuele beroepen heeft binnen onze hedendaagse realiteit totaal geen zin meer.

Het zou onverantwoord zijn te eisen dat alle loontrekkenden zonder verwijl, binnen elk paritair comité, het beste van beide statuten moeten verkrijgen: de opzegtermijn van de bedienden, het willekeurig ontslag van arbeiders... Economisch gezien weten we immers dat zo iets onmogelijk is. Vanuit menselijke overweging willen we dan weer niet raken aan de verworvenheden van de werknemers. De harmonisering van de statuten zal dus een geleidelijk proces moeten zijn dat voor 8 juli 2013 dient voltooid te zijn, zoals het Grondwettelijk Hof het

heeft opgelegd aan de wetgever.

En dit proces is dus al ingezet... Verder in dit document komt u er meer over te weten. Wij hebben voor u de gevolgen voor de werknemers op een rijtje gezet, waarbij we het emotionele hebben willen overstijgen.

De regering heeft rekening gehouden met het geleverde werk van de sociale partners, dat echter niet kon leiden tot de ondertekening van een ontwerp van interprofessioneel akkoord 2011 – 2012.

Jan VERCAMST

**Nationaal Voorzitter**

# Het historisch kader

De kwestie is al ruim 20 jaar voer voor discussie tussen de sociale partners, maar niet alleen voor hen. Academië, parlementairen, politici: allen willen de verschillen en discriminatie banen en iedereen heeft wel een voorstel.

Het Grondwettelijk Hof kon zich ook al uitspreken over de problematiek. Dat gebeurde de laatste keer op 7 juli 2011. Na een prejudiciële vraag concludeerde het Hof dat de bepalingen i.v.m. de opzeggingstermijnen en de carenzdag discriminerend zijn en dat hiervoor uiterlijk tegen 8 juli 2013 een oplossing moet gevonden worden. Dit punt wordt elders verder behandeld.

De ACLVB heeft over de kwestie zeer grondig nagedacht. Een van de fundamentele punten die we vooropstelden en die ook gesteund werd door het Nationaal Comité was de motiveringsplicht bij ontslag, en daarnaast ook het feit dat de werknemer gehoord moet worden alvorens zijn eventueel ontslag te krijgen. Tegenwoordig is het toch ondenkbaar dat een werkgever zonder rechtvaardig motief een werknemer de laan uitstuurt? Hier bestaan trouwens internationale voorschriften over, zowel op het niveau van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO-conventie nr. 158) als wat het Europees Sociaal Handvest betreft. Deze internationale beginselen zijn een echte referentie, maar werden (nog) niet door ons land geratificeerd. De belangrijkste elementen uit de denkoefening zijn ook terug te vinden in een dossier/pamflet van eind 2009 die te vinden is op de website van de ACLVB.

<http://www.aclvb.be/publicaties/dossiers/dossiers/statuut-arbeiders-bedienden/>

Het is binnen dit kader dat de ACLVB een moeilijke en lange onderhandeling met de sociale partners tegemoet ging. Er waren zeker momenten van spanning, maar toch steeds ook de wil om tot een resultaat te komen. Op een regenachtige 4 december 2009 werd betoogd om in dit domein vooruitgang te eisen.

Gedurende het hele jaar 2010 werd er verder onderhandeld met de bedoeling een globale oplossing te vinden om tot de volledige harmonisering van de statuten arbeider-bediende te komen. Het dossier raakte rond tijdens de interprofessionele onderhandelingen van eind 2010, begin 2011. Het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2011 – 2012 bevatte voorstellen over vier luiken: de opzegtermijnen, de jaarlijkse vakantie, de tijdelijke werkloosheid en aspecten van de ziekteproblematiek (carenzdag en gewaarborgd loon). Het Nationaal Comité van de ACLVB verwierp het ontwerp van interprofessioneel akkoord, en was onder meer kritisch over bepaalde oplossingen die werden vooropgesteld m.b.t. een harmonisering van beide statuten. Het was naar aanleiding van onze neen en deze van het ABVV dat de regering enkele door de sociale partners aangebrachte oplossingen, mits wat aanpassingen, heeft in-

gevoerd. Hoe dan ook, we zijn nog erg ver verwijderd van een harmonisering van de statuten arbeiders-bedienden. De komende jaren zullen er dus nog talrijke discussies plaatsvinden. Want zolang discriminaties blijven bestaan zal de Liberale Vakbond alles in het werk stellen om ze ongedaan te maken.

# Het arrest van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof

## Opzeggingstermijnen en carenzdag... discriminatie, maar niet meer voor lang

Contextschets

In zijn vonnis van 22 april 2010, stelt de Arbeidsrechtbank van Brussel de volgende vraag aan het Grondwettelijk Hof: *zijn de bepalingen betreffende de opzeggingstermijnen en de carenzdag discriminerend en tegenstrijdig met de artikels 10 en 11 van de Grondwet in wat zij aan regels voorzien tussen arbeiders en bedienden in gelijkaardige situatie?*

Het Grondwettelijk Hof vonniste op 7 juli 2011 als volgt: *de bewuste bepalingen druisen in tegen de grondwet. Ze blijven echter uitwerking hebben tot zolang de wetgever nieuwe bepalingen heeft opgesteld, uiterlijk tot en met 8 juli 2013.*



## Argumenten van het Hof

Het verschil dat destijds werd ingesteld tussen arbeiders en bedienden op basis van manuele en intellectuele arbeid was, objectief gezien en redelijkerwijs, al niet meer verdedigbaar in 1993 (ter herinnering, het Grondwettelijk Hof sprak reeds in 1993 een Arrest uit aangaande de opzeggingstermijnen). A fortiori gaat dit dus ook niet meer op in 2011.

In 1993 verklaarde het Hof dat, hoewel dit verschil zich niet meer rechtvaardigde, dit aspect evenwel onvoldoende was om een plotse afschaffing door te voeren. Het behoud werd verdedigd vanuit een objectief van geleidelijke uitdoving omwille van de sociale en economische impact van de vereiste wijzigingen.

