

# Textielverzorging

PC 110 | 2017



Vrije visie, eigen stem



# Textielverzorging

PC 110 | 2017

Vrije visie, eigen stem



D/1831/2017/17/700

V.U.: Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent. 09/2017

## Voorwoord

Geacht lid,

U vindt in deze brochure de voornaamste afspraken rond loon- en arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders werkzaam in de sector textielverzorging, bijgewerkt t/m het laatste sectorakkoord 2017 – 2018 inclusief de geïndexeerde bedragen aangepast aan de index van januari 2017 en de verhoging op 01.10.2017.

ACLVB is één van de erkende vakbondsorganisaties en dus volwaardig partner zowel op sectorvlak als op ondernemingsvlak, dit laatste in vele ondernemingen verspreid over gans het land.

Indien u na het lezen van de brochure nog vragen heeft, aarzel dan niet contact op te nemen met onze bestendig secretarissen of onze secretariaten dewelke u steeds de meest actuele informatie kunnen bezorgen. Mocht u bovendien interesse hebben om onder de vlag van ACLVB syndicaal werk te verrichten, kan u vrijblijvend contact opnemen met de bestendig secretaris in uw plaatselijk kantoor (zie kantorenlijst achter in de brochure).

**Bart De Crock**

Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke

**Mario Coppens**

Nationaal Voorzitter

**Jérôme Marneffe**

Verantwoordelijke Sectorale Syndicale Ondersteuning

Loon- en arbeidsvoorwaarden zijn voortdurend onderhevig aan wijzigingen. Om u op de hoogte te houden van de meest actuele toestand sturen we op geregelde tijdstippen onderwerp gerichte infoflashes aan onze leden met een e-mail adres. We zouden dan ook indien mogelijk graag beschikken over het (up to date) e-mail adres van zoveel mogelijk van onze leden!



## INHOUD

<b>Krachtlijnen van het sectorakkoord 2017 – 2018</b> .....	7
<b>1. Loon- en arbeidsvoorwaarden</b> .....	11
1.1 Minimumlonen (cao 23.06.2011) .....	11
1.1.1 Minimum uurlonen .....	11
1.1.2 Stuklonen .....	13
1.1.3 Studentenlonen .....	13
1.2 Indexering (cao 23.06.2011) .....	13
1.3 Premies (cao 23.06.2011) .....	14
1.3.1 Eindejaarspremie .....	14
1.3.2 Ploegenarbeid – wisselende ploegen .....	15
1.3.3 Ploegenarbeid – vaste ploegen .....	16
1.3.4 Specifieke arbeidsroosters .....	16
1.3.5 Vergoeding voor de verplaatsingskosten van chauffeurs .....	16
1.4 Maaltijdcheques (cao 16.09.2015) .....	16
1.5 Verplaatsingskosten (cao 17.05.2005) .....	17
1.6 Uitzendarbeid (cao 23.06.2011) .....	17
<b>2. Schorsing van de arbeidsovereenkomst</b> .....	19
2.1 De jaarlijkse vakantie .....	19
2.2 Anciënniteitsverlof (cao 16.09.2015) .....	20
2.3 Klein verlet (cao 18.12.1972) .....	20
2.4 Thematisch verlof .....	24
2.5 Tijdskrediet .....	27
2.5.1 Tijdskrediet met motief .....	30
2.5.2 Tijdskrediet met motief of thematisch verlof (zie 2.4)? .....	32
2.5.3 Tijdskrediet einde loopbaan .....	34
2.6 Verlof om dwingende redenen .....	36
2.7 Tijdelijke werkloosheid .....	36
2.8 Carensdag .....	38

<b>3. Einde van de arbeidsovereenkomst</b>	39
<b>3.1 Opzegtermijnen</b>	39
3.1.1 Opzegtermijnen voor werknemers in dienst getreden vanaf 01.01.2014 en ontslagen na 01.01.2014	40
3.1.2 Opzegtermijnen voor werknemers in dienst getreden voor 01.01.2014 en ontslagen na 01.01.2014	41
3.1.3 Sollicitatieverlof	43
<b>3.2 Stelsel van Werkloosheid met Toeslag (SWT) (vroeger brugpensioen)</b>	43
3.2.1 SWT 58/59 jaar met een beroepsverleden van 40 jaar (01.07.2017 → 31.12.2018)	45
3.2.2 SWT vanaf 60 jaar (01.01.2015 → 31.12.2017)	45
3.2.3 SWT 58/59 jaar voor de arbeiders met een zwaar beroep (01.07.2017 → 31.12.2018)	46
3.2.4 SWT vanaf 62 jaar (01.07.2017 → 31.12.2018)	47
3.2.5 SWT 58 jaar voor medische reden (01.01.2017 → 31.12.2018)	47
3.2.5 Aangepaste beschikbaarheid	48
<b>4. Diverse</b>	49
4.1 Fonds voor Bestaanszekerheid	49
4.2 Syndicale afvaardiging	49
<b>5 Interessante linken</b>	51
<b>6. Uw secretariaat in uw buurt</b>	53

# Krachtlijnen van het sectorakkoord van 01.01.2017 tot 31.12.2018

---

Voor 2017–2018 werd de ‘loonmarge’ vastgelegd op maximaal 1,1% van de loonmassa. De sectoren hadden dus binnen deze marge, die maximaal is, de mogelijkheid om een aantal afspraken te maken, ingaande ten vroegste op 01.01.2017.

## Koopkracht:

- maximale invulling van de loonmarge van 1,1%, vanaf 01.10.2017;
- eindejaarspremie: gelijkstelling van de niet gepresteerde dagen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte.

## SWT:

- SWT 60 jaar – 40 jaar loopbaan mannen, 33 jaar vrouwen (2017) verlengd t/m 31.12.2017 (reeds eerder verlengd)
- SWT 62 jaar met dezelfde anciënniteitsvoorwaarden als SWT 60 jaar t/m 31.12.2018
- SWT 58 jaar met 40 jaar loopbaan t/m 31.12.2018
- SWT 58 jaar zware beroepen met 35 jaar beroepsverleden tot 31.12.2018
- SWT 58 jaar nachtarbeid of zwaar beroep met 33 jaar beroepsverleden t/m 31.12.2018.

Alle bovenstaande systemen worden toegepast met opleg van het Gemeenschappelijk Fonds van de Textielverzorging, mits 2 bijkomende voorwaarden:

- 5 jaar (eventueel onderbroken) gewerkt hebben in de sector;
- 1 jaar voltijds gewerkt hebben voorafgaand aan het SWT.



### Landingsbanen:

- Vanaf 55 jaar voor lange loopbanen en zware beroepen, verlengd t/m 31.12.2018 (met uitkering).
- Vanaf 50 jaar vermindering met 1/5 met zwaar beroepsverleden (zonder uitkering).

**Tijdskrediet:** voltijds, halftijds en 1/5de tijdskrediet met motief gedurende 36 maanden voor opleiding en 51 maanden voor zorgkrediet tot 8 jaar, bijstand zwaar ziek gezins- of familielid, palliatieve zorgen, gehandicapt kind tot 21 jaar of een zwaar ziek minderjarig kind.

Verlenging Vlaamse aanmoedigingspremie

**Anciënniteitsverlof:** periodes van uitzendarbeid voorafgaand aan een arbeids-overeenkomst van onbepaalde duur worden in rekening genomen voor het berekenen van de anciënniteit.

**Gemeenschappelijk Fonds:** de sociale partners zullen spreken over een evenwichtige besteding van de middelen van het Fonds, met het doel om de vrijwaring van de toegewezen taken cfr. de cao van 10.09.2010, betreffende de statuten.

**Wendbaar en werkbaar werk:** tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeids-overeenkomst wordt er geen sectorale uitbreiding van de flexibiliteitsregelingen voorzien. Op ondernemingsvlak moet constructief overleg kunnen gevoerd worden over maatregelen inzake arbeidsorganisatie die wenselijk zijn voor de onderneming. De partners zullen aandacht geven aan werkbaar werk. Hiervoor wordt o.m. een beroep gedaan aan TFTC (opleidingsinstelling sector).

**Kwaliteit van het werk:** engagement tot verdere bespreking en opvolging van de cao van 19.07.2007 m.b.t. de verbetering van de kwaliteit van het werk.

**Eenheidsstatuut:** er zal overleg gepleegd worden m.b.t. de invulling van de inzetbaarheidsverhogende maatregelen vanaf 01.01.2019.

**Tussenkost in de opleiding van chauffeurs:** dit punt wordt verder besproken door de stuurgroep opleiding binnen het Fonds.

**Syndicale Delegatie:** het voorstel van de vakbonden omtrent wijziging van de cao zal verder worden besproken.

**Syndicale premie:** indien de reglementering het toelaat zal de premie worden opgetrokken naar € 145.

**Klein verlet:** wijziging van de terminologie: aanpassing aan 'nieuwe samenlevingsvormen'.

**Jongerenlonen:** er zal geen loondegressiviteit worden toegepast in de sector, uitgezonderd voor de jobstudenten.

Verlenging van de Sociale Vrede voor de periode van 01.01.2017 tot 31.12.2018.



# 1. Loon- en arbeidsvoorwaarden

---

## 1.1 Minimumlonen (cao 23.06.2011)

Vooreerst dient er een onderscheid te worden gemaakt tussen de baremalonen en de effectieve lonen. De sectorale barema's zijn minimumlonen van toepassing in uw sector. Het is goed mogelijk dat er in uw bedrijf voordeliger lonen worden toegepast.

Wanneer we spreken over de effectieve lonen, wordt daarmee bedoeld het loon dat u werkelijk krijgt. De barema's hieronder betreft de sectorale baremalonen. Er bestaan 49 officiële functies in PC 110. Die 49 functies worden opgedeeld in 8 verschillende loongroepen.

