Gas – elektriciteit

PC 326 | 2017

Vrije visie, eigen stem

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

Gas – elektriciteit

PC 326 | 2017

Vrije visie, eigen stem

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

D/1831/2017/11/700
V.U.: Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent. 09/2017

Voorwoord

Als gevolg van de liberalisering van de markt werd een opsplitsing gecreëerd bij de werknemers maar ook bij de ondernemingen. Er bestaat het **'nieuw statuut'** of de werknemers 'nieuwe arbeidsvoorwaarden', dit zijn alle werknemers die ingetreden zijn in de sector na 1 januari 2002. En er is het **'oud statuut'** of de werknemers 'oude arbeidsvoorwaarden' die voordien al werkzaam waren. Bij de ondernemingen wordt een onderscheid gemaakt naargelang hun activiteit: productie en verkoop of distributie en transport. De eerste groep noemt men de **niet-gereguleerde bedrijven,** waaronder o.a. Engie Electrabel, EDF Luminus, Elicio, Nuon, Eneco, Essent, ... De tweede groep zijn **gereguleerde bedrijven,** (waaronder o.a. Fluvius, Ores, Sibelga, Elia, Fluxys) omdat deze onder controle staan van een 'regulator' die erop toeziet dat alle marktspelers alle wetten en regelgeving toepassen. Een gevolg van deze opsplitsing is o.m. het bestaan van **verschillende arbeids- en loonvoorwaarden.**

Oude statuten = (OAV)

Personeelsleden voor wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2004 betreffende de waarborg van de rechten van werknemers van de bedrijfstak gas en elektriciteit in dienst op 31 december 2001 van toepassing is. Het betreft meer concreet de werknemers die reeds in de sector tewerkgesteld waren voor 01.01.2002.

Nieuwe statuten = (NAV)

Personeelsleden op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2003 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van toepassing is met inbegrip van deze personeelsleden van de nieuw toegetreden bedrijven in de sector gas en elektriciteit (ondernemingen onder toepassing van cao Graduale toepassing van 2 december 2004 en uitvoeringscao van 13 mei 2004. Het betreft meer concreet de werknemers die in de sector zijn ingetreden na 01.01.2002.

Bart De Crock Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke
Mario Coppens Nationaal Voorzitter

INHOUD

Voorwoord 3

1. Arbeidsduur 7

2. Lonen en classificatie 9
2.1 Overplaatsingen – aanstelling in een lagere functie 10
2.2 Vervanging van een collega in een hogere loonschijf 10
2.3 Indexering van de lonen 10
2.4 Presteren van overuren – vergoedingen 10
2.5 Maaltijdcheques 10

3. Premies 11
3.1 Eindejaarspremie 11
3.2 Dividendpremie 11
3.3 Winterpremie 11
3.4 Dubbel vakantiegeld 12
3.5 Vakantiepremie 12
3.6 Premie voor hulpverlening 12
3.7 Jubilarispremie 12
3.8 cao 90 – niet-recurrente resultaatsgebonden premie 13

4. Specifieke arbeidsstelsels en vergoedingen 15
4.1 Alternatieve uurroosters en overuren 15
4.2 Dienst in opeenvolgende ploegen (per 8 u.) 15
4.3 Continudienst (24/24 en 7/7) 16
4.4 Terugroeping naar het werk (buiten wacht/permanentie) 16
4.5 Wacht en permanentiediensten 16

5. Verplaatsingsvergoedingen 19
5.1 Woon-werkverkeer 19
5.2 Dienstverplaatsingen 19
5.3 Mobiliteitstoelage 20
5.4 Arbeidsweg 20

5.5 Redelijke mobiliteit 21

6. Jaarlijkse vakantie 23
6.1 Wettelijke vakantie 23
6.2 Aanvullende vakantie (Europese vakantie) 23
6.3 Conventionele vakantie 23
6.4 ADV-dagen (arbeidsduurvermindering) 24
6.5 Klein verlet (kort verzuim) 24
6.6 Verlof om dwingende (familiale) redenen 27

7. Vervroegd vertrek en einde loopbaan 29

8. Aanvullend pensioen 31

9. Tijdskrediet 33
9.1 Landingsbanen 33

10. Thematische verloven 35

11. Syndicale rechten 37
11.1 Syndicale afvaardiging 37
11.2 Syndicale premie 37
11.3 Syndicaal verlof 37
11.4 Syndicale vorming =
voor het volgen van vormingen georganiseerd door de vakbonden 39

12. Korting op gas en elektriciteit 41

13. Gezondheidszorgen en hospitalisatieverzekering 43
13.1 Tussenkomst ambulante zorgen 43
13.2 Hospitalisatie 44
13.3 Sociaal Fonds 46

14. Uw secretariaat in uw buurt 47

1. Arbeidsduur

Oude statuten (OAV)

De wekelijkse arbeidsduur is 38 u. met arbeidsuren tussen 8 en 20 uur. In discontinudienst kunnen de uren verdeeld worden over de eerste 4 dagen: 7,75 u./dag en de 5de dag aan 7 u. Tewerkstelling in een afwisselende 4/5 dagen week, gespreid over 2 weken is ook mogelijk, evenals thuiswerk (geregeld op bedrijfsvlak).