Het Hof herinnert eraan dat het in 1993 ook de noodzaak had onderlijnd om de reglementering in haar geheel te beschouwen en dat regels soms in het voordeel van arbeiders en soms ten gunste van bedienden kunnen zijn.

Het Hof erkent dat er sinds 1993 verschillende toenaderingsmaatregelen werden aangenomen. Zo waren er verschillende KB's, goedgekeurd op basis van het artikel 61 van de wet van 1978 die de opzeggingstermijnen voor arbeiders verhoogden, de CAO nr. 75 van de NAR die hetzelfde beoogt, de wet van 12 april 2011 die een geleidelijke harmonisering in het vooruitzicht stelt, een verdedigbare 'progressiviteit'.

**Maar de wetgever heeft getalmd: het Hof erkent de noodzaak van een geleidelijke toenadering tussen beide statuten, vooral in die materies waarbij de collectieve onderhandeling 'geladen' is. Intussen echter zijn we 18 jaar verder en is het stilaan onhoudbaar geworden nog langer met ongrondwettelijke bepalingen te werken.**

**Echter, aangezien het voordeel van de onguanceerde vaststelling van ongrondwettelijkheid niet kan opwegen tegen de verstoring van de juridische orde, besliste het Grondwettelijk Hof dat de ongrondwettelijke bepalingen dienen te blijven bestaan tot uiterlijk 8 juli 2013, in afwachting van nieuwe, door de wetgever goedgekeurde, bepalingen.**

# Een eerste stap naar een harmonisering

De nieuwe maatregelen toepasbaar vanaf  
1 januari 2012



## I. De nieuwe opzeggingstermijnen

### 1. Inleiding

De wet van 12 april 2011 (BS 28.04.2011) ter wijziging van de wet van 3 juli 1978 is al een eerste aanzet tot toenadering tussen arbeiders en bedienden, op het vlak van de opzegtermijnen.

Voor beide statuten wordt op dezelfde manier te werk gegaan: in het hoofdstuk over het einde van de arbeidsovereenkomst wordt na afdeling I 'Algemene regeling' die de momenteel van

kracht zijnde regels bevat, afdeling II ingevoerd 'Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012' die de nieuwe opzegtermijnen omvat.

Deze zullen van toepassing zijn voor de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering aanvangt na 1 januari 2012.

Voor alles wat niet geregeld wordt door de nieuwe afdeling II, dient men zich te beroepen op afdeling I.

Alvorens dieper in te gaan op deze nieuwe opzegtermijnen, staan we even stil bij het toepassingsgebied van de nieuwe reglementering voor beide statuten.

Nadien komen achtereenvolgens de statuten arbeiders en bedienden aan bod, waarbij de bestaande regels nog eens worden overlopen. Verder wordt ook de toekomstige reglementering aan een analyse onderworpen.

Er kan alvast opgemerkt worden dat de regelgeving betreffende de nieuwe opzegtermijnen voor de arbeiders, zowel van toepassing is op de arbeiders uit de private sector als op de contractuele arbeiders uit de openbare sector.

De nieuwe bepalingen zijn ook van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden (behalve artikels 60 en 61 van de wet van 3 juli 1978).

## 2. Toepassingsveld

.....

### **De arbeidsovereenkomsten waarop de nieuwe opzegtermijnen van toepassing zijn (nieuwe overeenkomsten)**

De artikels 65/1 en 86/1 die afdeling II inleiden, respectievelijk voor arbeiders en bedienden, stellen dat: "*Deze afdeling van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de arbeider of de bediende, aanvangt vanaf 1 januari 2012*".

Zo zal een arbeidscontract dat gesloten wordt op 1 december 2011 maar waarvan de partijen zijn overeengekomen de uitvoering te laten aanvangen op 1 februari 2012, toch de nieuwe opzegtermijnen dienen na te leven.



Het is dus aangewezen de datum van aanvang van de overeenkomst na te kijken. Het feit dat een arbeidscontract niet kan worden uitgevoerd, bvb wegens ziekte, heeft geen invloed.

### **Wat wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst na 1.1.2012 aanvangt maar de partijen reeds verbonden waren via een arbeidsoverhouding?**

Het zijn de artikels 65/1 § 2 en 86/1 § 2 die deze kwestie regelen: “de nieuwe opzegtermijnen zijn niet van toepassing op nieuwe contracten wanneer de arbeider of de bediende voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en de onderbreking de zeven dagen niet overschrijdt”.

A contrario, zijn de nieuwe opzegtermijnen wel van toepassing wanneer tussen de verschillende arbeidsovereenkomsten een onderbreking zit van langer dan zeven dagen.

Wanneer de laatste overeenkomst (hypothetisch ‘nieuwe overeenkomst’) onmiddellijk voor-

afgegaan wordt door een andere overeenkomst (hypothetisch minder dan 7 dagen eerder), dan is het de datum waarop het vorige contract aanving die bepaalt of afdeling I, dan wel afdeling II van toepassing is.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat, wat deze voorafgaande arbeidsovereenkomst betreft, als de uitvoering ervan aanvangt na 1 januari 2012, het verder van weinig belang is of het om een contract van bepaalde of onbepaalde duur gaat, of om een arbeiders- of bediende-contract.

Laten we een voorbeeld nemen uit de parlementaire werkzaamheden die aan de wet van 12 april 2011 vooraf zijn gegaan: *een bediende heeft een contract van bepaalde duur, nl. van 1 maart 2011 tot en met 31 maart 2012 en wordt nadien aangenomen met een contract van onbepaalde duur waarvan de uitvoering start op 3 april 2012. Deze werknemer blijft onderworpen aan de vroegere regels inzake opzegtermijnen.*

### 3. Arbeiders

#### Overzicht regels inzake opzegtermijnen – Afdeling I

1. Het artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 verwijst naar het **wettelijk stelsel** inzake opzegtermijnen:

Uitgedrukt in kalenderdagen

Anciënniteit	Opzegtermijn Werkgever	Opzegtermijn Arbeider
- 20 jaar	28 dagen	14 dagen
20 jaar en meer	56 dagen	28 dagen

2. De CAO 75 van 20 december 1999, gesloten tussen de sociale partners in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, voerde een **suppletieve regeling** in met betrekking tot de opzegtermijnen voor arbeiders. Deze CAO is louter van toepassing op ondernemingen die onder een sector ressorteren die geen enkele specifieke maatregel inzake opzegtermijnen voor arbeiders heeft genomen of geen bepalingen heeft vastgelegd die een grotere werkzekerheid of bestaanszekerheid garanderen.