**!** **Opgelet:** in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers is de arbeidsduur 37.30 u. per week, terwijl in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers bedraagt de arbeidsduur 38 u. per week. Het uurloon dat u verdient is dus lichtjes verschillend.

### 1.1.1 Minimum uurlonen

**!** **Opgelet:** op het moment dat deze brochure in druk is gegaan, beschikken we nog niet over de officiële lonen na de verhoging van 1,1% op 01.10.2017. De hiernavolgende barema's betreffen dus een simulatie.

In ondernemingen met < 50 werknemers en een arbeidsduur van 38 u.

Looncategorie	Uurloon
1	10,8166
2	11,0914
3	11,3660
4	11,6421
5	11,9157
6	12,7761
7	13,0770
8	14,3546

In ondernemingen met > 50 werknemers en een arbeidsduur van 37.30 u.

Looncategorie	Uurloon
1	10,9665
2	11,2419
3	11,5173
4	11,7924
5	12,0677
6	12,9414
7	13,2444
8	14,5385

## 1.1.2 Stuklonen

De methode van berekening van de stuklonen garandeert aan de werknemer om een gemiddeld loon te krijgen van 10% meer dan van wat deze in de resp. looncategorie zou krijgen.

## 1.1.3 Studentenlonen

De minimumlonen van studenten zijn gebaseerd op categorie 1 en verschillen naargelang de ervaring in de sector:

Ervaring in de sector	% van categorie 1
0 tot 149 uren	80%
150 tot 299 uren	90%
vanaf 300 uren	100%

## 1.2 Indexering (cao 23.06.2011)

### Indexering, wat is dat?

De indexering is het mechanisme dat het mogelijk maakt onze koopkracht te behouden. De indexeringsmechanismen zijn verschillend per sector maar het principe blijft hetzelfde: de Belgische lonen zijn gekoppeld aan een gezondheidsindex op basis van de evolutie van de prijzen. Als het leven duurder wordt, zal de index stijgen en worden onze lonen aangepast. De indexering doet ons dus niet meer geld krijgen maar voorkomt dat we geld verliezen. Desondanks heeft op 23 april 2015 de Regering Michel beslist om een 'indexsprong' te realiseren, met de bedoeling de competitiviteit van de Belgische bedrijven te verbeteren. Deze 'sprong' betekent eigenlijk een bevrozing van de index. De gezondheidsindex van maart 2015 is verminderd met 2% en het indexmechanisme treedt terug in werking van zodra dit verminderd indexcijfer terug de oorspronkelijke index bereikt van maart 2015.

Anders gezegd, van zodra het indexcijfer met 2% is gestegen. Op het moment dat we deze brochure schreven werd deze 2% reeds terug 'bereikt' en is het indexmechanisme terug in werking getreden. Maar wat er ook van is, de 2% loon zullen we nooit recupereren.

### Hoe werkt de indexering in uw sector?

In uw sector gebeurt de indexering van de lonen steeds op 1 januari. Zowel de baremalonen als de (hogere) reële lonen worden dan vermeerderd met een bepaald %. Dit wil zeggen dat men op jaarbasis berekent met hoeveel de gezondheidsindex is gestegen, op basis van gemiddelde lonen per periode van 4 maanden.

## 1.3 Premies (cao 23.06.2011)

### 1.3.1 Eindejaarspremie

Er is een eindejaarspremie voor arbeiders in de sector textielverzorging. Deze wordt betaald door het Sociaal Fonds aan alle arbeiders die tewerkgesteld zijn op 30 november van het lopende jaar.

### Wanneer wordt de premie betaald?

De premie moet betaald worden met het eerste loon na 30 november en ten laatste 15 december.

### Hoeveel bedraagt de premie?

Het bedrag hangt af van het totaal aantal uren dat u heeft gewerkt tijdens de referentieperiode. Deze periode loopt van 1/12 van het voorgaande jaar tot 30/11 van het lopende jaar. Voor de premie van 2017 loopt de referentieperiode dus van 1 december 2016 tot 30 november 2017. Voor het totaal aantal werkelijk gepresteerde uren in die periode zal u een premie trekken afhankelijk van uw arbeidsregime. (38 uur per week voor de ondernemingen met 50 of minder werknemers en 37,5 uur per week voor de ondernemingen meer dan 50 werknemers).

Uurrooster van 38 uur:

- € 0,8705 voor de periode van 1 december 2016 tot 31 december 2016
- € 0,8802 voor de periode van 1 januari 2017 tot 30 november 2017

Uurrooster van 37,5 uur:

- € 0,9368 voor de periode van 1 december 2016 tot 31 december 2016
- € 0,9473 voor de periode van 1 januari 2017 tot 30 november 2017

Deze bedragen worden geïndexeerd zoals de lonen.

**!** **Nieuw:** Vanaf januari 2017 wordt arbeidsongeschiktheid omwille van arbeidsongeval of beroepsziekte gelijkgesteld aan gepresteerde dagen.

**Wanneer wordt de premie betaald?**

In de loop van de maand oktober.

**Wat moet ik doen om deze premie te ontvangen?**

Eind september stuurt het Fonds u een attest dat u moet binnenbrengen bij uw ACLVB-secretariaat. Op dit attest dient u uw lidnummer en uw rekeningnummer in te vullen.

### 1.3.2 Ploegenarbeid – wisselende ploegen

Als u werkt in wisselende ploegen, moet uw loon minimum met 10% worden verhoogd. Voor arbeiders die afwisselend werken in de nachtploeg en een andere ploeg, varieert de verhoging. Voor de uren gepresteerd tussen 22 uur en 6 uur, moet uw loon verhoogd worden met 25% en voor de andere uren met 10%.

Als u dus werkt tussen 22 uur (ten vroegste) en 6 uur (ten laatste) maakt u deel uit van de nachtploeg. De arbeiders die werken tussen 6 uur en 20 uur maken deel uit van de dagploeg.



### 1.3.3 Ploegenarbeid – vaste ploegen

Voor de arbeiders die vast werken in opeenvolgende ploegen wordt dezelfde logica gevolgd: het loon voor de uren tussen 22 u. en 6 u. wordt verhoogd met 25% en het loon voor de uren tussen 6 u. en 20 u. wordt verhoogd met 10%.

### 1.3.4 Specifieke arbeidsroosters

Het is mogelijk dat u werkt in andere uurroosters dan hierboven uitgelegd. In dit geval, onthoud dat uw loon moet verhogen met 10% voor de uren gewerkt tussen 20 u. en 6 u.

### 1.3.5 Vergoeding voor de verplaatsingskosten van chauffeurs

De bestuurders van een vrachtwagen waarvan het laadvermogen 5 ton of meer is, hebben recht op een dagvergoeding bovenop hun loon. Deze vergoeding bedraagt € 4,9579 per effectief gewerkte dag. Het is mogelijk dat uw werkgever u reeds een verplaatsingsvergoeding betaalt gelijk aan of meer dan deze vergoeding onder een andere naam. In dat geval is deze vergoeding niet verplicht.

## 1.4 Maaltijdcheques (cao 16.09.2015)

Als werknemer in PC 110 heeft u recht op een maaltijdcheque per gepresterde dag. Deze wordt grotendeels betaald door uw werkgever maar een klein deel ook door uzelf. (€ 1,09) Vanaf 1 januari 2016 bedraagt het werkgeversaandeel € 3,91, wat wil zeggen dat de maaltijdcheque een nominale waarde heeft van € 5 (€ 1,09 + € 3,91).

Aangezien het aantal werknemers in het bedrijf bepaalt wat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is (zie 1.1), is dit ook bepalend voor het aantal gewerkte uren per dag.

En aangezien we spreken over effectief dagelijks gewerkte uren, betekent dit:

- 7,60 arbeidsuren voor een regime van 38 uren (minder dan 50 werknemers)
- 7,50 arbeidsuren voor een regime van 37,5 uren (meer dan 50 werknemers)

**!** **Opgelet:** Deze bedragen zijn geldig voor voltijdse werknemers. Deeltijdse werknemers hebben minder maaltijdcheques. Het aantal maaltijdcheques hangt af van het verschil tussen het uurloon van de deeltijdse werknemer en dat van een voltijdse werknemer.

## 1.5 Verplaatsingskosten (cao 17.05.2005)

U heeft recht op een forfaitaire vergoeding van € 0,90 per effectief gewerkte dag. Het betreft een tussenkomst van uw werkgever in uw verplaatsingskosten woon-werk. Deze vergoeding wordt maandelijks betaald, samen met het loon. Onthoud goed dat deze vergoeding bovenop een eventuele vergoeding voor verplaatsingskosten komt die door uw werkgever betaald wordt, indien u gebruik maakt van het openbaar vervoer.

## 1.6 Uitzendarbeid (cao 23.06.2011)

Een uitzendkracht mag maximaal 115 dagen tewerkgesteld zijn in een periode van 12 maanden (vanaf de eerste dag van tewerkstelling). Indien deze periode wordt overschreden, moet de uitzendkracht worden aangeworven met een contract voor onbepaalde duur.



## 2. Schorsing van de arbeidsovereenkomst

---

Er kunnen veel momenten zijn in een carrière waarin uw arbeidscontract wordt 'geschorst'. Wanneer u uw jaarlijkse vakantie opneemt om te genieten van een welverdiende rust, wanneer u ouderschapsverlof opneemt na de geboorte van uw kind of zelfs wanneer u een erkende opleiding wil volgen. U vindt in dit deel een opgave en bespreking van mogelijke onderbrekingen.

### 2.1 De jaarlijkse vakantie

#### Op hoeveel dagen heb ik recht?

Het aantal vakantiedagen waarop u recht heeft is berekend op uw prestaties van het jaar voordien. Het wettelijk minimum aantal dagen bedraagt 20 dagen voor een werknemer die een volledig jaar heeft gewerkt. (5-dagenstelsel). Dit aantal wordt verminderd evenredig met het aantal niet-gewerkte dagen of periodes van onvolledige prestaties.