Bovendien bestaan er wacht- en/of permanentiediensten waarbij de organisatie ervan wordt vastgelegd in het bedrijf, rekeninghoudende met de wettelijke en sectorale bepalingen. Voor werknemers tewerkgesteld in een **glijdend uurrooster** is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 u. berekend over een referteperiode van max. 1 jaar. De uitvoeringsmodaliteiten van het glijdend uurrooster worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

Nieuwe statuten (NAV)

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, **op jaarbasis,** is 35,83 u. Maar de werkelijke arbeidsduur is in principe 38 u. per week. Om te komen tot 35,38 u. hebben de werknemers recht op 13 bijkomende vakantiedagen. Iedere werknemer presteert 4 dagen aan 7,75u per dag en een 5de dag aan 7 u.

Voor werknemers tewerkgesteld in een **glijdend uurrooster** is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 u. berekend over een referteperiode van max. 1 jaar. De uitvoeringsmodaliteiten van het glijdend uurrooster worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

Er bestaan **2 arbeidsregimes:**

- discontinudienst = 5 dagen/week (max. 45 u./week en 12 u./dag)
- continudienst = verspreid over 7 dagen/week

Tewerkstelling in een afwisselende 4/5 dagen week, gespreid over 2 weken is ook mogelijk, evenals thuiswerk (geregeld op bedrijfsvlak).

Bovendien bestaan er wacht- en/of permanentiediensten waarbij de organisatie ervan wordt vastgelegd in het bedrijf, rekeninghoudende met de wettelijke en sectorale bepalingen.

Voor verdere details m.b.t. de verdere invulling en vergoeding van (verschoven) uurroosters en specifieke regelingen op bedrijfsniveau, kan u best contact opnemen met uw ACLVB-afgevaardigde of kantoor.

2. Lonen en classificatie

Het maandloon van de werknemer wordt bepaald door:

- de kwalificatie van de functie gebaseerd op de inhoud van de functie en vereiste **competenties** nodig voor uitvoering van de functie. Deze kwalificatie bepaalt de indeling in één van de loonschijven;
- de 'baremische' anciënniteit in de onderneming of het aantal 'dienstjaren'. Op basis van vroeger verworven ervaring in andere ondernemingen kan deze **anciënniteit** worden opgetrokken bij aanwerving. De toekenning van de jaarlijkse anciënniteitsverhoging is ambtshalve verworven volgens de 'norm' (NAV);
- de uitoefening van zijn **functie.** Bij normale uitoefening van de functie wordt in het barema het minimumloon 'norm' vastgelegd in functie van de anciënniteit (NAV).

De indeling in de classificatie en de actualisatie van functies gebeurt via een procedure op verschillende niveau's, beginnende op het niveau van de onderneming, door syndicaal afgevaardigden. Verder kan deze behandeld worden op sectorniveau, indien er op lokaal niveau geen akkoord kan gevonden worden. De volledige procedure staat beschreven in de **'kwalificatiemethode'** die per (sector)cao werd vastgelegd. ACLVB is vertegenwoordigd in de sectorale kwalificatieorganen en tracht tot op vandaag in meerdere bedrijven verankering te krijgen in de lokale organen. Contacteer hierover uw ACLVB-afgevaardigde of het dichtstbijzijnde secretariaat.

Vandaag bestaan er op vlak van de lonen verschillen tussen de OAV en de NAV, maar ook op niveau van de ondernemingen zijn er verschillen. Zo bestaan er barema's voor gereguleerde bedrijven (distributienetbedrijven) en voor niet-gereguleerde bedrijven (producenten en energieleveranciers). Maar verschillende bedrijven volgen ook een eigen loon-'grille'.

2.1 Overplaatsingen – aanstelling in een lagere functie

Indien het personeel aangesteld wordt in een functie van mindere kwalificatie tengevolge van een fusie van ondernemingen, reorganisatie, sluiting van een centrale of ten gevolge van een arbeidsongeval/beroepsziekte, behoudt het personeelslid de vroegere baremische curve.

OAV: in geval van langdurige ziekte (>1 jaar) wordt in bepaalde gevallen de salariscurve van de nieuwe betrekking toegepast, verhoogd met het verschil tussen het oorspronkelijk salaris en het nieuwe salaris.

2.2 Vervanging van een collega in een hogere loonschijf

Indien een werknemer tijdelijk (> 30 werkdagen) een collega vervangt in een hogere functie, wordt hiervoor het werkelijk loon betaald cfr. deze functie (OAV) of het loon cfr. de 'norm' (NAV). Na 1 jaar dient de onderneming een definitieve beslissing te nemen.

2.3 Indexering van de lonen

De aanpassing van de lonen aan de gezondheidsindex (verhoging of verlaging) gebeurt op maandbasis. Wij sturen maandelijks de geactualiseerde barema's naar onze afgevaardigden/militanten.

2.4 Presteren van overuren – vergoedingen

- Tijdens weekdagen: toeslag van 50%
- Op zaterdag, zon-, en (vervangings)feestdagen: toeslag van 100%[1]
- Gelijkgesteld aan werkdagen: ziekte, ongeval, vakantie, kort verzuim, inhaalrust

2.5 Maaltijdcheques

Elke werknemer heeft recht op een maaltijdcheque ter waarde van 8 euro (vanaf 01.01.2016). Deze bepaling geldt ook voor uitzendkrachten.

1 NAV: zaterdagwerk in het kader van een alternatief uurrooster = 50%

3. Premies

3.1 Eindejaarspremie

OAV

Een **eindejaarspremie** wordt elk jaar voor Kerstmis betaald aan alle werknemers OAV, gelijk aan 2 maandlonen. Premies en overlonen worden niet meegerekend.