Anciënniteit	Opzegtermijn Werkgever	Opzegtermijn Arbeider
- 6 maanden	28 dagen	14 dagen
6 m. tot < 5 jaar	35 dagen	14 dagen
5 jaar tot < 10 jaar	42 dagen	14 dagen
10 tot <15 jaar	56 dagen	14 dagen
15 tot < 20 jaar	84 dagen	14 dagen
20 jaar en meer	112 dagen	28 dagen

3. Er kan ook een **conventionele regeling** worden getroffen :

In toepassing van artikel 60 van de wet van 3 juli 1978 kan een afwijking toegestaan worden op de hoger vermelde opzegtermijnen in de arbeidsovereenkomst bij een anciënniteit van minder dan 6 maanden. De opzegtermijn na te leven door de werkgever mag niet korter zijn dan 7 dagen, voor de werknemer bedraagt deze max. de helft van de termijn van de werkgever.

4. De lijst wordt verder nog aangevuld met alle **sectorale stelsels** die, door toepassing van het artikel 61 van de wet van 3 juli 1978 specifieke opzegtermijnen voor elke activiteiten-sector vastleggen. De duur ervan kan opwaarts of neerwaarts heronderhandeld worden.

### **De nieuwe opzegtermijnen (nieuwe arbeidsovereenkomsten) – Afdeling II**

Toepassing van artikels 65/1 tot en met 65/4, ingevoerd door de wet van 12 april 2011.

In de praktijk wordt een coëfficiënt van 15% toegepast op de opzegtermijnen van arbeiders zoals vastgelegd in de CAO 75, en zoals weergegeven in onderstaande tabel (CAO 75 + 15%).

## Vergelijking tussen de vroegere en huidige opzegtermijnen die door de werkgever worden gegeven:

Uitgedrukt in kalenderdagen

Anciënniteit	Huidige situatie (CAO n°75)	Nieuwe opzegtermijnen
- 6 maanden	28 (of 7) dagen	28 (of 7) dagen
6 m. tot < 5 jaar	35 dagen	40 dagen
5 jaar tot < 10 jaar	42 dagen	48 dagen
10 tot <15 jaar	56 dagen	64 dagen
15 tot < 20 jaar	84 dagen	97 dagen
20 jaar en meer	112 dagen	129 dagen

### Opzeg gegeven door de arbeider: 14 of 28 dagen, al naargelang zijn anciënniteit

De opzegtermijnen blijven onveranderd: **14 dagen** (of minder, ingevolge de toepassing van artikel 60) als de arbeider minder dan 20 jaar anciënniteit heeft, **28 dagen** wanneer de arbeider meer dan 20 jaar anciënniteit telt (artikel 65/2 § 2)

### Wat niet geregeld wordt door afdeling II blijft onderworpen aan de regels van afdeling I.

Dit is onder meer zo voor de regels inzake willekeurig ontslag, de datum waarop de vastgelegde opzegtermijn begint te lopen (nl. op de eerste maandag volgend op de week waarin de opzeg werd bekend gemaakt), of de verplichting van de werkgever een compenserende opzevergoeding te betalen indien geen opzeg werd gepresteerd.

### Berekening van de anciënniteit van de arbeider

Ook in de nieuwe reglementering wordt de opzegtermijnen berekend op basis van de anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn zou ingaan.

Het nieuwe artikel 65/4 bepaalt dat voortaan ook de anciënniteit die de arbeider had verworven als uitzendkracht bij een gebruiker die vervolgens zijn werkgever is geworden, in rekening moet genomen worden.

De voorwaarden waaraan moet worden voldaan zijn de volgende:

- de aanwerving als arbeider moet onmiddellijk volgen, of na een onderbreking van maximum 7 dagen, op de periode als uitzendkracht bij een gebruiker die vervolgens zijn werkgever is geworden;
- de aanwerving moet voor dezelfde functie zijn als deze die werd uitgeoefend in de hoedanigheid van uitzendkracht;

- de aan de uitzendarbeid voorafgaande periode dient ononderbroken te zijn. De periodes van inactiviteit van een week of minder dan een week worden beschouwd als tewerkstellingsperiodes in de hoedanigheid van uitzendkracht.

Zo zal de uitzendkracht die gedurende drie maanden was tewerkgesteld onder contracten van maandag tot en met vrijdag een anciënniteit van 3 maanden hebben opgebouwd.

De als dusdanig opgebouwde anciënniteit als uitzendkracht kan niet meer dan één jaar bedragen.

### **Uitzonderingen inzake de duur van de opzegtermijn**

Deze uitzonderingen worden geregeld door het artikel 65/3. Deze vallen onder drie categorieën.

1. De afwijkende stelsels op basis van het artikel 60 blijven van toepassing. De mogelijkheid om af te wijken op de normale opzegtermijnen gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst, mits naleving van de minimum 7 dagen voor de werkgever en de helft daarvan voor de arbeider, blijft van toepassing.
2. De afwijkende opzegtermijnen die in een bepaalde sector worden toegepast op basis van een koninklijk besluit (KB), krachtens het artikel 61 blijven eveneens van toepassing. Ter herinnering, deze afwijkende stelsels kunnen langere of kortere opzegtermijnen dan voorzien in de CAO 75, in het vooruitzicht stellen.

Indien het KB van kracht werd voor 1 januari 2012, zullen de erin opgenomen afwijkende opzegtermijnen, zowel van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten geregeld door afdeling I als door afdeling II.

Maar in deze hypothese dient het paritair comité (of subparitair comité) zich, voor 1 januari 2013 uit te spreken over het al dan niet behouden van deze afwijkende opzegtermijnen.