Indien u dus in het jaar voordien in totaal 6 maanden voltijds hebt gewerkt, heeft u recht op 10 dagen. Indien u het hele voorbije jaar halftijds heeft gewerkt en u gaat terug voltijds werken, heeft u eveneens recht op 10 dagen. Maar er zijn uiteraard nog veel denkbare situaties en de reglementering is complex, dus raden we u zeker aan contact op te nemen met uw ACLVB-secretariaat, indien u hierover nog vragen heeft.

#### En mijn vakantiegeld?

Het is de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) die uw enkel en dubbel vakantiegeld betaalt. Het totaal vakantiegeld bedraagt 15,38% van uw bruto-jaarloon. Op dit bedrag worden nog verschillende inhoudingen gedaan (bedrijfsvoorheffing, RSZ, solidariteitsbijdrage, ...). Het vakantiegeld wordt betaald tussen 2 mei en 30 juni.

## 2.2 Anciënniteitsverlof (cao 16.09.2015)

Na een bepaalde anciënniteit te hebben opgebouwd in de sector, hebben werknemers in PC 110 recht op één of meerdere bijkomende vakantiedagen. Sinds 1 januari 2016 werd het systeem verbeterd:

- Na 15 jaar in de sector heeft de werknemer recht op 1 anciënniteitsdag.
- Na 25 jaar in de sector heeft de werknemer recht op 2 anciënniteitsdagen.
- Na 30 jaar in de sector heeft de werknemer recht op 3 anciënniteitsdagen.

**!** Nieuw: in het sectorakkoord 2017 – 2018 is besloten dat uitzendarbeid onmiddellijk voorafgaand aan een vaste tewerkstelling wordt meegerekend om de anciënniteit te bepalen.

**Ter herinnering:** vakantiedagen worden genomen in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever

Noot: Deze dagen worden niet gecumuleerd. Een werknemer die 30 jaar anciënniteit heeft, heeft dus niet 1+2+3 dagen maar heeft recht op in totaal 3 dagen anciënniteitsverlof.

## 2.3 Klein verlet (cao 18.12.1972)

In sommige situaties heeft de werknemer het recht om van het werk afwezig te blijven en hierbij het loon te behouden. Dit is wat men noemt het verlof wegens omstandigheden of meer gebruikelijk het ‘klein verlet of kort verzuim’. Het betreft een KB waarin elke mogelijkheid werd omschreven, het klein verlet is dus van toepassing in alle sectoren. Niettegenstaande, kan dit in de sectoren via sectorcao worden verbeterd. Het klein verlet in PC 110 is identiek aan het algemene (interprofessionele) systeem. Samenwonenden worden gelijkgesteld met gehuwden voor zover bij de burgerlijke stand van de gemeenschappelijke woonplaats een verklaring van wettelijke samenwoning werd afgelegd.

### Deeltijdsen:

De dagen klein verlet worden niet aangepast in verhouding tot uw deeltijdse prestaties. Bijvoorbeeld in geval van het huwelijk van een deeltijdse werknemer, zal hij of zij de volle 2 dagen klein verlet kunnen uitputten. Anderzijds, als de dag van klein verlet valt tijdens uw vakantie of op een dag dat u niet bent tewerkgesteld, verliest u deze.

### Goed om te weten:

De afwezigheidsdagen worden vergoed als u zonder het voorvallen van een van onderstaande gebeurtenissen, normaal gezien op het werk aanwezig zou zijn geweest. Als de gebeurtenis die aanleiding kan geven tot klein verlet, samenvalt met een dag waarop u normaalgezien niet werkt, 'verliest' u bijgevolg deze dag. U kan deze dag niet 'recupereren'.

U moet uw werkgever binnen een redelijke termijn op de hoogte brengen (in principe vooraf, indien dit onmogelijk is, binnen de kortst mogelijke termijn). De afwezigheid is ook slechts gewettigd indien deze gebruikt wordt voor de reden waarvoor het klein verlet werd aangevraagd en bewezen door middel van een officieel document. U vindt in onderstaande tabel de verschillende situaties en daarbij de duur van gewettigde afwezigheid.

Reden afwezigheid	Duur	Tijdstip
Huwelijk van de werknemer	2 dagen	te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of de daaropvolgende week
Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) een (schoon) broer, (schoon)zus, (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of –moeder of een kleinkind van de werknemer	1 dag	de dag van het huwelijk (burgerlijk of kerkelijk)
Priesterwijding of kloosterintrede van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een (schoon) broer of (schoon)zus van de werknemer	1 dag	de dag van de plechtigheid
Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), de (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of -moeder van de werknemer	3 dagen	te kiezen in de periode die loopt van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis
Overlijden van een (schoon)broer, (schoon)zus, grootvader of grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter, achterkleinkind of overgrootouder die bij de werknemer inwoont	2 dagen	te kiezen in de periode die loopt van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis
Overlijden van een (schoon)broer, (schoon)zus, grootvader of grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter, achterkleinkind of overgrootouder die niet bij de werknemer inwoont	1 dag	de dag van de begrafenis

Reden afwezigheid	Duur	Tijdstip
Plechtige communie of deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)	1 dag	de dag van de gebeurtenis of de daaraan voorafgaande of daaropvolgende activiteitsdag als de gebeurtenis op een zondag, een feestdag of een inactiviteitsdag valt
Deelname aan een jury Hof van Assisen, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanvraag van de arbeidsrechtbank	de nodige tijd met een maximum van vijf dagen	
Uitoefening van het ambt van bijzitter bij de parlaments-, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen in een stembureau	de nodige tijd	
Uitoefening van het ambt van bijzitter bij de parlaments-, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen in een hoofdbureau voor stemopneming	de nodige tijd met een maximum van vijf dagen	
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de Europese parlamentsverkiezingen	de nodige tijd met een maximum van vijf dagen	
Op bedrijfsvlak worden soms bijkomende omstandigheden voor klein verlet aan de bovenstaande lijst toegevoegd of worden voor bepaalde gelegenheden extra afwezigheidsdagen toegekend.		



## 2.4 Thematisch verlof

Een thematisch verlof is een onderbreking van uw loopbaan die u het recht geeft om uw arbeidsovereenkomst gedeeltelijk of volledig te schorsen gedurende een bepaalde tijd om enkele specifiek bepaalde redenen. Er bestaan 3 verschillende 'motieven', deze 3 redenen zullen we kort bespreken. Als u uw contract geheel of gedeeltelijk onderbreekt, zal uw loon verminderen in dezelfde verhouding, maar u zal vervangingsuitkeringen in de plaats krijgen van RVA.

### Bescherming tegen ontslag

U geniet een bescherming tegen ontslag indien u een thematisch verlof neemt.

**Let wel:** d.i. geen absolute bescherming! Anders gezegd: de werkgever mag u niet ontslaan omwille van het opnemen van een thematisch verlof. Voor meer info over de uitkeringen of de bescherming, aarzel niet contact op te nemen met uw ACLVB-secretariaat, ACLVB-afgevaardigde of secretaris.

### Motief 1: Palliatieve zorgen

U kan uw arbeidsovereenkomst geheel onderbreken of uw prestaties verminderen gedurende 1 maand. (te verlengen met nog 1 maand). U heeft de keuze tussen verschillende vormen van onderbreking:

- volledige onderbreking
- halftijdse vermindering van uw prestaties
- vermindering met 1/5 (enkel voor voltijdse werknemers).

Ongeacht de vorm van onderbreking u kiest, de duurtijd is steeds 1 maand, verlengbaar met 1 maand extra. Het verlof voor palliatieve zorgen is een absoluut recht, wat wil zeggen dat uw werkgever u dit in geen enkel geval mag weigeren.

### Hoe de aanvraag doen?

Om gebruik te maken van dit verlof, moet u uw werkgever verwittigen via een aanvraagformulier van RVA waarin een geneesheer verklaart dat u de palliatieve zorgen kan toedienen.

Als u verlengt met een maand, moet u dezelfde procedure volgen. Het verlof vangt aan de eerste dag van de week volgend op de aanvraag. U kan uiteraard beroep doen op de ACLVB om u te helpen in deze administratieve stappen, en niets te vergeten.

## Motief 2: Een zwaar ziek gezins- of familielid bijstaan of helpen

In tegenstelling tot verlof voor palliatieve zorgen, is deze vorm van onderbreking slechts mogelijk voor het verlenen van zorgen aan een gezins- of familielid tot in de 2de graad (kinderen, ouders, broers, zusters, grootouders en kleinkinderen) die zwaar ziek zijn. Het is de behandelend geneesheer die oordeelt of een 'zware ziekte' betreft.

U kan uw arbeidsovereenkomst geheel onderbreken of uw prestaties verminderen gedurende minstens 1 maand en maximum 3 maanden. U heeft de keuze tussen verschillende vormen van onderbreking:

- volledige onderbreking
- halfzijdse vermindering van uw prestaties
- vermindering met 1/5 (enkel voor voltijdse werknemers).

Ongeacht de vorm van onderbreking, de maximale duurtijd is steeds 3 maanden. Deze periode is wel verlengbaar met maximum 24 maanden (12 maanden voor een volledige onderbreking), maar u dient wel telkens een nieuwe aanvraag te doen.

### Hoe deze aanvraag doen?

U moet de aanvraag bij uw werkgever schriftelijk doen, 7 dagen op voorhand, per aangetekend schrijven of mits overhandiging. Vergeet dan niet aan de werkgever een dubbel voor ontvangst te laten tekenen. In uitzonderlijke gevallen kan de werkgever van een KMO dit verlof weigeren. Indien uw werkgever toch zou weigeren, neem dan zo snel mogelijk contact op met uw ACLVB-Afgevaardigde, secretaris of ACLVB-kantoor zodat we kunnen nagaan of de weigering terecht is.

