

ACLVB

Beschutte Werkplaatsen Vlaanderen

Paritair subcomité: 327.01

editie 01/2008



D / 1831 / 2008 / 8 / 10000

VOORWOORD	7
BESCHUTTE WERKPLAATSEN - ARBEIDERS (DOELGROEPPERSONEEL)	9
Functieclassificatie doelgroep personeel	9
Barema's doelgroep personeel (d.d. 1/01/2008)	10
Eindejaarspremie doelgroep personeel	11
Carenzdag	11
BESCHUTTE WERKPLAATSEN - BEDIENDEN (OMKADERINGSPERSONEEL)	12
Functieclassificatie omkaderingspersoneel	12
Barema's omkaderingspersoneel (d.d. 01/01/2008)	17
Dertiende maand omkaderingspersoneel	18
Septemberpremie omkaderingspersoneel	19
AFSPRAKEN DIE GELDEN VOOR DOELGROEP- PERSONEEL ÉN OMKADERINGSPERSONEEL	21
Arbeidsduur	21
Koppeling lonen aan de index	21
Vervoerskosten	22
Jaarlijks verlof	23
Wettelijke feestdagen	24
Klein Verlet	25
Familiaal Verlof	27
Vrijstelling van arbeidsprestaties	28
<i>Vanaf 45 jaar</i>	28
<i>Vanaf 55 jaar</i>	29
Algemene bepalingen	29

Tijdskrediet	30
<i>Tijdskrediet (Voltijds en Deeltijds) - loopbaankrediet</i>	30
<i>Tijdskrediet (loopbaanvermindering met 1/5^e)</i>	32
<i>Tijdskrediet vanaf 50 jaar (vermindering met 1/2^e of 1/5^e) - Landingsbaan</i>	33
<i>Algemene bepalingen</i>	35
Thematische verlopen	36
Voltijds Brugpensioen	38
Opzegtermijnen	40
<i>Arbeiders</i>	40
<i>Bedienden</i>	40
Diverse bepalingen	42
<i>Ondernemingscontracten: tewerkstelling buiten de werkplaats-enclaves</i>	42
<i>Vorming op het niveau van de ondernemingen</i>	44
Syndicaal Statuut	44
<i>Syndicale Premie</i>	44
<i>Ondernemingsraad - Comité voor Preventie - Syndicale Afvaardiging</i>	46
<i>Syndicaal Verlof</i>	47
ACLVB - Secretariaten	49
ACLVB - Secretarissen Non - Profit	53

VOORWOORD

Dankzij uw mobilisatiekracht en uw vastberadenheid tijdens herhaaldelijke vlagen van “**witte woede**”, zijn we er in geslaagd voor de Vlaamse Welzijnssectoren in 2000 en 2005 historische akkoorden af te sluiten die een positieve weerslag hebben gehad op zowel de loon- en arbeidsvoorwaarden, als op de groei van de tewerkstelling.

Deze Vlaamse Intersectorale Akkoorden voor de Non-Profit (VIA-Akkoorden) hebben gezorgd voor een verregaande harmonisering van de loonvoorwaarden voor het personeel van de Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en instellingen, de Gezinszorg, de Kinderopvang, de **Beschutte Werkplaatsen**, de Sociale Werkplaatsen en de Socio-culturele sector.

De **ACLVB** zal ook in de toekomst blijven ijveren voor de verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel, werkzaam in deze maatschappelijk belangrijke sectoren.

Het staat nochtans als een paal boven water dat de solidariteit en inzet van velen zal vereist blijven om in de toekomst verder te timmeren aan de ingeslagen weg. De behaalde resultaten moeten immers dag na dag verworven blijven. De overheid moet blijven gewezen worden op het belang van de Non-Profit sector en de nood aan degelijke arbeidsvoorwaarden.

In deze brochure kan u een samenvattend overzicht vinden van de belangrijkste loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing in de door Vlaanderen gesubsidieerde Beschutte Werkplaatsen.

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. U kan hun adressen vinden in deze brochure.

Mocht u interesse hebben om mee te timmeren aan de syndicale weg, dan kan u de **Liberale Vakbond** hiermee helpen door u kandidaat te stellen op de **ACLVB** lijsten bij de volgende sociale verkiezingen.

Wij rekenen op u!