Meerdere scenario's zijn mogelijk:

- ofwel beslist het paritair comité de status quo te handhaven en bevestigt het de van toepassing zijnde afwijkende opzegtermijnen, die dan verder blijven bestaan;
- ofwel beslist het PC de opzegtermijnen aan te passen;
- ofwel spreekt het zich niet uit; desgevallend zal een KB de lagere opzegtermijnen aanpassen, cf. deze voorzien in artikel 65/2, door er een coëfficiënt van 15% op toe te passen zonder evenwel de opzegtermijnen vastgelegd in het artikel 65/2 (plafond)

te overschrijden. Deze opzegtermijnen zullen van toepassing zijn op de ter kennis gestelde ontslagen vanaf 1 januari 2013 en op de arbeiders die onder afdeling II vallen (nieuwe arbeidsovereenkomsten).

3. De afwijkende opzegtermijnen, ingesteld via een collectief akkoord of via een collectieve overeenkomst, blijven van toepassing voor de situaties die onder afdeling II vallen. Zijn geïmplementeerd: de collectieve akkoorden of CAO's die in voege traden voor 1 januari 2012 en die een eigen regeling voorzien die een grotere werk- of loonzekerheid waarborgen.

Het paritair comité zal evenwel moeten nagaan, voor 1 januari 2013, of deze opzegtermijnen al dan niet moeten aangepast worden.

Als het paritair comité niets onderneemt wordt de opzegtermijn met 15% verlengd, via KB. In deze hypothese verduidelijkt de wet niet of de afwijkende opzegtermijnen korter dienen te zijn dan deze vastgelegd door het artikel 65/2; de wet zegt verder ook niet of er een plafond van toepassing is in geval van goedkeuring van een KB. Dit impliceert dat de sectoren die opzegtermijnen voorzien die gunstiger zijn dan de nieuwe dus zouden kunnen genieten van een verlenging van deze opzegtermijnen.

**Concreet : alle sectoren die, via KB, via een collectief akkoord of via aan CAO, afwijkende opzegtermijnen hebben voorzien, zullen een aanpassing van deze opzegtermijnen dienen te onderhandelen gedurende de periode 2011-2012.**

**Deze onderhandelingen betreffen het al dan niet aanpassen van deze opzegtermijnen.**

**Mochten de sectorale onderhandelingen daarover mislukken, dan – en alleen in dat geval – wordt de verlenging van 15 % toegepast en dit dus voor alle ontslagen die vanaf 1 januari 2013 worden bekendgemaakt.**

### **Betaling van een opzegvergoeding**

De partij die de nieuwe opzegtermijnen niet respecteert zal een verbrekingsvergoeding dienen te betalen (zoals dit nu ook reeds het geval is) die overeenkomt met het loon voor de duur van de opzeggingstermijn of het resterende deel ervan. De grondslag van deze verbrekingsvergoeding wordt berekend volgens de verduidelijkte regels uiteengezet in het hoofdstuk 'bedienden'.

## 4. Bedienden

.....

### Overzicht regels inzake opzegtermijnen – Afdeling I

(bedragen – jaar 2011)

#### Het ontslag gaat uit van de werkgever

- Indien het jaarlijks brutoloon  $\leq 30.535$  euro: de opzegtermijn is gelijk aan ten minste 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit. Dit zijn door de wet opgelegde minima;
- Indien het jaarlijks brutoloon  $> 30.535$  euro en  $\leq 61.071$  euro: de opzegtermijn wordt vastgelegd, ofwel via een overeenkomst die ten vroegste op het ogenblik van het ontslag wordt gesloten, ofwel door een rechter, maar ten minste het minimum dat van toepassing is voor de 1ste categorie (3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit);
- Indien het loon  $> 61.071$  euro op het ogenblik van de indiensttreding, dient de opzegtermijn te worden vastgelegd in een overeenkomst, uiterlijk op de dag van de indiensttreding. Als er geen overeenkomst bestaat dan moet men zich op de tussencategorie beroepen en het door de wet opgelegde minimum respecteren.

#### Het ontslag gaat uit van de werknemer

- Het loon is  $\leq 30.535$  euro : de opzegtermijn is 1,5 maand indien de werknemer een anciënniteit heeft van minder dan 5 jaar en 3 maanden wanneer de anciënniteit 5 jaar of meer bedraagt.
- Het loon is  $> 30.535$  euro en  $\leq 61.071$  euro : de opzegtermijn wordt vastgelegd per overeenkomst, ten vroegste op het ogenblik van het ontslag, of via de rechter met een maximum van 4,5 maand ;
- Het loon is  $> 61.071$  euro : de opzegtermijn kan vastgelegd worden op het ogenblik van de aanwerving, en uiterlijk het ogenblik van de indiensttreding, met een maximum van 6 maanden.

## De nieuwe opzegtermijnen – Afdeling II

Toepassing van artikels 86/1 tot en met 86/4 uit de wet van 3 juli 1978.

### Bedienden die 30.535 euro of minder verdienen

Voor deze categorie van bedienden verandert er niets.

### Bedienden die meer dan 30.535 euro verdienen

De opzegtermijnen voor bedienden die meer dan 30.535 euro verdienen werden aangepast en zijn hernomen in onderstaande tabel.

Voortaan liggen deze opzegtermijnen vast, wat betekent dat noch de partijen, noch de rechter andere opzegtermijnen kan toepassen. Bijgevolg verdwijnt ook de schaal Claeys. Evenmin kan van deze termijnen niet worden afgeweken via een CAO die op sectoraal niveau wordt gesloten (artikel 86/3). Dit is gegrond gezien het feit dat de nieuwe bepalingen de toenadering tussen de opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden vooropstellen.

In de toekomst zullen de opzegtermijnen overigens uitgedrukt worden in kalenderdagen.