U dient tevens een aanvraag te doen tot uitkeringen bij RVA, via het daarvoor geschikte formulier. U kan uiteraard beroep doen op de ACLVB om u te helpen in deze administratieve stappen, en zeker te zijn om niets te vergeten.

**!** **Opmerking:** Indien u deze onderbreking aanvraagt voor een minderjarig kind, weet dan dat er verschillende afwijkingen zijn op de regels hierboven vermeld. Ook hier raden we u aan met onze diensten contact op te nemen.

### Motief 3: Ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof geeft u eveneens de mogelijkheid om uw prestaties te verminderen of volledig te onderbreken. Beide ouders hebben hierop recht. Het ouderschapsverlof is ook niet alleen maar voor de biologische ouders. Adoptieouders, de persoon die een kind heeft erkend alsook de partner of echtgenoot van de biologische moeder die co-moeder is geworden, kunnen een aanvraag doen.

Het ouderschapsverlof is een absoluut recht, wat wil zeggen dat uw werkgever dit in geen geval kan weigeren. Het verlof geldt voor elk van uw kinderen. De enige voorwaarde is dat u met een arbeidsovereenkomst moet verbonden geweest zijn gedurende 12 maanden in de periode van de 15 maanden voorafgaand.

U kan dit verlof nemen vanaf de geboorte van het kind en uiterlijk tot aan de leeftijd van 12 jaar. (21 wanneer het een kind betreft met een invaliditeit van 66% of meer.) In tegenstelling tot het verlof voor palliatieve zorgen of voor medische bijstand, is de maximum duurtijd afhankelijk van de vermindering die u kiest. De reglementering voorziet het equivalent van 4 maanden voltijds.

Concreet betekent dit dat u de volgende mogelijkheden hebt:

- Het werk volledig onderbreken gedurende maximum 4 maanden;
- Uw prestaties halftijds gedurende maximum 8 maanden;
- Uw prestaties verminderen met 1/5 gedurende maximum 20 maanden; (deze vorm van vermindering is enkel mogelijk voor voltijdse werknemers!)

Ten gevolge van een Europese richtlijn, is het ouderschapsverlof gewijzigd sinds 01.06.2012. In de oude reglementering hadden werknemers maar recht op 3 maanden voltijds (6 maanden HT en 15 maanden 1/5). Met de nieuwe reglementering heeft de werknemer dus een 4de maand bijgekregen voor voltijdse onderbreking.

**!** **Belangrijke opmerking:** De uitkeringen voor de 4de maand betreft slechts de kinderen geboren of geadopteerd vanaf 08.03.2012! Dit betekent dat indien u een aanvraag doet voor een kind geboren voor deze datum, u geen uitkeringen zal krijgen voor de 4de maand voltijds, de 7de en 8ste maand halftijds en niet voor de 16de t/m de 20ste maand in geval van onderbreking met 1/5.

### Hoe moet ik een aanvraag doen?

U moet de aanvraag bij uw werkgever schriftelijk doen, per aangetekend schrijven of mits overhandiging. Vergeet in dat geval niet aan de werkgever een dubbel voor ontvangst te laten tekenen. Deze aanvraag dient te gebeuren ten laatste 2 maanden voordien en ten vroegste 3 maanden op voorhand. U dient tevens een aanvraag te doen tot uitkeringen bij RVA, via het daarvoor geschikte formulier. U kan uiteraard beroep doen op de ACLVB om u te helpen in deze administratieve stappen, om zeker te zijn niets te vergeten.

## 2.5 Tijdskrediet

Deze brochure is actueel t/m de aanpassingen aan cao tijdskrediet 103ter. Het tijdskrediet maakt geen deel uit van de thematische verloven hierboven opgesomd, maar geeft eveneens de mogelijkheid uw prestaties te verminderen of volledig te onderbreken voor een bepaalde tijd.

Men onderscheidt 2 verschillende types:

- **Tijdskrediet met motief:** het is mogelijk om de prestaties voltijds te onderbreken, te verminderen met 50% (als u minstens  $\frac{3}{4}$  van een voltijdse werkt) of deze te verminderen met 1/5 (als u voltijds werkt);

- **Tijdskrediet eindeloopbaan (landingsbanen):** het is enkel mogelijk te verminderen tot halftijds of met 1/5, onder dezelfde voorwaarden als TK met motief hierboven.

**!** Voor april 2017 bestond er nog tijdskrediet zonder motief maar deze werd afgeschaft door de regering.

### Hoe moet ik een aanvraag doen?

U moet de aanvraag bij uw werkgever schriftelijk doen, per aangetekend schrijven of mits overhandiging. (Vergeet in dat geval niet de werkgever een dubbel voor ontvangst te laten tekenen) met vermelding van:

- de gekozen vorm van tijdskrediet (4/5, halftijds of voltijds);
- het type van tijdskrediet, dus een TK met motief (en aangeven welk motief) of een TK eindeloopbaan.

Voor het tijdskrediet met motief dient u ook aan te geven of u nog een andere bezoldigde activiteit uitoefent of een zelfstandige bijverdiensite heeft:

- de ingangsdatum en de duur;
- als u een TK halftijds of vermindering met 1/5 vraagt, doe dan ook een voorstel van uurrooster;
- voeg eveneens het attest TK toe. Dit attest wordt afgeleverd door RVA en rechtvaardigt uw motief. Door dit attest weet uw werkgever ook of u reeds TK heeft genomen in het verleden en of hij kan weigeren of niet.

Deze aanvraag dient te gebeuren 3 maanden op voorhand voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers en 6 maanden op voorhand voor ondernemingen met 20 of minder werknemers. U dient tevens een aanvraag te doen tot uitkeringen bij RVA, via het daarvoor geschikte formulier.

### Kan mijn werkgever me dit weigeren?

- Als uw onderneming minder dan 10 werknemers telt, heeft u een akkoord nodig van uw werkgever.
- Als er in uw onderneming meer dan 10 werknemers tewerkgesteld zijn, kan uw werkgever niet weigeren maar wel uitstellen indien blijkt dat meer dan 5% van het personeel reeds in tijdskrediet is. Deze grens kan worden verhoogd via een ondernemingscao. Werknemers met een landingsbaan 4/5 worden hierin niet meegeteld.

### Kan ik tijdskrediet krijgen als ik werk bij 2 verschillende werkgevers?

Dit is nieuw ingevoerd per cao 103 ter. Het is mogelijk om voortaan TK (met motief of landingsbaan) te nemen indien u werkt bij 2 verschillende werkgevers. U kan ofwel bij een van de twee werkgevers uw prestaties verminderen of de vermindering verdelen over de 2 werkgevers. Opgelet evenwel want in tegenstelling tot het 'klassiek tijdskrediet' is dit geen recht, u heeft dus het akkoord nodig van 1 of de 2 werkgevers. Indien u in deze situatie bent, raden we u aan bij uw ACLVB-kantoor langs te gaan of uw afgevaardigde, om fouten te vermijden.

### Kan ik vervangingsuitkeringen krijgen?

U heeft recht op uitkeringen voor alle huidige vormen van tijdskrediet (behalve landingsbanen vf. 50 jaar). Nochtans, door de talrijke wijzigingen van de laatste jaren is het mogelijk dat u tegenstrijdige info zal horen. Om deze reden geven we u hieronder graag een korte historiek, zodat u weet waaraan en waaraf.

In het verleden gaven alle vormen van tijdskrediet recht op uitkeringen, om het verlies van loon te compenseren ten gevolge van de onderbreking/vermindering. Het doel was om een beter evenwicht mogelijk te maken tussen de tijd dat de werknemer wilde besteden aan privé-tijd, persoonlijke projecten of hobby's, en de tijd die hij ter beschikking stelde aan het werk. De vervangingsuitkering, gedeeltelijk een vervanging omwille van het loonverlies, is in feite ook een erkenning van iemands vrije tijdsbesteding.

In 2014 heeft de Regering Michel besloten om de uitkeringen te schrappen voor het tijdskrediet zonder motief. Een werknemer die zich niet kan permitteren om zijn loon te verminderen, kon dus geen tijdskrediet meer nemen louter omdat deze het wilde, hij moest de aanvraag verrechtvaardigen door de motieven voorzien in de cao 103 indien hij uitkeringen wilde ontvangen.

**Vandaag is het tijdskrediet zonder motief volledig geschrapt.** Dus zouden we kunnen zeggen dat alle nog bestaande vormen van TK recht geven op uitkeringen. (uitgezonderd landingsbanen vanaf 50 jaar voor de jaren tot 55 jaar)

Wat betreft uitkeringen voor een landingsbaan is het iets gecompliceerder. Er zijn er enkel uitkeringen mogelijk vanaf 60 jaar, terwijl TK eindeloopbaan nog voor 2 jaar mogelijk is vanaf 55 jaar. (voor 2017 – 2018) Er zijn dus afwijkingen op basis van de leeftijd.

### 2.5.1 Tijdskrediet met motief

Om uitkeringen te kunnen genieten voor tijdskrediet met motief moet u minstens 2 jaar bij uw werkgever hebben gewerkt maar in tegenstelling tot tijdskrediet zonder motief moet u geen 5 jaar beroepsverleden kunnen aantonen.

Als u geen 2 jaar anciënniteit heeft en uw wenst tijdskrediet met motief te nemen, kan u contact opnemen met uw ACLVB-secretariaat om na te gaan of u eventueel valt onder een bepaalde uitzondering. (bv. Indien u reeds ouderschapsverlof uitgeput heeft kan u eventueel toch aanspraak maken op 'zorgkrediet' voor een kind).