Gert Van Hees
Sectoraal Verantwoordelijke Non - Profit

Jan Vercamst
Nationaal Voorzitter

Björn De Kerpel
VESOFO -consulent

Loon- en arbeidsvoorwaarden zijn voortdurend onderhevig aan wijzigingen. Om u op de hoogte te houden van wijzigingen krijgen leden, die hun e-mail adres kenbaar maken op het **ACLVB**-secretariaat, op regelmatige tijdstippen onze nieuwsbrief "SYNDROOM FLASH".

BESCHUTTE WERKPLAATSEN - ARBEIDERS (DOELGROEPPERSONEEL)

Tot deze groep van personeelsleden behoren de werknemers met een handicap die in de beschutte werkplaats een aan hun handicap aangepaste tewerkstelling uitoefenen.

FUNCTIECLASSIFICATIE DOELGROEPPERSONEEL

Categorie	Omschrijving
Categorie 5	Eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering slechts een geringe fysieke inspanning en elementaire aandacht vereist
Categorie 4	Eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering ofwel een middelzware fysieke inspanning, ofwel een gemiddelde aandacht vereist
Categorie 3	Eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering ofwel een belangrijke fysieke inspanning, ofwel voortdurende aandacht vereist, en semi-gespecialiseerde werkzaamheden waarvan de uitvoering een elementaire theoretische of praktische beroepsopleiding vereist
Categorie 2	Gespecialiseerde werkzaamheden waarvan de uitvoering een theoretische of praktische beroepsopleiding van gemiddeld niveau vereist
Categorie 1	Geschoolde werkzaamheden waarvan de uitvoering een zeer doorgedreven theoretische of praktische beroepsopleiding vereist

BAREMA'S DOELGROEPPERSONEEL (D.D.1/01/2008)

In het Interprofessioneel Akkoord 2007 - 2008 werd een verhoging van het GGMMI ingeschreven van € 25 vanaf 1 april 2007 en € 25 op 1 oktober 2008.

Deze verhoging van € 25 komt neer op een verhoging van het uurloon (38 urenweek) met telkens € 0,1518.

In onderstaande tabel staan de lonen zoals deze zijn dd. 1 januari 2008.

		21 jaar tot 21,5 jaar	Vanaf 21,5 jaar met 6 maanden anciënniteit	Vanaf 22 jaar met 12 maanden anciënniteit
Categorie 5	Uurloon	7,9530	8,1679	8,2634
Categorie 4	Uurloon	7,9530	8,1679	8,2634
Categorie 3	Uurloon	7,9530	8,1679	8,2634
Categorie 2	Uurloon	7,9530	8,1679	8,4636
Categorie 1	Uurloon	7,9530	8,1679	9,3750

Lonen van werknemers, met een leeftijd van minder dan 21 jaar dd. 1 januari 2008:

Leeftijd	Uurloon
20 jaar	7,4758
19 jaar	6,9986
18 jaar	6,5214
17 jaar	6,0443
16 jaar	5,5671

Lonen worden geïndexeerd met 2 % op de eerste van de maand volgend op de maand waarop de spilindex van de sector overschreden is.

EINDEJAARSPREMIE DOELGROEPPERSONEEL

De eindejaarspremie wordt uitbetaald in de maand december:

Jaar	Mechanisme
2008	106 x individueel bruto-uurloon
2009	114 x individueel bruto-uurloon
2010	123,50 x individueel bruto-uurloon

Bovenstaande eindejaarspremies zijn de minima. In de onderneming kan een hogere eindejaarspremie worden toegekend.

CARENZDAG

Sinds 1 januari 2005 is de carenzdag afgeschaft. Dit wil zeggen dat de eerste dag ziekte bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 14 kalenderdagen ook moet betaald worden.

BESCHUTTE WERKPLAATSEN - BEDIENDEN (OMKADERINGSPERSONEEL)

FUNCTIECLASSIFICATIE OMKADERINGSPERSONEEL

Categorie	Omschrijving
Categorie 1 Barema B1A	<p>Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie 1 de onderneming in zijn geheel.</p> <p>Betrokkene dirigeert en coördineert een groep gekwalificeerde personen, dat wil zeggen: plannen, organiseren, beslissen en opvolgen van een dienst.</p> <p>Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>vertaling van het beleid en het voorstellen van algemene doelstellingen en methodes om beleid te bereiken;</i>• <i>zeer grote verantwoordelijkheid ten aanzien van de analytische resultaten van de onderneming;</i>• <i>staffunctie op het niveau van de directie - ontwikkeling van belangrijke projecten, technische of sociale - uitwerken van ideeën van de directie;</i>• <i>rechtstreeks rapporten van beslissingen aan de algemeen directeur;</i>• <i>kan gevraagd worden de algemeen directeur bij afwezigheid te vervangen;</i>• <i>vereist een opleiding op universitair niveau of lager met gelijkgestelde ervaring.</i>

Categorie 2

Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie 2 verschillende afdelingen.