NAV

De eindejaarspremie is gelijk aan 1 maandloon en wordt betaald in november aan alle werknemers met > 1 jaar dienst. Indien de werknemer niet meer in dienst is op 31.12 wordt deze prorata uitbetaald. Premies en overlonen worden niet meegerekend.

3.2 Dividendpremie

OAV

Afhankelijk van de evolutie van het dividend t.o.v. het jaar voordien:
tussen 1,75% en 2,25% van de jaarwedde.

NAV

Afhankelijk van de evolutie van het dividend t.o.v. het jaar voordien.
De stijging of daling kan max. 0,25% bedragen. (€ 495 in 2016).

3.3 Winterpremie

OAV

D.i. de vroegere productiviteitspremie, de vorstpremie en de maandelijkse toeslag samen € 1 113,35 betaalbaar in februari.

NAV

/

3.4 Dubbel vakantiegeld

OAV

Het dubbel vakantiegeld bedraagt 107,33% van het maandloon: 92% wettelijk en 15,33% conventioneel, betaalbaar in april, in oktober gebeurt er een herberekening op basis van de indexering van het loon van mei tot oktober.

NAV

Het dubbel vakantiegeld bedraagt 92% van het maandloon.

3.5 Vakantiepremie

OAV

€ 1044,40, betaalbaar in mei

NAV

/

3.6 Premie voor hulpverlening

OAV + NAV

Voor houders van een getuigschrift EHBO erkend door de FOD werk, die belast zijn met de taak van hulpverlener; een forfaitaire maandelijkse vergoeding t.b.v. € 20,01 (07.2017 – gekoppeld aan de index en betaald samen met het loon).

3.7 Jubilarispremie

OAV

- Na 25 jaar dienst: 3 maanden brutoloon (14/12) + 1 maand nettoloon (12/12) + 2/12 maand brutoloon
- Na 30 jaar dienst: 3 maanden brutoloon (14/12)
- Na 35 jaar dienst: 2 maand nettoloon (12/12)
- Na 40 jaar dienst: 1 maand brutoloon (14/12)

NAV

- Na 25 jaar dienst: 2 maanden brutoloon + 1 maand nettoloon
- Na 30 jaar dienst: 2 maanden brutoloon
- Na 35 jaar dienst: 1 maand nettoloon

3.8 cao 90 – niet-recurrente resultaatsgebonden premie

De ondernemingen hebben de mogelijkheid om een (aftrekbaar) voordeel toe te kennen onder de vorm van een premie, aan alle of een deel van de werknemers. De premie wordt onder bepaalde voorwaarden niet als loon beschouwd en is desgevallend (gedeeltelijk) vrij van RSZ en belastingen.

Het voordeel is afhankelijk van het behalen van een transparant en welomschreven doelstelling, gekoppeld aan een collectief (meetbaar) resultaat voor de onderneming. De vormvoorwaarden zijn strikt wettelijk bepaald en de te beschrijven doelstellingen worden bepaald in een cao via de syndicale afvaardiging of per toetredingsakte na raadpleging van het personeel.

Bovendien werden **sectoraal** regels vastgelegd waaraan ondernemingen onderworpen zijn bij het opstellen van een ondernemings-cao of toetredingsakte.

De resultaatgebonden premie is vrijgesteld van normale RSZ-bijdragen (t.b.v. € 3 255 in 01.01.2017) maar wel onderworpen aan een solidariteitsbijdrage t.b.v. 13,07% voor de werknemer. Tot € 2 830 zijn ook geen belastingen op beroepsinkomsten verschuldigd (01.01.2017).

4. Specifieke arbeidsstelsels en vergoedingen

4.1 Alternatieve uurroosters en overuren

NAV

- Eerste 8 uur: 100%
- 9de en 10de uur: 120%
- 11de en 12de uur: 150%
- Zaterdagwerk (in het kader van alternatieve uurroosters – max. 10 per jaar): toeslag van 50%
- Verschoven uurrooster = verschuiving t.o.v. normaal uurrooster van minimaal 4 u. + 10% op geheel van de prestaties

4.2 Dienst in opeenvolgende ploegen (per 8 u.)

Dag: 6 u. – 22 u.
Nacht: 22 u. – 6 u. of 23 u. – 7 u.

OAV

Dagwerk in 2 ploegen: + 10%
Nachtploeg: + 30%

NAV

Dagploeg: + 10%
Nachtploeg: + 30%

4.3 Continudienst (24/24 en 7/7)

OAV

- Verhogingscoëfficiënten: 6 wekenploegenstelsel: × 1,32% (formule 40 → 38). Conventionele overlonen boven 29% kunnen worden omgezet in verlofdagen verhoogd met 25% en overgedragen naar het einde van de loopbaan.
- Zaterdagwerk in continudienst: toeslag van 100%, × een coëfficiënt van 1,29

NAV

- Verhogingscoëfficiënten:
  - 6 wekenploegenstelsel: × 1,31%
  - 7 wekenploegenstelsel: × 1,26%
  - 8 wekenploegenstelsel: × 1,23%
- Zaterdag en zondag: + 100%
- Nacht: + 30%
- Dagdienst: + 10%

4.4 Terugroeping naar het werk (buiten wacht/permanentie)

OAV

- 2 uur loon (minstens € 31,03 – index 08.2016)
- Op zaterdag, zon- en feestdag: 4 uur loon (minstens € 62,09)

NAV:

- 2 uur loon
- Op zaterdag, zon- en feestdag: 4 uur loon

4.5 Wacht en permanentiediensten

OAV

Hiervoor gelden specifieke verhogingstarieven (%), afhankelijk van de duur, de soort van wacht (thuis/GSM). De overurentoeslag is eveneens van toepassing.