Zoals eerder gesteld heeft u recht op vervangingsuitkeringen tijdens de onderbreking met motief maar de hoogte van deze uitkeringen varieert in functie van uw anciënniteit in de onderneming (minder of meer dan 5 jaar) en in functie van de begindatum van uw tijdskrediet. (voor of na 1 juni 2016)

### Welke motieven zijn er?

1. zorg voor een kind minder dan 8 jaar
2. palliatieve zorgen
3. bijstand of hulpverlening aan een zwaar ziek familielid tot in de 2de graad
4. een erkende opleiding volgen (om te weten welke opleidingen erkend zijn, is het gemakkelijk om te bellen naar het secretariaat van uw school)
5. bijstand aan het gehandicapt kind van minder dan 21 jaar van de werknemer
6. bijstand of hulpverlening aan een zwaar ziek minderjarig kind, hetwelke deel uitmaakt van het gezin.

Het is mogelijk de prestaties te verminderen tot 4/5, halftijds of de prestaties volledig te onderbreken.

**!** **Opgelet:** voor de motieven 1 tot 4 moet er een sectorale cao ondertekend zijn die de mogelijkheid geeft aan de werknemers om halftijds of volledig de loopbaan te onderbreken. In uw sector hebben de vakbonden en werkgevers een dergelijke cao ondertekend...

### Voor welke periode kan ik een tijdskrediet met motief nemen?

Alles hangt af van het motief. Voor het motief 'een erkende opleiding volgen' (motief 4) is de maximale duurtijd 36 maanden. Voor alle andere motieven (zorg) is de maximale duurtijd 51 maanden.

**!** **Opgelet:** Deze periodes zijn niet cumuleerbaar en tellen voor uw ganse loopbaan! Wat wil zeggen dat u niet eerst tijdskrediet kunt nemen voor uw gehandicapt kind gedurende 51 maanden en vervolgens een tijdskrediet voor 36 maanden om bijstand te verlenen aan uw kind van minder dan 8 jaar. Beide vormen komen uit dezelfde 'pot' tijdskrediet maar de afzonderlijke duurtijd is in functie van het motief.



## 2.5.2 Tijdskrediet met motief of thematisch verlof (zie 2.4)?

U heeft het wellicht gemerkt, enkele motieven van het thematisch verlof zijn dezelfde als voor tijdskrediet:

Thematisch verlof	Tijdskrediet met motief
Ouderschapsverlof (voor een kind jonger dan 12 jaar)	Zorg voor een kind minder dan 8 jaar
Bijstand of zorgverlening aan een zwaar ziek gezins- of familielid	Bijstand of hulpverlening aan een zwaar ziek familielid tot in de 2de graad (wat?)
Palliatieve zorgverlening	Palliatieve zorgverlening

Men mag ze niet verwarren want de beide systemen bevatten enkele duidelijke verschillen:

	Thematisch verlof	Tijdskrediet met motief
Recht	Het thematisch verlof is een absoluut recht en mag niet geweigerd worden door de werkgever. In uitzonderlijke gevallen kan de werkgever van een KMO (<10 werknemers) het thematisch verlof voor de zorgverlening van een zwaar ziek familielid.	Het tijdskrediet is geen absoluut recht. Als 5% of meer van het personeel reeds in tijdskrediet is, kan uw werkgever weigeren. Als uw onderneming minder dan 10 werknemers telt kan de werkgever ook weigeren.
Uitkeringen	Ongeacht het motief, de uitkeringen zijn systematisch beter voor thematisch verlof dan bij tijdskrediet.	
Duurtijd	De maximum periodes voor thematische verloven zijn minder lang dan de maximum periodes voor tijdskrediet met motief.	

	Thematisch verlof	Tijdskrediet met motief
Termijn voor kennisgeving	De termijn waarbinnen u uw werkgever dient te verwittigen zijn soepeler in het kader van thematisch verlof. Deze gaan van de week voorafgaand aan het verlof tot 2 maanden voorafgaand in het kader van ouderschapsverlof.	Het tijdskrediet moet altijd gepland worden want u moet uw werkgever lang op voorhand verwittigen, nl. 3 maanden voor de ondernemingen van meer dan 20 werknemers en 6 maanden op voorhand voor de ondernemingen met 20 werknemers of minder.
Praktische en toetredingsmodaliteiten	Om zorg te verlenen of palliatieve zorgen te verstrekken volstaat een medisch attest. Voor het ouderschapsverlof moet men minstens 12 maanden gewerkt hebben in de periode van 15 maanden voorafgaand.	Men moet 2 jaar anciënniteit hebben bij de onderneming voor het tijdskrediet met motief en 5 jaar beroepsverleden en 2 jaar anciënniteit bij de onderneming voor tijdskrediet zonder motief.
Te verlengen?	De thematische verloven zijn voor elk kind en voor elke persoon aan wie u (palliatieve) zorgen moet verstrekken.	De 'pot' tijdskrediet is voor de gehele carrière en is niet hernieuwbaar.

Het thematisch verlof is dus grotendeels interessanter en soepeler op het gebied van termijnen en voorwaarden. Het is een gemakkelijk instrument om u toe te laten u te helpen indien er een dringende noodzaak is en u de tijd geeft om een eventueel tijdskrediet erop volgend te plannen.

U dient dus niet noodzakelijk te kiezen tussen de 2 vormen. U kan bv. een ouderschapsverlof nemen voor uw kind om vervolgens zorgkrediet te nemen voor uw kind jonger dan 12 jaar. Noteer in dit geval dat u opnieuw recht zal hebben voor uw 2de kind maar geen bijkomend tijdskrediet met motief meer.

### 2.5.3 Tijdskrediet einde loopbaan

Het tijdskrediet einde loopbaan geeft u de mogelijkheid om uw prestaties te verminderen tot 4/5 tot aan uw pensioen. De aanvraagprocedure alsook de aanvraagtermijnen zijn dezelfde als bij de andere vormen van tijdskrediet.

#### Wat is de maximum en minimum duurtijd?

Er is geen maximum duurtijd aangezien u dit neemt tot aan uw pensioen.

Er is nochtans wel een minimum duurtijd:

- 3 maanden voor halftijds
- 6 maanden voor 4/5

#### Vanaf wanneer kan ik tijdskrediet eindeloopbaan nemen?

In theorie kan u eindeloopbaankrediet slechts nemen vanaf 60 jaar maar in uw sector werd er door de vakbonden een cao onderhandeld die de mogelijkheid geeft om, in bepaalde gevallen, vanaf 55, met uitkeringen (in 2017 en in 2018) of zelfs op 50 jaar (zonder uitkeringen) te gaan. Hieronder een opgave van de verschillende situaties die een uitzondering op de regel mogelijk maken:

1. Ik werk in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.  
In dat geval heeft u recht op een halftijds of 1/5 eindeloopbaankrediet.
2. Ik werk niet in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering  
In dat geval zijn de voorwaarden afhankelijk van de onderbreking (halftijds of 1/5).

#### Ik wens een 1/5 onderbreking:

**u moet minstens 1 van de 2 voorwaarden vervullen:**

1. In een zwaar beroep hebben gewerkt. Als zwaar beroep wordt begrepen: gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar gedurende de 15 laatste jaren van tewerkstelling in opeenvolgende ploegen of onderbroken diensten hebben gewerkt of in nachtarbeid.
2. Een loopbaan hebben van 28 jaar als loontrekkende.

## **Ik wil een halftijdse onderbreking:**

**u moet voldoen aan de 2 volgende voorwaarden:**

1. In een zwaar beroep hebben gewerkt. Als zwaar beroep wordt begrepen: gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar gedurende de 15 laatste jaren van tewerkstelling in opeenvolgende ploegen of onderbroken diensten hebben gewerkt of in nachtarbeid.
2. Het zwaar beroep moet bovendien erkend zijn als knelpuntberoep zoals bv. de verpleging of hulpverleners in ziekenhuizen.

## **Wat zijn de andere voorwaarden om gebruik te maken van eindloopbaan tijdskrediet?**

Bovenop de leeftijd moet u 25 jaar loopbaan hebben als loontrekkende alsook 2 jaar anciënniteit bij uw werkgever.

## **Krijg ik uitkeringen?**

Er moet duidelijk het verschil gemaakt worden tussen de toegang of het recht op tijdskrediet en het recht op uitkeringen. Waar het tijdskrediet een recht is op basis van leeftijd, vanaf 55 jaar en 50 jaar voor de uitzonderingen, is er maar recht op uitkeringen vanaf 60 jaar of 55 voor de uitzonderingen. Dat wil dus zeggen dat u recht zou hebben op een tijdskrediet zonder uitkeringen.

Zoals eerder gezegd bestaan er enkele afwijkingen en sommige werknemers hebben recht op uitkeringen vanaf 55 jaar:

1. U werkt in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.
2. U heeft een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende.
3. U heeft een zwaar beroep uitgeoefend gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 in de laatste 15 jaar.
4. U heeft 20 jaar nachtarbeid verricht.

Die uitzonderingen zullen in de toekomst wellicht verdwijnen aangezien vanaf 2019 het voor iedereen 60 jaar wordt.

## 2.6 Verlof om dwingende redenen

Soms worden we geconfronteerd met een dringende situatie dewelke ons noodzaakt afwezig te zijn op het werk of waardoor we niet naar het werk kunnen gaan. Uw kind maakt plots hoge koorts, een buurman belt om u te verwittigen dat er brand is in uw huis, uw schoonmoeder maakt een ongelukkige val op de trap, ... Dit zijn gebeurtenissen die ons kunnen overkomen. De werknemer heeft dan het recht om verlof te nemen om dwingende reden.

### Hoelang?

Soms sociaal verlof of familiaal verlof genoemd, de werknemer heeft het recht om 10 dagen verlof te nemen per jaar.