**Barema
B1C**

Betrokkene dirigeert afdelingen of diensten met talrijke werknemers. Dit wil zeggen plannen, organiseren, beslissen, verzekeren en coördineren van de dagelijkse loop der zaken van de afdeling of dienst.

Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in:

- *het afstemmen van het dagelijks beleid en de aanpak op de algemene doelstellingen en de algemene methodes bepaald door werknemers van categorie;*
- *verantwoordelijke voor de resultaten van afdelingen of diensten;*
- *coördinatie van en controle op de verschillende afdelingen of diensten;*
- *rapportering aan zijn hiërarchische overste;*
- *deelnemen aan het uitwerken van projecten of complexe dossiers;*

vereist een opleiding op niveau A1 of lager met gelijkgestelde ervaring.

Categorie 3

Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie enkel één afdeling.

**Barema
B2A**

Betrokkene oefent direct toezicht uit op een groep hiërarchisch ondergeschikten en heeft verantwoordelijkheid voor het verdelen en controleren van het werk.

Hij heeft beperkte verantwoordelijkheid inzake het beheersen van de kosten, het behandelen van personeelsaangelegenheden en het hieromtrent doen van aanbevelingen. Hij legt verantwoording af aan zijn overste en formuleert aanbevelingen.

Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in:

- *zelfstandig uitvoeren van moeilijke administratieve of technische taken;*
- *beslissingen nemen over de essentie van de taak;*
- *vergt een zeer goede beroepskennis en -ervaring;*
- *grote verantwoordelijkheid binnen het productieproces of binnen de begeleiding van personen met een handicap;*
- *de taken vragen doorgaans initiatief en redenering;*
- *meewerken aan de opstelling van procedures en instructies;*
- *lange aanleerperiode;*

vereist een opleiding op niveau A2 of lager met gelijkgestelde ervaring.

Categorie 4

Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie 4 één activiteit.

**Barema
B3**

In overleg met zijn directe hiërarchische overste oefent betrokkene toezicht uit op een groep waartoe hij zelf behoort. Hij is verantwoordelijk voor het doorgeven van instructies en oefent controle uit op de voortgang van het werk. Hij onderricht en assisteert de leden van de groep. Hij brengt personeelsproblemen onder de aandacht van de hiërarchische overste.

Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in:

- *uitvoeren van administratieve of technische taken met een zekere moeilijkheidsgraad, maar met een beperkte verantwoordelijkheid;*
- *bij problemen beroep kunnen doen op een persoon van een hoger niveau;*
- *geen beslissingen nemen over de essentie van de taak, wel over bijkomstige zaken;*
- *beschikken over een goede beroepskennis en ervaring;*
- *de taken variëren gelijktijdig en hebben verschillende doelen;*
- *middellange leertijd;*

vereist een opleiding op niveau A2 of lager met gelijkgestelde ervaring.

<p>Categorie 5</p> <p>Barema</p> <p>L4</p>	<p>Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie 5 één taak.</p> <p>Betrokkene werkt onder de rechtstreekse verantwoordelijkheid van een hiërarchische overste. Hij oefent toezicht uit op een kleine groep, waartoe hij organisatorisch ook behoort. Hij geeft de technische instructies door en is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van deze instructies. Hij neemt deel aan de taken van zijn groep.</p> <p>Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>uitvoeren van reeds ontwikkelde procedures die een niet-gelijktijdige aaneenschakeling van eenvoudige taken kunnen zijn;</i> • <i>uitvoeren van eenvoudige administratieve of technische taken die beperkte beroepskennis of ervaring vereisen;</i> • <i>tot de taak beperkt initiatief;</i> • <i>betrokkene moet verantwoording afleggen voor de correcte uitvoering van de instructies;</i> • <i>korte leertijd;</i> <p>vereist een opleiding op niveau A3 of lager met gelijkgestelde ervaring.</p>
-----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Een werknemer kan aan een bepaalde categorie worden toegewezen waarvan het vereiste opleidingsniveau hoger is dan het persoonlijk opleidingsniveau van de werknemer wanneer deze werknemer over een voldoende gelijkgestelde ervaring beschikt.