De regel bestaat erin een opzegtermijn te berekenen die overeenkomt met 30 dagen (voor de ontslagen die worden betekend vanaf 1.1.2012) of met 29 dagen (voor de ontslagen betekend vanaf 1.1.2014) per begonnen anciënniteitsjaar en waarbij ten minste het minimum voorzien voor de 1ste categorie van bedienden wordt gewaarborgd, nl. 91 dagen (3 maanden) per schijf van 5 jaar begonnen anciënniteit.

De wet gaf de Koning de mogelijkheid de eerder genoemde 29 dagen te wijzigen, alsook de cijfers 116 en 145, in de tabel weergegeven met een\*.

De opzegtermijnen liggen als volgt vast indien het ontslag **uitgaat van de werkgever**:

Opzegtermijnen uitgedrukt in kalenderdagen

Anciënniteit of begonnen jaar		Opzegtermijn vanaf 1.1.2012	Opzegtermijn vanaf 1.1.2014
Minder dan 3 j.	1	91 dagen	91 dagen
Minder dan 3 j.	2	91 dagen	91 dagen
Minder dan 3 j.	3	91 dagen	91 dagen

Anciënniteit of begonnen jaar		Opzegtermijn vanaf 1.1.2012	Opzegtermijn vanaf 1.1.2014
3 j. tot < 4 j.	4	120 dagen	116 dagen *
4 j. tot < 5 j.	5	150 dagen	145 dagen *
5 j. tot < 6 j.	6	182 dagen	182 dagen
6 j. tot < 7 j.	7	210 dagen	203 dagen
7 j. tot < 8 j.	8	240 dagen	232 dagen
8 j. tot < 9 j.	9	270 dagen	261 dagen
9 j. tot < 10 j.	10	300 dagen	290 dagen
Per begonnen jaar		+30 dagen	+29 dagen

NB: de kleine lettertjes in de 2de kolom viseren de hypothese dat personen met een nieuwe arbeidsovereenkomst ontslagen worden tussen 2012 en 2014, maar verondersteld zijn een conventionele anciënniteit te hebben.

De opzegtermijnen liggen als volgt vast indien het ontslag **uitgaat van de bediende**:

Opzegtermijnen uitgedrukt in kalenderdagen

Anciënniteit	
Minder dan 5 jaar	45 dagen
5 jaar tot < 10 jaar	90 dagen
10 jaar en meer	135 dagen
15 jaar en meer voor > 61.071 euro verdieners	180 dagen

### Bedienden met een jaarloon van meer dan 61.071 euro op het ogenblik van de indiensttreding

De wetgever heeft een mogelijkheid gelaten de opzegtermijn vast te leggen via een overeenkomst die uiterlijk op de dag van de indiensttreding wordt gesloten. Zo er geen overeenkomst bestaat dient men zich te beroepen op de opzegtermijnen die gelden voor bedienden met een jaarloon van meer dan 30.535 euro, met ten minste het hierboven voorziene minimum.

## Grondslag als basis voor de ontslagvergoeding

De partij die de opzegtermijnen niet respecteert zal een verbrekingsvergoeding dienen te betalen die overeenkomt met het lopend loon. De principes om de grondslag te berekenen die als basis dient voor deze verbrekingsvergoeding werden niet gewijzigd.

Wat telt mee in de berekening? Het **huidige loon**, d.w.z. het loon waar de werknemer recht op heeft op het ogenblik van de verbreking van de arbeidsovereenkomst, het gemiddelde van de variabele lonen over de 12 voorgaande maanden, alle verworven voordelen krachtens de arbeidsovereenkomst, de wet, een overeenkomst of een unilaterale verbintenis vanwege de werkgever : nachtpremies, ploegenpremies, eindejaarspremie (indien dit een vastgelegd recht is)...

## Omzetting van het maandloon in dagloon

Zoals gezegd is de opzegtermijn voortaan uitgedrukt in dagen. Evenwel, meestal is het loon verrekend per maand.

Het loon, vastgelegd per maand, zal dus dienen te worden omgezet in dagen, volgens de volgende formule:

$$\frac{\text{Huidig loon} \times 3}{91}$$

Daarbij werd geopteerd voor een berekening aan de hand van een driemaandelijks loon dat vervolgens wordt gedeeld door het aantal dagen van een trimester, namelijk 91.

## Hoe wordt de anciënniteit berekend?

Zoals ook in de actuele regel voorzien is, worden de opzegtermijnen berekend in functie van de verworven anciënniteit op het ogenblik van de aanvang van de opzegtermijn.

Paragraaf 4 van artikel 86/2 voorziet dat in deze anciënniteit dient verrekend te worden: de arbeidsperiodes die bij de werkgever eerder werden gepresteerd als uitzendkracht (werkgever was gebruiker).

Mutatis mutandis zijn dit dezelfde regels die van toepassing zijn op arbeiders (zie hoger).

## Wat niet geregeld wordt door afdeling II blijft onderworpen aan de regels van afdeling I.

Dit is bvb het geval voor de principes die gelden inzake datum van aanvang van de opzegtermijn op de eerste dag van de maand die volgt op de kennisgeving ervan, de tegenopzeg die

door de bediende wordt gegeven, het sollicitatieverlof.

Deze regels blijven van toepassing zowel voor de oude als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

## II. Ontslaguitkering voor de ontslagen arbeiders

---

De crisispremie die aan de ontslagen arbeiders uitbetaald wordt blijft behouden tot en met 31 december 2011. Dit bedrag van 1.666 euro is hetzij volledig ten laste van de RVA, hetzij ten laste van zowel de werkgever als de RVA.

Vanaf 1 januari 2012, d.w.z. voor alle ontslagen die vanaf deze datum worden bekend gemaakt, wordt de crisispremie vervangen door de ontslaguitkering. Deze is volledig ten laste van de RVA en belastingvrij.