### Wordt ik vergoed voor deze dagen?

Deze dagen worden niet bezoldigd en dienen uitsluitend voor de reden zoals aan de werkgever gemeld. Deze kan u zelfs vragen het bewijs te leveren voor de reden waarvoor u dit aanvraagt. Veel werkgevers denken dat ze u kunnen verplichten uw betaald verlof op te nemen zodat u uw verlof om dwingende reden niet kan opnemen: dit is totaal fout. U heeft recht op deze dagen vanaf het begin van deze overeenkomst en zonder voorwaarden. Denk er steeds aan zo snel mogelijk uw werkgever te verwittigen zodat uw afwezigheid gerechtvaardigd is.

## 2.7 Tijdelijke werkloosheid

Het is niet ondenkbaar dat u in de loop van uw carrière in tijdelijke werkloosheid wordt gezet. De Wet voorziet meerdere situaties waarvoor u een uitkering krijgt voor tijdelijke werkloosheid zoals bij slecht weer of technische werkloosheid. Maar in uw sector zal het eerder zijn omwille van gebrek aan werk. Deze vorm noemt men dikwijls 'economische werkloosheid'. Er bestaan 2 Koninklijke Besluiten in de sector die de economische werkloosheid regelen:

1. Het K.B. van 09.03.2017 (geldig tot 24 mei 2019) voor de wasserijen, de zelfwasserijen, de strijkondernemingen, en voor de depots en 'shops' die zich met één of meer bedrijvigheden van voornoemde bedrijfssector bezighouden.

De ondernemingen bedoeld in dit K.B. mogen een beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens gebrek aan werk en een regeling invoeren van gedeeltelijk werk of een volledige schorsing voor maximum 16 keer per jaar. Sommige ondernemingen mogen er 20 keer van gebruik maken, contacteer in dit geval uw ACLVB-kantoor zodat we kunnen verifiëren of dit gewettigd is. Als uw werkgever u tijdelijk werkloos wil stellen, moet u minstens 7 dagen op voorhand worden verwittigd. De kennisgeving kan gebeuren via aanplakking op een goed zichtbare plaats in de onderneming, of door een individuele schriftelijke aankondiging waarin de begin en einddatum data staat waarvoor u tijdelijk werkloos wordt gesteld. Deze aankondiging (brief) dient wel door de werknemer te worden afgetekend.

In geval van volledig gebrek aan werk, kan de schorsing maximum 6 opeenvolgende arbeidsdagen duren. In geval van gedeeltelijke economische werkloosheid, kan de werkgever deze op 2 manieren inrichten:

1. Door verdeling over het gehele personeel met een minimum tewerkstelling van:
    - hetzij minstens 3 arbeidsdagen per week of 1 op 2 weken (deze regeling kan voor onbepaalde duur worden ingesteld).
    - hetzij minstens 1 dag en minder dan 3 dagen per week (deze regeling kan gedurende max. 3 maanden).
  2. Door invoering van een beurtrol zodat er een eerlijke verdeling is van de dagen zoals in pt. 1 bedoeld, onder alle betrokken arbeiders.
2. [Het K.B. van 09.03.2017 \(geldig tot 24 mei 2019\) voor de ondernemingen die klederen of stofferingvoorwerpen verven, chemisch reinigen of strijken, alsmede voor de depots en 'shops' die zich met één of meer bedrijvigheden van voornoemde bedrijfssector bezighouden](#)

De ondernemingen bedoeld in dit K.B. mogen een beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens gebrek aan werk en een regeling invoeren van gedeeltelijk werk of een volledige schorsing maar slechts voor de maanden november, december, januari en februari.

Als uw werkgever u tijdelijk werkloos wil stellen, moet u minstens 7 dagen op voorhand worden verwittigd. De kennisgeving kan gebeuren via aanplakking op een goed zichtbare plaats in de onderneming, of door een individuele schriftelijke aankondiging waarin de begin en einddatum data staat waarvoor u tijdelijk werkloos wordt gesteld. Deze aankondiging (brief) dient wel door de werknemer te worden afgetekend.

In geval van gedeeltelijke economische werkloosheid, kan de werkgever deze op 2 manieren inrichten:

1. Door verdeling over het gehele personeel met een minimum tewerkstelling van:
  - hetzij minstens 3 arbeidsdagen per week of 1 op 2 weken (deze regeling kan voor onbepaalde duur worden ingesteld);
  - hetzij minstens 1 dag en minder dan 3 dagen per week (deze regeling kan gedurende max. 3 maanden).
2. Door invoering van een beurtrol zodat er een eerlijke verdeling is van de dagen zoals in pt. 1 bedoeld, onder alle betrokken arbeiders.

In geval van tijdelijke werkloosheid heeft u recht op uitkeringen van de RVA, onder bepaalde voorwaarden. Bovendien dient uw werkgever een supplement te betalen van € 2 per dag.

## 2.8 Carensdag

De carensdag was de eerste dag van ziekte van een periode van minder dan 14 dagen die niet vergoed werd. Dit was enkel van toepassing voor arbeiders. Sinds mei 2003 hadden de arbeiders van PC 110 met meer dan 10 jaar anciënniteit dit verlies al niet meer maar vandaag, sinds de harmonisatie van de statuten, bestaat deze voor niemand meer.

Sinds 01.01.2014 trachten de sociale partners de verschillen tussen be-  
dienden en arbeiders weg te werken. Dit punt wordt verder besproken in het  
hoofdstuk over de opzegttermijnen.

## 3. Einde van de arbeidsovereenkomst

---

De arbeidsovereenkomst kan beëindigd worden omwille van verschillende redenen: SWT (vroeger brugpensioen), een andere job, medische ongeschiktheid maar ook ontslag. Hieronder een samenvatting van hetgeen er hierover te weten valt:

### 3.1 Opzegtermijnen

Sinds 1 januari 2014, ten gevolge van de Wet over het eenheidsstatuut, is een nieuwe reglementering van kracht voor de opzegtermijnen. Eigenlijk wordt door deze Wet dikwijls begrepen dat de statuten van arbeiders en bedienden werden ‘gefuseerd’ tot één statuut. In realiteit bestaan beide statuten echter nog steeds, maar het Grondwettelijk Hof heeft besloten dat er geen nieuwe overeenkomsten mogen worden gesloten die de verschillen nog verder vergroten. De bestaande verschillen moeten op termijn worden afgebouwd.

Bepaalde verschillen hebben historische redenen, (de langere opzegtermijn voor arbeiders was een compensatie voor het feit dat arbeiders moeilijker werk vonden) maar deze motivatie houdt vandaag niet langer steek. De sociale partners hebben de afgelopen jaren getracht om de verschillen tussen de 2 statuten weg te werken. Eén van de grote wijzigingen betreft de opzegtermijnen.

Er zijn 2 mogelijkheden:

1. De werknemer is in dienst getreden vanaf 01.01.2014: De opzegtermijnen worden berekend volgens de tabel in punt 3.1.1 (in weken uitgedrukt)
2. De werknemer is in dienst getreden NA 01.01.2014:
  - a. Voor de anciënniteit vanaf 01.01.2014 wordt de opzegtermijn hetzelfde berekend als voor de ‘nieuwe werknemers’.
  - b. Voor de anciënniteit voor 01.01.2014 is de oude regeling van toepassing.
  - c. SWT: verkorte opzegtermijnen



Vervolgens neemt men de som van a) en b) of c) en het resultaat geeft de totale duur van de opzegtermijn. Omdat men voor het verleden nog een onderscheid maakt op basis van het statuut arbeider of bediende, welke een verschil geeft naar duur van de opzegtermijn, kunnen de arbeiders desgevallend nog aanspraak maken op een ontslagcompensatievergoeding (OCR) of een ontslaguitkering, in functie van de anciënniteit in het bedrijf. Informeer u hiervoor bij onze medewerkers!

Hierna vindt u de tabellen met de opzegtermijnen volgens de principes hierboven, in dezelfde volgorde.

### 3.1.1 Opzegtermijnen voor werknemers in dienst getreden vanaf 01.01.2014 en ontslagen na 01.01.2014

Anciënniteit van de werknemer	Opzeg door de werkgever vanaf 01.01.2014	Opzeg door de werknemer vanaf 01.01.2014
0 < 3 maanden	2 weken	1 week
3 < 6 maanden	4 weken	2 weken
6 < 9 maanden	6 weken	3 weken
9 < 12 maanden	7 weken	3 weken
12 < 15 maanden	8 weken	4 weken
15 < 18 maanden	9 weken	4 weken
18 < 21 maanden	10 weken	5 weken
21 < 24 maanden	11 weken	5 weken
2 < 3 jaar	12 weken	6 weken
3 < 4 jaar	13 weken	6 weken
4 < 5 jaar	15 weken	7 weken
5 < 6 jaar	18 weken	9 weken

Anciënniteit van de werknemer	Opzeg door de werkgever vanaf 01.01.2014	Opzeg door de werknemer vanaf 01.01.2014
6 < 7 jaar	21 weken	10 weken
7 < 8 jaar	24 weken	12 weken
8 < 9 jaar	27 weken	13 weken
9 < 10 jaar	30 weken	13 weken
10 < 11 jaar	33 weken	13 weken
11 < 12 jaar	36 weken	13 weken
12 < 13 jaar	39 weken	13 weken
13 < 14 jaar	42 weken	13 weken
14 < 15 jaar	45 weken	13 weken
15 < 16 jaar	48 weken	13 weken
16 < 17 jaar	51 weken	13 weken
17 < 18 jaar	54 weken	13 weken
18 < 19 jaar	57 weken	13 weken
19 < 20 jaar	60 weken	13 weken
20 < 21 ans	62 weken	13 weken
21 < 22 jaar	63 weken	13 weken
> 22 jaar anciënniteit	+ 1 week per bijkomend jaar	13 weken