Overuren tijdens wachtdienst geven bovendien recht op recuperatie. De duur van de inhaalrust is afhankelijk van de duur en het tijdstip waarop de overuren gepresteerd worden.

Indien afschaffing/wijziging wacht en continudiensten: een degressieve compensatiepremie is verschuldigd; modaliteiten worden op bedrijfsvlak bepaald.

NAV

Hiervoor gelden specifieke verhogingstarieven (%), afhankelijk van de duur, de soort van wacht (interventiewacht/telewacht). De overurentoeslag is eveneens van toepassing. Overuren tijdens wachtdienst geven bovendien recht op recuperatie. De duur van de inhaalrust is afhankelijk van de duur en het tijdstip waarop de overuren gepresteerd worden.

Indien afschaffing na 3 jaar wacht en continudiensten:
degressieve aanpassingspremie (max. 5 jaar) wordt betaald.

5. Verplaatsingsvergoedingen

Een onderscheid wordt gemaakt in woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen.

5.1 Woon-werkverkeer

1. **Openbaar vervoer:**
   - patronale tussenkomst 80%
   - terugbetaling door de staat: 20% = 100% terugbetaling aan de werknemer (jaarabonnement trein, tram, bus, metro)
2. **Fiets:** fietsvergoeding t.b.v. € 0,22/km (voor volledig traject) of 60% van het officieel maandelijks treinabonnement 2de klasse (keuze werknemer)
3. **Andere vervoermiddelen:** 60% van de prijs van het officieel maandelijks treinabonnement 2de klasse (voor de volledige afstand)

5.2 Dienstverplaatsingen

Alle verplaatsingen met bedrijfsvoertuig, privévoertuig of openbaar vervoer, tijdens of buiten de diensturen, in het raam van dienstnoodwendigheden.

1. **Gebruik privé-voertuig**
   Vergoeding van het effectief gereden km volgens staatsbarema, ongeacht het aantal PK (€ 0,3460 per km van 01.07.2017 – 30.06.2018).

2. **Omniumverzekering 24/24**
   Mogelijkheid tot aansluiting voor:
   - elk personeelslid dat minstens 2000 professionele km per jaar rijdt kan aansluiten bij een polis mits betaling van een persoonlijke bijdrage;
   - 1 000 < 2 000 km: verdubbeling persoonlijke bijdrage;
   - andere personeelsleden: mogelijkheid tot aansluiting bij Ethias Afinity 24/24 omniumverzekering;
   - wagen niet ouder dan 10 jaar.

3. **Omniumverzekering dienstverplaatsingen:** voor wagens < 15 jaar, valt deze ten laste van de werkgever
4. **Openbaar vervoer:** 100% terugbetaling tickets 2de klasse
5. **Gebruik dienstvoertuig:** betaling mobiliteitstoelage

5.3 Mobiliteitstoelage

Voor alle werknemers die hun dagtaak **ambulant** vervullen en hierdoor hun arbeidsweg buiten de diensturen afleggen:

- > 40 km: € 6,25[2] per dag
- > 40 km ≤ 130: € 6,25[2] per dag, verhoogd met € 0,23[2] per km
- > 130 km ≤ 200 km: 1 uurloon per 50 km; pro rata het aantal km
- > 200 km: betaling verplaatsingstijd in loon

5.4 Arbeidsweg

Ambulante werknemers (een werknemer die werkzaamheden uitoefent op verschillende tewerkstellingsplaatsen)

Arbeidsweg = reisweg = weg tussen woonplaats en tussen de verschillende tijdelijke tewerkstellingsplaatsen. Verplaatsingen tussen de 1ste en de laatste tijdelijke tewerkstellingsplaats gebeuren tijdens de diensturen.

Sedentaire werknemers (een werknemer die zijn werkzaamheden uitoefent op zijn (vaste) standplaats)

Arbeidsweg = weg tussen woonplaats en de standplaats.

Zendingen – 'zendingsopdracht'

De werknemer die, mits akkoord, tijdelijk op een andere tewerkstellingsplaats zijn opdracht uitoefent voor een periode van minimum 3 maanden en maximum 1 jaar (uitzonderlijk te verlengen met 6 maanden).

2 (05.2009)

Overplaatsingen

Indien een personeelslid een andere **standplaats** wordt toegewezen.

Principes van tewerkstellingszekerheid (stabiliteit van tewerkstelling)

Wanneer personeelsleden **beschikbaar** worden (reorganisatie/herstructurering), kan een overplaatsing naar een andere entiteit/standplaats gebeuren, mits voorafgaandelijk overleg in de resp. overlegorganen (OR – Syndicale Afvaardiging). Ondernemingen zijn ertoe gehouden alle andere maatregelen te nemen ter voorkoming van overplaatsingen (bv. herscholing). De overplaatsing van een individuele werknemer kan slechts gebeuren na overleg en het akkoord met van de werknemer.

5.5 Redelijke mobiliteit

Er wordt rekening gehouden met afstanden, opeenvolgende verplaatsingen, taal, familiale omstandigheden, sociale aspecten.

Overplaatsingsvergoeding

Als de enkele (effectieve) meerafstand meer is dan 80 km, moet de werknemer uitdrukkelijk akkoord gaan. Indien de meerafstand (woonplaats – nieuwe standplaats) > 5km H/T.