Een werknemer met een hoger opleidingsniveau dan het vereiste opleidingsniveau voor de functie die hij uitoefent wordt aan een bepaald niveau toegewezen op basis van het vereiste opleidingsniveau voor de functie en niet op basis van het persoonlijk opleidingsniveau van de werknemer.

BAREMA'S OMKADERINGSPERSONEEL (D.D. 01/01/2008)

Onderstaand barema moet 13,92 keer betaald worden. Dit komt overeen met 12 x het maandloon, het dubbel vakantiegeld (92 % van een maandloon) en een dertiende maand.

schaal	Categorie 1 B1a	Categorie 2 B1c	Categorie 3 B2a	Categorie 4 B3	Categorie 5 L4
	Maandloon	Maandloon	Maandloon	Maandloon	Maandloon
Anc.	21 jaar	21 jaar	21 jaar	18 jaar	18 jaar
0	2357,09	1980,40	1742,51	1438,65	1345,56
1	2357,09	2051,88	1805,41	1487,04	1363,37
2	2416,52	2052,61	1805,92	1545,14	1381,14
3	2416,52	2154,49	1895,58	1603,53	1398,94
4	2475,95	2155,22	1896,55	1661,43	1419,86
5	2530,24	2257,10	1986,21	1662,33	1435,30
6	2535,38	2258,05	1987,18	1744,86	1491,17
7	2645,08	2359,93	2076,84	1745,76	1501,52
8	2645,80	2361,04	2077,81	1828,28	1562,49
9	2759,91	2462,92	2167,47	1829,18	1567,74
10	2760,64	2464,03	2168,44	1911,70	1633,81
11	2874,75	2565,91	2258,10	1912,60	1633,99
12	2875,47	2567,02	2259,08	1995,13	1705,13
13	2989,58	2668,90	2348,73	1996,02	1705,13
14	2990,31	2670,01	2349,71	2087,55	1776,45
15	3105,46	2771,89	2439,36	2079,44	1776,45
16	3106,18	2773,00	2440,34	2161,97	1847,77

schaal	Categorie 1 B1a	Categorie 2 B1c	Categorie 3 B2a	Categorie 4 B3	Categorie 5 L4
	Maandloon	Maandloon	Maandloon	Maandloon	Maandloon
Anc.	21 jaar	21 jaar	21 jaar	18 jaar	18 jaar
17	3220,29	2866,39	2529,99	2162,86	1847,77
18	3221,02	2875,99	2530,97	2245,39	1919,08
19	3335,13	2977,87	2620,63	2246,29	1919,08
20	3335,13	2977,87	2620,63	2328,81	1990,40
21	3335,13	2977,87	2620,63	2329,71	1990,40
22	3335,13	2977,87	2620,63	2412,23	2061,72

Lonen worden geïndexeerd met 2 % op de eerste van de maand volgend op de maand waarop de spilindex van de sector overschreden is.

Omkaderingspersoneel dat werkt met een arbeidersstatuut kan het uurloon berekenen door volgende formule toe te passen: $(\text{maandloon} * 3) / (13 * 38)$.

DE TIENDE MAAND OMKADERINGSPERSONEEL

Sinds 2005 krijgt het omkaderingspersoneel een dertiende maand gelijk aan één maandloon.