### 3.1.2 Opzegtermijnen voor werknemers in dienst getreden voor 01.01.2014 en ontslagen na 01.01.2014

De opzegtermijn bestaat uit 2 delen:

- De opzegtermijn cfr. in punt 3.1.1, voor de anciënniteit na 01.01.2014
- De opzegtermijn op basis van de opgebouwde anciënniteit voor 01.01.2014, die bedroeg:

a. Voor de bestaande contracten op 1 januari 2012:

Anciënniteit	Opzegtermijn, indien gegeven door	
	De werkgever	De werknemer
Minder dan 6 maanden	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
van 6 maanden tot < 5 jaar	35 kalenderdagen	14 kalenderdagen
van 5 jaar tot < 10 jaar	42 kalenderdagen	21 kalenderdagen
van 10 jaar tot < 15 jaar	56 kalenderdagen	28 kalenderdagen
van 15 jaar tot < 20 jaar	84 kalenderdagen	42 kalenderdagen
Minstens 20 jaar	112 kalenderdagen	56 kalenderdagen

b. Voor de nieuwe contracten afgesloten na 1 januari 2012:

Anciënniteit	Opzegtermijn, indien gegeven door	
	De werkgever	De werknemer
Minder dan 6 maanden	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
van 6 maanden tot < 5 jaar	40 kalenderdagen	14 kalenderdagen
van 5 jaar tot < 10 jaar	48 kalenderdagen	21 kalenderdagen
van 10 jaar tot < 15 jaar	64 kalenderdagen	28 kalenderdagen
van 15 jaar tot < 20 jaar	97 kalenderdagen	42 kalenderdagen
Minstens 20 jaar	129 kalenderdagen	56 kalenderdagen

c. Opzegtermijnen met het oog op SWT (het vroegere brugpensioen):

Anciënniteit in de onderneming	opzegtermijn
< 20 jaar	28 kalenderdagen
> 20 jaar	56 kalenderdagen

Het is niet mogelijk om in deze brochure alle mogelijke bedragen en berekeningen voor te stellen voor elk individueel geval, daarom willen we u adviseren om voor elke vraag over uw persoonlijke situatie, contact op te nemen met uw afgevaardigde of ACLVB-secretariaat. Zij beschikken over de nodige middelen om u te informeren over uw rechten.

### 3.1.3 Sollicitatieverlof

U wist het misschien niet maar gedurende uw opzegtermijn heeft u recht op sollicitatieverlof. Deze dag per week (of 2 halve dagen) dient om u de mogelijkheid te geven om ander werk te zoeken. Deze dag(en) mag u zelf kiezen, in akkoord met uw werkgever.

Veel werkgevers denken dat deze dag niet verschuldigd is als je zelf je ontslag geeft, maar dat is fout. U heeft dan ook nog recht op deze dag om nog een andere of betere job te zoeken dan diegene waarvoor u uw ontslag gaf. U heeft er zelf recht op bij (brug)pensioen, men mag nl. niet vergeten dat het SWT een ontslag is uit hoofde van de werkgever en de gepensioneerden mogen werken. Nog een reden is de terbeschikkingstelling (zie 3.2.5) van werknemers in SWT.

**!** **Opmerking:** uw werkgever mag u niet het bewijs vragen dat u effectief werk heeft gezocht tijdens dit sollicitatieverlof.

## 3.2 Stelsel van Werkloosheid met Toeslag (SWT) (vroeger brugpensioen)

Het is mogelijk voor oudere werknemers om hun loopbaan te beëindigen in SWT, dat loopt tot aan de pensioenleeftijd. Men ontvangt dan werkloosheidsuitkeringen ter vervanging van het verloren loon. Het SWT wordt beschouwd als een ontslag door de werkgever, dus zonder akkoord van deze kan u niet intreden in dit systeem. De arbeiders die worden ontslagen kunnen, op voorwaarde dat de vereiste leeftijd en anciënniteit bereikt werd, van een aanvullende vergoeding genieten, tot aan het pensioen, bovenop hun werkloosheidsuitkeringen.

Arbeiders die worden ontslagen kunnen, op voorwaarde dat zij een zekere leeftijd en een zekere anciënniteit bezitten, tot aan de pensioenleeftijd, genieten van een aanvullende vergoeding bovenop hun werkloosheidsuitkering.

De opsomming die volgt is een weergave van de reglementering en wetgeving die bekend was op het moment dat deze brochure werd samengesteld. De basis hiervoor is het Generatiepact, regeringsbeslissingen in het kader van einde loopbaan en de sectorale cao's afgesloten in het PC 110. De opgesomde bedragen zijn onderhevig aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing inzake werkloosheidsvergoedingen.

## Regeerakkoord 2011

Onderstaande regelingen blijven van kracht tot aan het einde van hun duurtijd. In het regeerakkoord werden nieuwe regels opgemaakt waarbij men niet meer spreekt over 'brugpensioen' maar over 'werkloosheid met bedrijfstoeslag'. De toegangsvoorwaarden voor cao's afgesloten vanaf 01.01.2012 werden strenger gemaakt, o.a. mbt. de ingangleeftijd, anciënniteit.

**!** Met het sectorakkoord 2017 hebben de sociale partners zich ertoe verbonden de cao's mbt. SWT te verlengen, waar mogelijk. (tot 31.12.2018)

Sommige stelsels werden voorlopig verlengd van 01.01.2017 t/m 30.06.2017 en nadien vanaf 01.07.2017 omwille van het feit dat nog sectorale onderhandelingen bezig waren en om te vermijden dat sommige arbeiders in de tussenperiode niet op SWT konden vertrekken!

Meer actuele informatie omtrent de toegangsvoorwaarden en modaliteiten van het stelsel 'brugpensioen/werkloosheidsstelsel met bedrijfstoeslag' kan u bekomen via uw afgevaardigde, bestendig secretaris of op het ACLVB-secretariaat.

### 3.2.1 SWT 58/59 jaar met een beroepsverleden van 40 jaar (01.07.2017 → 31.12.2018)

#### Welke voorwaarden moeten vervuld worden?

U moet minstens 58 jaar zijn in 2017 en 59 jaar in 2018 en 40 jaar gewerkt hebben als loontrekkende. U moet bovendien gerechtigd zijn op werkloosheidsuitkeringen. Om na te gaan of u recht heeft op werkloosheidsuitkeringen kan u uw ACLVB-kantoor raadplegen.

#### Wat zal ik ontvangen?

Bovenop de werkloosheidsuitkeringen wordt u een aanvullende vergoeding betaald door het Fonds of door de werkgever. Als u 5 jaar in de sector tewerkgesteld was en minstens 12 maanden ononderbroken voorafgaand aan het SWT, betaalt het Fonds. Als u niet aan deze voorwaarden voldoet, is het de werkgever die de aanvullende vergoeding betaalt. Het bedrag van de aanvulling is minstens **€ 91,38 / maand**.

Juridische basis: sectorale cao van 04.07.2017 en interprofessionele cao n°125 (NAR)

### 3.2.2 SWT vanaf 60 jaar (01.01.2015 → 31.12.2017)

Welke voorwaarden moeten vervuld worden? U moet 60 jaar zijn en bewijzen:

- Voor de mannen: 40 jaar beroepsverleden
- Voor de vrouwen:
  - 32 jaar beroepsverleden in 2016
  - 33 jaar beroepsverleden in 2017

U moet bovendien gerechtigd zijn op werkloosheidsuitkeringen. Om na te gaan of u recht heeft op werkloosheidsuitkeringen kan u uw ACLVB-kantoor raadplegen.

#### Wat zal ik ontvangen?

Bovenop de werkloosheidsuitkeringen wordt u een aanvullende vergoeding betaald door het Fonds of door de werkgever. Als u 5 jaar in de sector

tewerkgesteld was en minstens 12 maanden ononderbroken voorafgaand aan het SWT, betaalt het Fonds. Als u niet aan deze voorwaarden voldoet, is het de werkgever die de aanvullende vergoeding betaalt. Het bedrag van de aanvulling is minstens **€ 91,38/maand**.

Juridische basis: sectorale cao 25.06.2015

### 3.2.3 SWT 58/59 jaar voor de arbeiders met een zwaar beroep (01.07.2017 → 31.12.2018)

#### Welke voorwaarden moeten vervuld worden?

U moet minstens 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 zijn en 33 jaar beroepsverleden hebben. Bovendien moet u:

- een zwaar beroep hebben uitgeoefend (opeenvolgende ploegenarbeid, werk in onderbroken diensten of nachtarbeid) gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 in de laatste 15 jaar of
- 20 jaar hebben gewerkt in nachtarbeid

U moet bovendien gerechtigd zijn op werkloosheidsuitkeringen. Om na te gaan of u recht heeft op werkloosheidsuitkeringen kan u uw ACLVB-kantoor raadplegen.

#### Wat zal ik ontvangen?

Bovenop de werkloosheidsuitkeringen wordt u een aanvullende vergoeding betaald door het Fonds of door de werkgever. Als u 5 jaar in de sector tewerkgesteld was en minstens 12 maanden ononderbroken voorafgaand aan het SWT, betaalt het Fonds. Als u niet aan deze voorwaarden voldoet, is het de werkgever die de aanvullende vergoeding betaalt. Het bedrag van de aanvulling is minstens **€ 91,38/maand**.

Juridische basis: sectorale cao 04.07.2017 en interprofessionele cao's 111, 112, 120, 121 (NAR)

### 3.2.4 SWT vanaf 62 jaar (01.07.2017 → 31.12.2018)

#### Welke voorwaarden moeten vervuld worden?

U moet de leeftijd hebben van minstens 62 jaar met volgende loopbaanvereisten:

- Voor de mannen: 40 jaar beroepsverleden
- Voor de vrouwen: 33 jaar beroepsverleden

U moet bovendien gerechtigd zijn op werkloosheidsuitkeringen. Om na te gaan of u recht heeft op werkloosheidsuitkeringen kan u uw ACLVB-kantoor raadplegen.