1. **Gebruik privé-voertuig:**
   - enkele meerafstand > 2,5 km < 50 km: eerste 4 jaar dienstverplaatsing, nadien vergoeding treinkaart 2de klasse
   - enkele meerafstand > 50 km ≤ 80 km: eerste 5 jaar dienstverplaatsing, nadien vergoeding treinkaart 2de klasse
   - enkele meerafstand > 80 km: gedurende 6 jaar dienstverplaatsing, nadien vergoeding treinkaart 2de klasse

2. **Openbaar vervoer:** treinkaart 2de klasse voor de volledige afstand woonplaats-standplaats, + desgevallen parkeerkosten aan station.

Verhuizing na overplaatsing (binnen 4, 5 of resp. 6 jaar)

Indien de afstand woonplaats-nieuwe standplaats na verhuizing max. 20 km is, wordt vergoed:

- verhuiskosten: verhuiswagen, heraansluitingskosten openbare nuts-voorzieningen (telefoon, elektriciteit, gas, water, internetaansluiting).
- kosten t.g.v. aanpassingswerken voor max. € 2 479 (05.2009).
- na verhuizing wordt de overplaatsingsvergoeding nog 1 jaar verder uitbetaald.

Indien de afstand woonplaats-nieuwe standplaats > 20 km, wordt de overplaatsingsvergoeding na herberekening verder uitbetaald.

6. Jaarlijkse vakantie

6.1 Wettelijke vakantie

20 dagen, gebaseerd op 12 maanden tewerkstelling in het vakantiedienstjaar.

6.2 Aanvullende vakantie (Europese vakantie)

1 week per 3 maanden tewerkstelling, bij onvolledig recht wettelijke vakantie.

6.3 Conventionele vakantie

OAV

Verlof voor plaatselijke omstandigheden

5 dagen + 15 november of een vervangingsdag naar keuze (of 1 dag per 2 maanden dienst).

Anciënniteitsvakantie

- 3 jaar dienst: 1 dag
- 6 jaar dienst: 2 dagen
- 9 jaar dienst: 3 dagen
- 12 jaar dienst: 4 dagen
- 15 jaar dienst: 5 dagen

Geven van plasma

½ dag betaalde dienstvrijstelling, max. 2 keer per jaar.

NAV

/

6.4 ADV-dagen (arbeidsduurvermindering)

OAV

7 dagen bijkomend verlof n.a.v. arbeidsduurverkorting (pro-rata voor deeltijdse) = 1 dag per begonnen prestatieperiode van 2 maanden, +1 bijkomende dag bij meer dan 6 maanden prestatie.

NAV

13 'extralegale' bijkomende dagen (op te nemen voor 28.02).

6.5 Klein verlet (kort verzuim)

Geen sectorale afwijkingen; **Klein verlet** (ook kort verzuim of omstandigheidsverlof genoemd) is het recht om van het werk afwezig te blijven met behoud van uw normaal loon ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen of om bepaalde burgerlijke verplichtingen te vervullen. 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 gebeurtenis die recht geeft op klein verlet moet worden bewezen door middel van een officieel document. Samenwonenden worden gelijkgesteld met gehuwden voorzover bij de burgerlijke stand van de gemeenschappelijke woonplaats een verklaring van wettelijke samenwoonst werd afgelegd.

Deeltijdsen

Ook als deeltijdse werknemer heeft u het recht om met behoud van uw normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en periodes die samenvallen met de dagen en periodes waarop u normaal gewerkt zou hebben. 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.

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

Reden afwezigheid	Duur	Tijdstip
Overlijden van een (schoon) broer, (schoon)zus, grootvader of grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoon-dochter, achterkleinkind of overgrootouder die niet bij de werknemer inwoont	1 dag	de dag van de begrafenis
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 arbeidsrecht-bank	de nodige tijd met een maximum van vijf dagen	
Uitoefening van het ambt van bijzitter bij de parlements-, provincieraads- of gemeen-teraadsverkiezingen in een stembureau	de nodige tijd	
Uitoefening van het ambt van bijzitter bij de parlements-, provincieraads- of gemeen-teraadsverkiezingen in een hoofdbureau voor stemop-neming	de nodige tijd met een maximum van vijf dagen	

Reden afwezigheid	Duur	Tijdstip
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de Europese parlements-verkiezingen	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.		

6.6 Verlof om dwingende (familiale) redenen

U heeft een beperkt recht op onbetaald verlof voor een dringende en noodzakelijke tussenkomst bij een sociaal of familiaal probleem. De gebeurtenis mag niet te voorzien zijn en moet los staan van het werk. Op vraag van uw werkgever dient u de dwingende reden te bewijzen. U mag slechts afwezig blijven gedurende de tijd die effectief nodig is om de problemen in kwestie op te lossen.

U moet uw werkgever op voorhand verwittigen van uw afwezigheid. Is dit niet mogelijk, dan waarschuwt u deze laatste zo vlug mogelijk. De duur van de afwezigheden mag in elk geval de 10 arbeidsdagen per kalenderjaar niet overschrijden. Voor deeltijdse arbeiders wordt de maximumduur herleid in verhouding tot hun prestaties.

7. Vervroegd vertrek en einde loopbaan

Onder het systeem van tijdskrediet is er de mogelijkheid om de loopbaan te verminderen met een **landingsbaan**, vanaf 55 of later (zie hoofdstuk tijdskrediet).

In de sector bestaat er geen SWT-stelsel maar kunnen werknemers OAV hun actieve loopbaan vervroegd beëindigen 1 of 3 jaar voor de wettelijke leeftijd van (vervroegd) wettelijk pensioen.