### Toepassingsgebied

Komen in aanmerking voor de ontslaguitkering:

- de arbeiders (uit de private sector of contractuelen uit de openbare sector)
- de arbeiders uit de dienstenchequesector
- de dienstboden

### Beperkingen

De ontslaguitkering dient niet te worden uitbetaald wanneer de werkgever een einde stelt aan de arbeidsrelatie in de volgende gevallen:

- om dringende reden
- tijdens de proefperiode
- met het oog op het pensioen of het brugpensioen
- voordat de werknemer een anciënniteit van 6 maanden in de onderneming heeft verworven
- wanneer de werkgever recht heeft op de terugbetaling van een gedeelte van de inschakelingsvergoeding ten laste van de RVA

In deze situatie heeft de arbeider reeds een inschakelingsvergoeding gekregen die hoger ligt dan de ontslaguitkering.

Tot slot dient te worden opgemerkt dat slechts één ontslaguitkering per arbeider en per jaar kan worden uitbetaald.

### Bedrag van de ontslaguitkering

Het bedrag varieert al naargelang de arbeidsovereenkomst aanvangt vóór of na 1 januari 2012.

1. Voor de arbeidsovereenkomsten arbeiders die worden gesloten voor 1 januari 2012 (ontslag na 1 januari 2012)
  - 1.250 euro voor arbeiders met minder dan 5 jaar anciënniteit
  - 2.500 euro voor arbeiders die tussen 5 en 10 jaar anciënniteit hebben
  - 3.750 euro voor arbeiders met 10 of meer jaar anciënniteit
2. Voor de arbeidsovereenkomsten arbeiders die worden gesloten na 1 januari 2012, bedraagt de uitkering 1.250 euro

### **III. Beperkte fiscale vrijstelling i.g.v. ontslag**

---

Er is een beperkte fiscale vrijstelling voor de ontslaggerelateerde vergoedingen, meer bepaald, zowel voor de vergoeding uitbetaald tijdens de opzegtermijn als voor de verbrekingsvergoeding.

Deze nieuwe maatregel is van toepassing op alle ontslagen die ter kennis worden gebracht vanaf 1 januari 2012, die zowel betrekking hebben op arbeiders als op bedienden en zowel op nieuwe als op oude overeenkomsten.

De vrijstelling bedraagt:

- 425 euro, geïndexeerd in 2011: 600 euro vanaf 1 januari 2012
- 850 euro, geïndexeerd in 2011: 1.200 euro vanaf 1 januari 2014

De vrijstelling geldt enkel voor arbeidscontracten van onbepaalde duur en die worden opgezegd door de werkgever (behalve proefperiode, met het oog op (brug)pensioen of om dringende reden).

### **IV. De tijdelijke werkloosheid**

---

Vanaf 1 januari 2012 verandert de situatie van arbeiders en bedienden die zich in economische werkloosheid bevinden. Inderdaad, op deze datum kunnen zij in aanmerking komen voor een supplement op hun werkloosheidsuitkering.

Er worden diverse wijzigingen aan de huidige reglementering aangebracht. Zo verandert bvb. de notie 'onderneming in moeilijkheden'.

De bestaande procedures en formulieren blijven van toepassing. Ook nieuw is het feit dat de

economische werkloosheid voor bedienden een structurele maatregel wordt en niet langer een zgn. crisismaatregel.

Hierna vindt u het overzicht van de bestaande regels, alsook de verwachte nieuwigheden vanaf 2012.

## 1. Stelsel van toepassing op de arbeiders

---

Zoals hoger vermeld zijn de formaliteiten die de werkgever dient na te leven en de voorwaarden waaraan hij dient te voldoen onveranderd in 2012 t.o.v. de situatie nu.

### Voorwaarden

- slechts toegestaan bij tijdelijk gebrek aan werk, bij werkloosheid van conjuncturele aard (bv. tijdelijke daling van de vraag of vertraging in de bevoorrading van grondstoffen) en niet van structurele aard;
- niet voortvloeiend uit de wil van de werkgever (vb. door wanbeheer of slechte organisatie van de onderneming)
- afwijkingen op de wettelijke regelingen op sectoraal niveau of bij KB zijn mogelijk
- de regeling is slechts mogelijk als de werknemer niet meer gerechtigd is op inhaalrustdagen.

### Duur

Volledige schorsing	
toegelaten maximumduur	4 weken
Schorsing met vermindering van prestaties	
<i>de toegelaten maximumduur is afhankelijk van het aantal werkdagen per week</i>	
minstens 3 werkdagen/week	12 maanden
minstens 1 werkweek op 2 weken	12 maanden
minder dan 3 werkdagen/week	3 maanden (13 weken)
minder dan 1 week van minimum 2 werkdagen per twee weken	3 maanden (13 weken)

Bij het verstrijken van de maximum toegelaten schorsingsperiode (voltijds of deeltijds) is een hervatting van een volledige werkweek noodzakelijk alvorens een nieuwe periode van schorsing kan aangevat worden. Afwijkende bepalingen op sectoraal vlak zijn mogelijk.

### **Mededeling aan de RVA:**

Op dezelfde dag van de kennisgeving aan de werknemers moet ook de RVA verwittigd worden.

### **Kennisgeving aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis, aan de syndicale afvaardiging:**

Zij moet ingelicht worden over de economische redenen die aan de basis liggen voor de invoering van de tijdelijke werkloosheid.

### **Kennisgeving aan de werknemer:**

Uiterlijk de achtste dag voorafgaand aan de economische werkloosheid moet de werkgever door aanplakking in de onderneming of door schriftelijke individuele kennisgeving de kennisgeving doen van de economische reden. Deze kennisgeving bevat de vermelding van de ingangsdatum en einddatum van de periode, het aantal dagen werkloosheid en de identiteit van de werknemers.

Uiterlijk de eerste dag van de werkloosheid en vóór het normale aanvangsuur van het werk moet de werkgever het bewijs van tijdelijke werkloosheid (via het formulier C3.2) afleveren aan de werknemer die dit document moet bijhouden.

Afwijkende regelingen op sectoraal vlak zijn mogelijk.