#### Wat zal ik ontvangen?

Bovenop de werkloosheidsuitkeringen wordt u een aanvullende vergoeding betaald door het Fonds of door de werkgever. Als u 5 jaar in de sector tewerkgesteld was en minstens 12 maanden ononderbroken voorafgaand aan het SWT, betaalt het Fonds. Als u niet aan deze voorwaarden voldoet, is het de werkgever die de aanvullende vergoeding betaalt. Het bedrag van de aanvulling is minstens **€ 91,38/maand**.

Juridische basis: sectorale cao 04.07.2017 en interprofessionele cao 17 (NAR)

### 3.2.5 SWT 58 jaar voor medische redenen (01.01.2017 → 31.12.2018)

#### Wat zijn de voorwaarden?

U moet minstens 58 jaar zijn en 35 jaar beroepsverleden hebben. U dient tevens te worden beschouwd als een invalide werknemer of een werknemer met ernstige psychische problemen omwille van zijn beroepsactiviteit. U moet bovendien gerechtigd zijn op werkloosheidsuitkeringen. Om na te gaan of u recht heeft op werkloosheidsuitkeringen kan u uw ACLVB-kantoor raadplegen.

#### Wat zal ik ontvangen?



Bovenop de werkloosheidsuitkeringen wordt u een aanvullende vergoeding betaald door het Fonds of door de werkgever. Als u 5 jaar in de sector tewerkgesteld was en minstens 12 maanden ononderbroken voorafgaand aan het SWT, betaalt het Fonds. Als u niet aan deze voorwaarden voldoet, is het de werkgever die de aanvullende vergoeding betaalt. Het bedrag van de aanvulling is minstens **€ 91,38/maand**.

Juridische basis: interprofessionele cao n°123

### 3.2.5 Aangepaste beschikbaarheid

Sinds 2015 is het systeem van SWT veel strenger voor de werknemers. De werknemers blijven in werkelijkheid beschikbaar voor de arbeidsmarkt en moeten het individueel begeleidingsplan opgezet door VDAB, respecteren, met het risico hun uitkering tijdelijk of definitief te verliezen.

U bent verplicht een 'geschikte' job te aanvaarden, als men u deze aanbiedt. Er bestaan afwijkingen maar enkel als uw voorafgaandelijk ontslag is gebeurd voor 1 januari 2015. Indien dit het geval is, kan u ons ACLVB-secretariaat contacteren.

## 4. Diverse

---

### 4.1 Fonds voor Bestaanszekerheid

#### Syndicale Premie

Als werknemer van PC 110, aangesloten bij een vakbond, kan u een syndicale premie krijgen van € 145 per jaar. (voor zover de reglementering het toelaat) Deze premie compenseert deels de syndicale bijdragen die u heeft betaald. Om deze premie te krijgen moet u deel uitmaken van de onderneming en uiteraard aangesloten zijn bij een vakbond.

### 4.2 Syndicale afvaardiging

Indien er in uw onderneming gewoonlijk minstens 40 werknemers tewerkgesteld zijn, is het mogelijk een syndicale afvaardiging op te richten in het bedrijf. Twee situaties<sup>1</sup> zijn mogelijk:

1. De onderneming met minstens 40 werknemers heeft geen OR noch CPBW: elke syndicale organisatie kan een vertegenwoordiger aanduiden. (op voorwaarde dat minstens 50% van de arbeiders en arbeidsters akkoord zijn.)
2. De onderneming met minstens 40 werknemers bezit een OR of CPBW: Dus elke syndicale organisatie met een mandaat in de OR en/of CPBW kan een afgevaardigde aanstellen onder de personen die zich kandidaat stelden bij de vorige sociale verkiezingen.

Als u geïnteresseerd bent in syndicaal werk en u wenst erop toe te zien dat uw rechten alsook die van uw collega's worden gerespecteerd, aarzel niet ons te contacteren. Wij zullen u ondersteunen en u helpen om u collectief te organiseren!

---

<sup>1</sup> Er werd overeengekomen in het sectoraal akkoord om in de periode 2017–2018 te werken aan een verbetering van de voorwaarden waaronder een syndicale afvaardiging kan opgericht worden en syndicale afgevaardigden kunnen worden aangeduid.



## 5 Interessante linken

---

### ACLVB

[www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)

### Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV)

[www.onva.fgov.be](http://www.onva.fgov.be)

### RVA

[www.rva.be](http://www.rva.be)

### Opleidingscentrum textielverzorging

<http://www.train4texcare.be>

### Gemeenschappelijk Fonds textielverzorging

Brusselsesteenweg, 478, 1731 Zellik

tel.: 02 482 37 20 | 02 463 19 50

fax: 02 463 17 61

e-mail: [info@fbt-online.be](mailto:info@fbt-online.be)



## 6. Uw secretariaat in uw buurt

---

### Administratieve zetel

Koning Albertlaan 95 | 9000 Gent

tel. 09 222 57 51 | fax 09 221 04 74

website [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be) | e-mail [aclvb@aclvb.be](mailto:aclvb@aclvb.be)

### Antwerpen-Metropool

[antwerpen@aclvb.be](mailto: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](mailto:zone.brussel@aclvb.be)

1000 Brussel Boudewijnlaan 9 02 206 67 11

1030 Brussel Helmetsesteenweg 276/2 02 242 09 57

1070 Brussel Poincarélaan 72/1 02 558 52 41/42

1082 Brussel Keizer Karellaan 408 02 466 24 60

### Regio Gent

[regio.gent@aclvb.be](mailto:regio.gent@aclvb.be)

9800 Deinze Guido Gezellelaan 131/3 09 386 30 16

9900 Eeklo Blommekens 87 09 377 18 16

9940 Evergem Bibliotheekstraat 9/0001 09 240 11 19

9000 Gent Koning Albertlaan 93 09 243 83 83

9000 Gent (Brugse Poort) Emilius Seghersplein 09 225 19 32

9990 Maldegem Boudewijn Lippensstraat 21 050 72 06 58

9040 Sint-Amandsberg Antwerpsesteenweg 127 09 218 07 30

9060 Zelzate J.F. Kennedylaan 1/00001 09 345 88 99

<b>Halle-Vilvoorde</b>	<a href="mailto:halle.vilvoorde@aclvb.be">halle.vilvoorde@aclvb.be</a>	
1730 Asse	De Vironstraat 28/0	02 452 51 78
1500 Halle	Poststraat 23	02 356 87 78
1770 Liedekerke	Gemeenteplein 9B	053 68 06 62
1800 Vilvoorde	Stationlei 80 bus 1	02 252 09 82

<b>Limburg</b>	<a href="mailto:limburg@aclvb.be">limburg@aclvb.be</a>	
3600 Genk	Europalaan 53	089 32 29 00
3500 Hasselt	Koningin Astridlaan 34/1	011 23 25 45
3920 Lommel	Hertog Janplein 14	011 55 24 38
3630 Maasmechelen	Rijksweg 403/03	089 77 38 91
3800 Sint-Truiden	Naamsevest 83	011 88 89 60
3700 Tongeren	Eeuwfeestwal 24	012 45 90 30

<b>Mechelen-Rupel-Kempen</b>	<a href="mailto:mechelen.rupel.kempen@aclvb.be">mechelen.rupel.kempen@aclvb.be</a>	
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

<b>Vlaams-Brabant</b>	<a href="mailto:vlaams.brabant@aclvb.be">vlaams.brabant@aclvb.be</a>	
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 81 35 81
3440 Zoutleeuw	St.-Truidensestraat 2/3	011 69 54 21

<b>Waas en Dender</b>	<a href="mailto:waas.dender@aclvb.be">waas.dender@aclvb.be</a>	
9290 Berlare	Heidekasteeldreef 6	052 43 22 20
9200 Dendermonde	Koningin Astridlaan 16	052 25 94 50
9220 Hamme	Sint-Jansstraat 13	052 49 95 50
9160 Lokeren	Zand 18	09 340 53 30
9100 Sint-Niklaas	Mercatorstraat 2	03 760 17 50
9140 Temse	Vrijheidstraat 30	03 771 24 16
9230 Wetteren	Brugstraat 2	09 365 45 61
9240 Zele	Lokerenbaan 27	052 45 84 40

<b>West-Vlaanderen</b>	<a href="mailto:west-vlaanderen@aclvb.be">west-vlaanderen@aclvb.be</a>	
8000 Brugge	Houtkaai 23/0001	050 33 25 97
8900 Ieper	Sur. de Volsberghestraat 48	057 20 01 15
8300 Knokke	Gemeenteplein 35-37	050 63 05 40
8500 Kortrijk	Groeningelaan 40	056 22 10 62
8930 Menen	Bruggestraat 2	056 51 12 40
8400 Oostende	Hendrik Serruyslaan 46	059 70 12 09
8970 Poperinge	Ieperstraat 52	057 33 35 50
8800 Roeselare	Meensesteenweg 332	051 23 25 40
8940 Wervik	Sint-Maartensplein 1A	056 31 11 82

<b>Zuid Oost-Vlaanderen</b>	<a href="mailto:zuidoostvlaanderen@aclvb.be">zuidoostvlaanderen@aclvb.be</a>	
9300 Aalst	Kerkhoflaan 14-16	053 70 20 70
9660 Brakel	Serpentestraat 19	055 42 36 22
9400 Ninove	Kaardeloodstraat 15	054 32 99 28
9700 Oudenaarde	Kasteelstraat 3	055 33 47 01
9600 Ronse	J.B. Guissetplein 4	055 21 12 23
9750 Zingem	Kerkplein 16	09 384 24 63
9620 Zottegem	Heldenlaan 40	09 360 21 72