8. Aanvullend pensioen

Naast het wettelijk pensioen bestaat er in de sector een aanvullend pensioen. Voor de werknemers NAV zijn de modaliteiten vastgelegd per cao en pensioenreglement van **Enerbel,** het daartoe opgerichte pensioenfonds. Voor de OAV is dit **Elgabel.** Voor de kaderleden is dit **Pensiobel en Powerbel.** De opbouw gaat zowel via werkgevers- als werknemersbijdragen. Elke jaar wordt een informatiefiche opgestuurd met de toestand van het kapitaal. ACLVB zetelt in de raden van bestuur van de resp. fondsen.

Overlijdensdekking[3]

In geval van overlijden van de werknemer, wordt aan de rechthebbenden een kapitaal toegekend t.b.v.:

- 3 × het geïndexeerde refertejaarloon voor gehuwde, wettelijk samenwonenden of partners (> 1 jaar).
- 1 × het geïndexeerde refertejaarloon voor de andere werknemers.

Voor de werknemer die na 60 jaar blijft werken, is de overlijdensdekking minstens gelijk aan het pensioenkapitaal berekend op het moment van overlijden.

Wezenrente[3]

5% van het geïndexeerd refertejaarloon.

Eénmalige sociale toelage[3]

Bij leven op datum van de wettelijke pensioenstelling aan de werknemer of bij overlijden voor deze datum aan de rechthebbende: (5% van het geplafonneerd referte**maandloon** + 7,5% van het deel boven het plafond).

3 (Pro-rata i.g.v. deeltijdse prestaties)

9. Tijdskrediet

De mogelijkheden om de loopbaan te onderbreken werden in 1ste instantie geregeld via de nationale cao 77bis en de sectorale cao loopbaanonderbreking van 20.10.2005 maar meer recent ook de nationale cao 103 en de sectorale overeenkomsten van 27.05.2014. Verschillende systemen van tijdskrediet kunnen genomen worden (voltijds, halftijds, 1/5) maar er is enkel recht op vervangingsuitkeringen omwille van specifiek omschreven motieven.

MEER INFO?
Raadpleeg uw ACLVB-afgevaardigde of secretariaat voor verdere details of kijk op onze website http://www.aclvb.be/nl/tijdskrediet.

9.1 Landingsbanen

Sinds 01.01.2015 werd de leeftijd op 60 jaar gebracht om **met uitkeringen** de loopbaan te verminderen met 1/2 of 1/5. Uitzondering is er voor lange loopbanen, zware beroepen en ondernemingen in moeilijkheden, waar de leeftijd nog 55 jaar is. Deze uitzondering werd voorzien voor 2015 en 2016, en nu ook voor 2017 en 2018. Nadien wordt de leeftijd progressief opgetrokken naar 60 jaar.

Er blijft echter nog steeds de mogelijkheid om **zonder uitkeringen** de loopbaan te verminderen, vanaf 50 jaar. Ook hier willen we u adviseren contact te nemen met de ACLVB-afgevaardigde of secretariaat om meer te weten over de voorwaarden en modaliteiten.

10. Thematische verloven

Naast het stelsel van tijdskrediet bestaat er nog de mogelijkheid de loopbaan te onderbreken om volgende redenen:

- ouderschapsverlof
- verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- verlof voor het verlenen van palliatieve zorgen

MEER INFO?

Raadpleeg uw ACLVB-afgevaardigde of secretariaat voor verdere details of kijk op onze website http://www.aclvb.be/nl/tijdskrediet.

11. Syndicale rechten

11.1 Syndicale afvaardiging

Vanaf 10 gesyndiceerde personeelsleden (bedienden of kaders) wordt er per syndicale omschrijving een syndicale afvaardiging (SA) opgericht. Het aantal mandaten in de SA is afhankelijk van het aantal gesyndiceerde werknemers. De verdeling gebeurt cfr. de getalsterkte van de resp. vakbonden, jaarlijks gecontroleerd door de (uitbetaalde) syndicale premies. Voor elk effectief mandaat is er ook een plaatsvervangend mandaat.

11.2 Syndicale premie

Er wordt door de vakbond een syndicale premie t.b.v. **€ 135** uitbetaald aan alle werknemers (bedienden en kaderleden) die voldoen aan volgende voorwaarden:

- tijdens de referteperiode 01.07 tot en met 30.06;
- minstens 3 maanden in dienst geweest zijn;
- de vakbondsbijdragen hebben betaald voor een minimum bedrag van € 180.

Werknemers in tijdskrediet, een einde-loopbaanregeling of vervroegde uitstap en invaliden die voldoen aan deze laatste voorwaarden, hebben recht op de SP tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Deeltijdse werknemers worden ook beschouwd als rechthebbenden, onder dezelfde voorwaarden. Verder zijn er afspraken over o.m. welke vakbondsorganisatie de premie uitbetaalt bij transfer tussen vakbonden. Informeer u bij uw ACLVB-afgevaardigde of kantoor!

11.3 Syndicaal verlof

Syndicale afvaardiging

Leden van de **Syndicale afvaardiging (SA)** krijgen dienstfaciliteiten (tijd) die nodig zijn voor de besprekingen met de directie. Plaatsvervangers mogen een van de maandelijkse vergaderingen van de SA bijwonen.

Hiervoor wordt het normale loon doorbetaald. Ingeval de vergaderingen verder lopen na de diensturen, is overloon verschuldigd. Verplaatsingskosten en verplaatsingstijd worden bovendien gedekt. De tijd om deze vergaderingen voor te bereiden wordt bezoldigd ten belope van 2 halve werkdagen per maand en per effectief mandaat.