### **Uitkeringen:**

De vergoeding voor economische werkloosheid is berekend op een begrensd brutoloon (2.324,21 euro op 01 05 2011) en bedraagt:

- 75% van het begrensd gemiddeld loon voor alleenstaanden en werknemers met gezinslast;
- 70% van het begrensd gemiddeld loon voor samenwonenden;

### **Algemene elementen van toepassing op de drie vormen van tijdelijke werkloosheid bij arbeiders (economische redenen, technische stoornis en slecht weer):**

#### **1. Supplement bovenop de uitkering:**

Voor de drie vormen van tijdelijke werkloosheid (economische redenen, slecht weer en technische stoornis) wordt vanaf 1 januari 2012 definitief een aanvullende vergoeding voorzien te betalen door de werkgever of door een Fonds voor Bestaanszekerheid.

Het bedrag is gelijk aan minimum 2 euro per schorsingsdag. Dit minimumbedrag kan via een KB in de sector verhoogd worden, afhankelijk van een responsabiliseringsmechanisme indien overmatig gebruik gemaakt wordt van het systeem.

## 2. Bedrijfsvoorheffing:

Het percentage bedrijfsvoorheffing op alle vormen van tijdelijke werkloosheidsuitkeringen (economische redenen, technische stoornis en weerverlet) werden sinds 1 april 2011 reeds verhoogd van 10,09% naar 18,75%. Deze percentages worden eveneens toegepast op de aanvullende uitkeringen betaald door de werkgever of een fonds.

## 2. Stelsel van toepassing op de bedienden

---

De economische werkloosheid voor bedienden die werd ingevoerd in het kader van de crisismaatregelen, oorspronkelijk voorzien tot eind 2011, blijft van kracht voor onbepaalde duur, met inbegrip van de bestaande controlevoorwaarden inzake de uitvoering ervan.

Voor de nieuwe maatregelen die op 1 januari 2012 van kracht zullen zijn werden wel een aantal toepassingvoorwaarden aangepast.

Tengevolge van het structureel karakter van de maatregel werd ook de wet op de arbeids-overeenkomsten van 03/07/1978 aangepast.

### Voorwaarden

1. De economische werkloosheid is van toepassing op bedienden tewerkgesteld bij een onderneming in de privésector.
2. De regeling is slechts mogelijk als de werknemer niet meer gerechtigd is op inhaalrust-dagen.
3. De onderneming moet in moeilijkheden verkeren.
4. De onderneming moet gebonden zijn door:
  - een sectorale CAO
  - een bedrijfscao
  - een bedrijfsplan, ingediend en goedgekeurd samen met een gemotiveerde aan-vraag bij de FOD Werk

Dus, bij ontstentenis van een CAO in de sector of bedrijfscao kan de werkgever de des-betreffende maatregel toch nog toepassen wanneer hij verbonden is door een bedrijfs-plan dat samen met een gemotiveerde aanvraag goedgekeurd wordt door een tripartiete commissie bij de FOD werk.

- Inhoud CAO of bedrijfsplan
  - uitdrukkelijk vermelden dat het opgemaakt is in het kader van een volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeid om economische redenen;
  - neergelegd bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg;
  - melding maken van het aanvullend gedeelte op het loon;
  - melding maken van de duur van de volledige of gedeeltelijke schorsing

## Wat is een onderneming in moeilijkheden?

### Eén van de volgende criteria moet vervuld zijn:

1. *de onderneming moet een substantiële daling hebben van minimum 10% (vanaf 01/01/2012) van **de omzet (de productie) of de bestellingen** in 1 van de 4 kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot economische reden en dit in vergelijking met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008.*  
*Indien de daling niet plaatsvindt in het laatste van de 4 kwartalen, dan moet de dalende trend wel voorkomen*
2. *De onderneming moet een aantal dagen tijdelijke werkloosheid kennen wegens economische redenen voor de arbeiders van ten minste 10% (vanaf 01/01/2012) van het globaal aantal aangegeven dagen aan de RSZ.*

*Bij KB kunnen de criteria tot erkenning van onderneming in moeilijkheden evenals het referentiejaar gewijzigd worden.*

### Duur

Er zijn twee mogelijkheden:

- een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor een duur van maximum 16 weken per kalenderjaar.
- een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste 2 arbeidsdagen per week voor een duur van maximum 26 weken per kalenderjaar.

De periodes worden gerekend per kalenderjaar.

Er kunnen kortere periodes voorzien worden m.b.t. de duur via CAO of goedgekeurd bedrijfsplan.

Indien de beide vormen van schorsing (volledig of gedeeltelijk) gecombineerd worden in de loop van één kalenderjaar moet men voor de berekening van de maximumperiode rekening houdend met het principe dat 2 weken gedeeltelijk arbeid overeenkomt met 1 week volledige schorsing.

## Mededeling

Deze regels dienen gevolgd te worden telkens de werkgever van regime of van dagen verandert. Wanneer de werkgever de regeling vroegtijdig wil stopzetten moet de werknemer individueel verwittigd worden en de RVA tezelfdertijd elektronisch op de hoogte worden gebracht.

### Aan de RVA:

De kennisgeving aan de RVA moet 14 dagen voor de aanvang van werkloosheid om economische redenen gebeuren samen met de nodige bewijsstukken die aantonen dat de werkgever voldoet aan de voorwaarden.

De werkgever moet op dezelfde dag als deze van de kennisgeving aan de werknemers deze kennisgeving aan de RVA doorzenden op elektronische wijze.

### Kennisgeving aan de ondernemingraad of bij ontstentenis, aan de syndicale organisatie:

De werkgever moet verplicht aan de ondernemingsraad of syndicale afgevaardigden:

1. een kopie van de kennisgeving aan de RVA overhandigen op dezelfde dag.
2. een mededeling doen van de oorzaken die de volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van arbeidsovereenkomst veroorzaken op dezelfde dag als de dag van de aanplakking in de onderneming of van de individuele kennisgeving.

### Kennisgeving aan de werknemer:

Deze kennisgeving dient te gebeuren door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de onderneming ten minste 7 dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

#### Verplichte inhoud:

- naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;
- het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;
- de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

In de plaats van een aanplakking kan de werkgever ook een individuele, schriftelijke kennisgeving doen aan iedere bediende wiens arbeidsovereenkomst wordt geschorst.

Dit moet eveneens ten minste 7 dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen, gebeuren.