Leden van de SA hebben recht op **10 bezoldigde dagen per jaar per effectief mandaat** voor het bijwonen van opleidingen gegeven door hun vakbond (zie verder punt B syndicale vorming). In het kader van de onderhandeling van nationale of lokale akkoorden, mag de SA vergaderingen organiseren in de voor de SA voorziene lokalen (2 uur tijdens de arbeidstijd, bezoldigd; aanwezigheid van de vakbondssecretaris is toegestaan).

Elke syndicale afgevaardigde heeft het recht om contacten te leggen met elk gesyndiceerde werknemer of de directie, indien nodig. Elk gesyndiceerd personeelslid kan zich op vraag laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

Ondernemingsraad (OR) en Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

Leden van de OR of CPBW kunnen eveneens beschikken over de nodige tijd voor de vergaderingen die plaatsvinden tijdens de uren. Ook hier is het normale loon verschuldigd. Bij doorlopen van de vergaderingen na de effectieve arbeidstijd wordt het gewone loon doorbetaald.

Bovendien wordt telkens minstens 1 uur als arbeidstijd beschouwd, voor de voorbereiding van de vergadering van OR of CPBW (lokaal eventueel meer). Ook hier worden de verplaatsingskosten en verplaatsingstijd gedekt. De effectieve leden hebben 1 uur voor elke vergadering als voorbereidingstijd, evenals de plaatsvervangers bij effectieve vervanging.

Syndicale opdrachten

Verlofkrediet van 4 dagen per jaar per ‘syndicale omschrijving’.

Paritair comité en interne organisatie vakbonden

- bijwonen zittingen PC en voorbereidende vergaderingen;
- 1 dag per vergadering voor de maandelijkse vergaderingen van het uitvoerend bureau van de vakbonden.

11.4 Syndicale vorming = voor het volgen van vormingen georganiseerd door de vakbonden

Leden van de Syndicale Afvaardiging

10 dagen per jaar.

Leden van de OR en het CPBW

5 dagen per jaar per effectief mandaat.

Binnen bovengenoemde kredieten, kan de vakbond een effectief en een plaatsvervangend lid aanduiden voor studiedagen of seminaries. ACLVB organiseert op regionaal niveau opleidingen, desgevallend onder het systeem van BEV of onder syndicaal verlof.

http://www.comé.be
http://www.cgslb.be/fr/formations-cgslb#bien-tre-des-salaris

Op sectoraal vlak worden ook meer specifieke sectorgerichte thema's behandeld via vormingen.

12. Korting op gas en elektriciteit

OAV

Onder bepaalde voorwaarden (o.a. verbruik in België en uitsluitend indien klant bij de werkgever) een korting verleend op de factuur.

Rechthebbenden:

- actieve werknemers met een contract van onbepaalde duur
- werknemers tijdens de 2 eerste jaren waarborg van inkomen
- personeelsleden die na 2 jaar waarborg inkomen een aanvullend invaliditeits-inkomen hebben
- gepensioneerde werknemers
- werknemers in vervroegde vertrekregeling, eindeloopbaanregeling
- deeltijdse werknemers
- leden van het gezin van de werknemer
- de weduwe/weduwnaar of minderjarige wezen

Initieel geldt de korting uitsluitend voor verbruik van gas en elektriciteit geproduceerd, vervoerd, geleverd of verkocht door de onderneming waar het personeelslid werkzaam is.

Er zijn echter uitzonderingen op deze regel. De werknemers OAV genieten de voordeeltarieven op de 2 energiebronnen, ook indien hun onderneming slechts 1 van beide energiebronnen behandelt.

De werknemers van ondernemingen die niet rechtstreeks energie verkopen, behouden de vrije keuze van energieleverancier. Het personeelstarief wordt rechtstreeks toegekend of terugbetaald na voorlegging van de jaarlijkse factuur.

Indien de korting niet rechtstreeks wordt toegekend, wordt een berekening gemaakt op basis van:

- de vaste bijdrage;
- het verbruik;
- taksen;
- kortingen.

De korting bedraagt maximum 30% van de normale prijs. (Het deel van de korting dat deze grens zou overschrijven wordt beschouwd als loon en is dus onderworpen aan RSZ).

NAV

Na 6 maanden anciënniteit wordt onder bepaalde voorwaarden (o.a. verbruik in België en uitsluitend indien klant bij de werkgever) een korting verleend op de factuur.

Rechthebbenden:

- actieve werknemers met een contract van (on)bepaalde duur
- werknemers tijdens 1ste jaar waarborg van inkomen
- personeelsleden die na het jaar waarborg inkomen een aanvullend invaliditeitsinkomen hebben
- deeltijdse werknemers
- leden van het gezin van de werknemer

Initieel geldt de korting uitsluitend voor verbruik van gas en elektriciteit geproduceerd, vervoerd, geleverd of verkocht door de onderneming waar het personeelslid werkzaam is. Er zijn echter uitzonderingen op deze regel. De korting bedraagt 30% op de (totaliteit van) jaarlijkse factuur (BTW in).

13. Gezondheidszorgen en hospitalisatieverzekering

13.1 Tussenkomst ambulante zorgen

OAV

Wat?

Tussenkomst in het 'remgeld' van medische kosten buiten hospitalisatie, (max. het dubbel van de wettelijke tegemoetkoming) met een vrijstelling t.b.v. € 32,36 per jaar (index 01.2016).

Wie?

- de werknemer na 1 jaar dienst, alsook zijn echtgenote of wettelijk samenwonende partner en hun kinderen[4]
- de werknemer onder het statuut van waarborg van inkomen
- gepensioneerde werknemers en hun echtgenoot en kinderen[4]

NAV

Wat?

Tussenkomst in het 'remgeld' van medische kosten buiten hospitalisatie, (max. het dubbel van de wettelijke tegemoetkoming) met een vrijstelling t.b.v. € 32,36 per jaar (index 01.2016).

Wie?

- de werknemer na 1 jaar dienst, alsook zijn echtgenote of wettelijk samenwonende partner en hun kinderen[4]
- de werknemer onder het statuut van waarborg van inkomen

13.2 Hospitalisatie

Voor gebaremiseerde werknemers die tewerkgesteld zijn onder PC 326 (sector gas en elektriciteit) is er een hospitalisatieverzekering die bepaalde kosten dekt ingeval van arbeidsongeschiktheid. Op bedrijfsvlak kunnen bv. voor kaderleden betere voorwaarden gelden.

Wat?

- **Basisdekking:** het verschil tussen de hospitalisatiekosten en de tussenkomst van de RIZIV.

- **Aanvullende waarborgen:**
  - zware zieken
  - pre- en post-hospitalisatie
  - medische kosten buiten tussenkomst riziv
  - medische transporten
  - rooming-in
  - in-vitrobehandelingen
  - ...

Informeer bij uw ACLVB-afgevaardigde of secretaris voor de volledige lijst en voorwaarden!

- **Vrijstelling (franchise):**
  a. meerpersoonskamer: géén vrijstelling meer
  b. éénpersoonskamer:
     - onderneming is **géén** lid van het FAV: € 75 per verzekerde per jaar
     - onderneming is lid van het FAV: € 126,79 per verzekerde per jaar (index 01.2016)

Wie?

OAV

- werknemer OAV
- echtgenote of wettelijk samenwonende partner[4] en hun kinderen
- gepensioneerde werknemers

NAV

- werknemer NAV na 1 jaar dienst
- invalide werknemer:
  - indien géén lid FAV: tijdens 1ste jaar arbeidsongeschiktheid
  - indien wel lid FAV: gedurende eerste 2 jaar
- echtgenote of wettelijk samenwonende partner[4] en hun kinderen

Een kaart wordt afgeleverd door de verzekeringsmaatschappijen (Ethias, Van Breda, ...) die toegang verleent toch de ziekenhuiszorgen zonder een voorschot of de ziekenhuisfactuur te moeten betalen.

Waarborg van inkomen bij (beroeps)ziekte/(arbeids) ongeval

OAV

Ziekte of ongeval gedurende **het 1ste jaar:** 100% van het netto-inkomen: inclusief conventionele premies, de verhogingen voor wacht- of permanentie tijdens de eerste 3 maanden; maar exclusief overuren.

Gedurende het 2de jaar 75% van dit netto-inkomen. Vanaf het 3de jaar wordt een invaliditeitsrente berekend gebaseerd op het % blijvende werkonbekwaamheid (minstens 25%) en rekening houdende met het plafond dat door de RIZIV wordt vastgesteld.

4 uitgebreide definiëring: 'rechthebbenden' in cao's

NAV

Arbeidsongeschiktheid van **minder dan 1 jaar:** na 1ste maand gewaarborgd loon, aanvulling op de ZIV-uitkering, t.w.v. 80% van het referentie gewaarborgd referentie-inkomen.

Vanaf het 2de jaar, tot aan de wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd: een aanvulling van 10% op het geplafonneerd (plafond RIZIV) maandloon en 70% boven dit plafond.

13.3 Sociaal Fonds

Actieven (contracten onbepaalde en bepaalde duur, welomschreven werk)

Jaarlijks wordt in de onderneming of TBE een budget toegekend per werknemer (in dienst) aan een door de in de OR paritair beheerd fonds, voor de toekenning van sociale voordelen. De werkgeversbijdrage is onderworpen aan de index.

Niet actieven (gepensioneerden, vervroegde uittreding, ziekte en ongeval in het 2de jaar van waarborg van inkomen of in invaliditeit, rechthebbenden van overleden werknemers)

OAV: verderzetting via werkgeversbijdrage in het (apart) sociaal fonds
NAV: geen recht voor de niet-actieve werknemers NAV

14. 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 | e-mail aclvb@aclvb.be

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 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	
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

Halle-Vilvoorde	halle.vilvoorde@aclvb.be	
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
Limburg	limburg@aclvb.be	
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
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
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 81 35 81
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	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

West-Vlaanderen	west-vlaanderen@aclvb.be	
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

Zuid Oost-Vlaanderen	zuidoostvlaanderen@aclvb.be	
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

Ik wil lid worden van de ACLVB!

voornaam

naam

straat + nr.

postcode + gemeente

tel./gsm

e-mail

geboortedatum

rijksregisternummer *(achteraan op je identiteitskaart, enkel de cijfers invullen)*

burgerlijke staat nationaliteit

taal ○ Nederlands ○ Frans

statuut 1 ○ arbeider ○ bediende ○ kader ○ jonge werknemer (–25 jaar)
○ werkloze ○ student ○ beroepsinschakelingstijd (BIT)

statuut 2 ○ voltijds ○ vrijwillig deeltijds ○ onvrijwillig deeltijds

naam bedrijf

straat + nr.

postcode + gemeente

waar aansluiten? ○ in de gemeente waar ik woon ○ in de gemeente waar ik werk

handtekening en datum

Bezorg deze strook aan je ACLVB-kantoor.