## Uitkering

Bovenop de werkloosheidsuitkering is de werknemer, in tijdelijke werkloosheid, gerechtigd op een supplement.

Dit wordt betaald door de werkgever of door een Fonds voor Bestaanszekerheid via een bij KB algemeen verbindend verklaarde CAO.

Het bedrag van het supplement:

- moet minstens gelijkwaardig zijn aan het supplement toegekend aan de arbeiders van dezelfde werkgevers.
- zijn er geen arbeiders in de onderneming dan is het bedrag gelijk aan:
  - het supplement voorzien in de sectorale CAO voor arbeiders die voor de werkgever van toepassing zouden zijn indien hij arbeiders in dienst had;
  - deze voorzien bij KB;
  - minimum gelijk aan 2 euro/dag.
- Indien geen CAO maar wel een bedrijfsplan is het bedrag min. 5 euro/dag.
- De commissie ondernemingsplannen kan, bij unaniem akkoord, afwijken van dit minimumbedrag indien:
  - de onderneming hiertoe een akkoord gesloten heeft met alle bedienden uit de onderneming;
  - de onderneming aantoont dat er effectief overleg geweest is met alle bedienden uit de onderneming;
  - het bedrag van het supplement mag nooit minder bedragen dan 2 euro/dag.

# Liberaale Vakbond

Koning Albertlaan 95 – 9000 Gent  
tel. 09 222 57 51 – fax 09 221 04 74  
www.aclvb.be – aclvb@aclvb.be

Aalst-Ninove		aalst.ninove@aclvb.be
9300 Aalst	Kerkhoflaan 14-16	053 70 20 70
9400 Ninove	Centrumlaan 6	054 33 24 52
9620 Zottegem	Heldenlaan 40	09 360 21 72
Antwerpen-Metropool		antwerpen@aclvb.be
2000 Antwerpen	Londenstraat 25/1	03 226 13 02
2950 Kapellen	Dorpsstraat 72	03 605 51 61
2640 Mortsel	Antwerpsestraat 23	03 458 02 11
Zone Brussel		zone.brussel@aclvb.be
1000 Brussel	Boudewijnlaan 11/1	02 206 67 11
1030 Brussel	R. Vandeveldestraat 66	02 242 09 57
1070 Brussel	Poincarélaan 72	02 558 52 40
Regio Gent		regio.gent@aclvb.be
9800 Deinze	Guido Gezellelaan 131/3	09 386 30 16
9900 Eeklo	Blommekens 87	09 377 18 16
9000 Gent	Koning Albertlaan 93	09 243 83 83
9990 Maldegem	Stationsstraat 74	050 72 99 20
9040 Sint-Amandsberg	Antwerpsesteenweg 127	09 218 07 30
9060 Zelzate	Burg. De Clercqstraat 1	09 345 88 99
Halle-Vilvoorde		halle.vilvoorde@aclvb.be
1730 Asse	Prieststraat 11	02 452 51 78
1500 Halle	Poststraat 23	02 356 87 78
1770 Liedekerke	Opperstraat 14	053 68 06 62
1800 Vilvoorde	Stationlei 78/1	02 252 09 82

Limburg		limburg@aclvb.be
3600 Genk	Europalaan 53	089 32 29 00
3500 Hasselt	Koningin Astridlaan 34/1	011 85 96 50
3920 Lommel	Hertog Janplein 14	011 55 24 38
3630 Maasmechelen	Rijksweg 359A	089 77 38 91
3800 Sint-Truiden	Naamsevest 83	011 68 74 24
3700 Tongeren	Eeuwfeestwal 24	012 45 90 30
Mechelen-Rupel-Kempen		mechelen.rupel.kempen@aclvb.be
2200 Herentals	Kloosterstraat 9	014 21 12 82
2500 Lier	Berlaarsestraat 2	03 480 06 99
2800 Mechelen	Fr. de Merodestraat 76-78	015 28 89 88
2845 Niel	Antwerpsestraat 114	03 888 11 35
Vlaamse Ardennen		vlaamse.ardennen@aclvb.be
9660 Brakel	Marktplein 16	055 42 36 22
9700 Oudenaarde	G. Antheunisplein 1	055 33 47 01
9600 Ronse	J.B. Guissetplein 4	055 21 12 23
9750 Zingem	Kerkplein 16	09 384 24 63
Vlaams-Brabant		vlaams.brabant@aclvb.be
3200 Aarschot	Brouwerijstraat 4/3	016 56 77 56
3290 Diest	Michel Theysstraat 87	013 33 77 17
1560 Hoeilaart	Jos Denayerstraat 7	02 657 60 51
3000 Leuven	Jan Stasstraat 5-7	016 22 47 29
3300 Tienen	Beauduinstraat 33	016 80 45 30
3440 Zoutleeuw	St.-Truidensestraat 2/3	011 69 54 21

Waas en Dender		waas.dender@aclvb.be
9290 Berlare	Heidekasteeldreef 6	052 43 22 20
9200 Dendermonde	Koningin Astridlaan 16	052 25 94 50
9220 Hamme	Spoorwegstraat 96	052 49 95 50
9160 Lokeren	Zand 18	09 340 53 30
9100 Sint-Niklaas	Stationsplein 9	03 760 17 50
9140 Temse	Vrijheidstraat 30	03 771 24 16
9230 Wetteren	Brugstraat 2	09 365 45 61
9240 Zele	Lokerenbaan 22	052 45 84 40
West-Vlaanderen		west-vlaanderen@aclvb.be
8000 Brugge	Houtkaai 23/0001	050 33 25 97
8900 Ieper	Surmont de Volsberghestraat 48	057 20 01 15
8300 Knokke	Gemeenteplein 35-37	050 60 29 29
8500 Kortrijk	Groeninghelaan 40	056 22 10 62
8930 Menen	Esplanadestraat 18	056 51 12 40
8400 Oostende	Hendrik Serruyslaan 46	059 70 12 09
8970 Poperinge	Ieperstraat 96	057 33 35 50
8940 Wervik	Sint-Maartensplein 1A	056 31 11 82