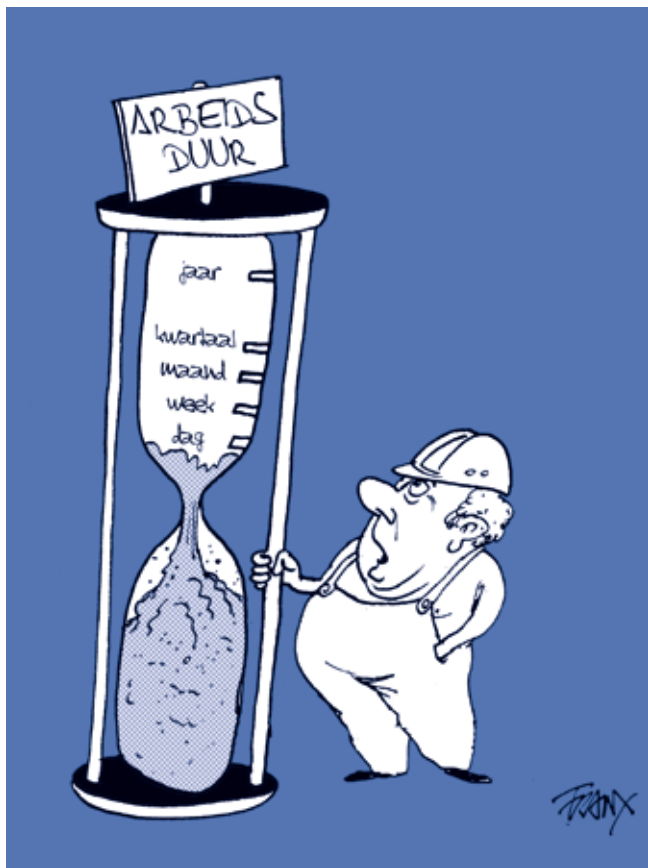
SEPTEMBERPREMIE OMKADERINGSPERSONEEL

Volgende premie wordt uitbetaald in de maand september:

Jaar	Formule van berekening
2008	215,22 + 0,60 % van de jaarwedde*
2009	290,7 + 0,80 % van de jaarwedde
2010	367,2 + 1,02 % van de jaarwedde

* *Jaarwedde = basis bruto-maandloon van augustus x 12.*

Het vast gedeelte van de premie wordt sinds 1 januari 2007 geïndexeerd op hetzelfde tijdstip als de indexering van de lonen. In bovenstaande tabel worden de bedragen weergegeven zoals ze op 1/01/2008 zijn.



AFSPRAKEN DIE GELDEN VOOR DOELGROEPPERSONEEL ÉN OMKADERINGSPERSONEEL

ARBEIDSDUUR

De wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer bedraagt maximaal 38 uur per week.

Een contract met deeltijdse tewerkstelling moet voorzien in minimum 13 uur per week.

De minimum dagprestatie is 3 uur, tenzij een afwijking wordt voorzien bij CAO.

KOPPELING LONEN AAN DE INDEX

Wanneer de spilindex voor de indexgebonden sociale uitkeringen & de lonen en wedden van het overheidspersoneel overschreden wordt, wordt ook een indexaanpassing toegepast in de verschillende Non-Profit sectoren.

In de beschutte werkplaatsen gebeurt de indexering op de eerste kalenderdag van de maand, volgend op de overschrijding van de spilindex.

De indexering moet gebeuren op de baremalonen én op de effectief betaalde lonen.

VERVOERSKOSTEN

Wanneer de afstand woonplaats - werkplaats minstens 5 km bedraagt, komt de werkgever tussen a ratio van 60 % van het sociaal abonement van de NMBS.

Personen met een handicap genieten over gratis vervoer met de Lijn.

In verschillende Beschutte Werkplaatsen wordt ook eigen bedrijfsvervoer georganiseerd.



JAARLIJKS VERLOF

Iedere werknemer heeft recht op een aantal dagen jaarlijks verlof waardoor men minstens vier weken aaneengesloten kan nemen.

Voor voltijdse werknemers zijn dit 20 wettelijke verlofdagen. Voor deeltijdse werknemers hangt dit af van het uurrooster dat men heeft afgesproken.

Bv. Iemand die elke dag 4 uur werkt heeft recht op 20 dagen van 4 uur.

Bv. Iemand die week één 3 dagen werkt en in week twee 2 dagen, heeft recht op 10 dagen jaarlijks verlof.

De opnamemodaliteiten van het jaarlijks verlof worden vastgelegd in de ondernemingsraad.



WETTELIJKE FEESTDAGEN

Er bestaan 10 wettelijke feestdagen. In principe mag op feestdagen niet worden gewerkt. Indien feestdagen op een normale inactiviteitsdag vallen van de voltijdse werknemer, kan de ondernemingsraad een andere dag vastleggen.

De feestdagen zijn:

- 1 januari
- Tweede paasdag
- 1 mei
- O.L.H. - Hemelvaart
- Tweede pinksterdag
- 21 juli
- O.L.V. - Hemelvaart
- Allerheiligen
- 11 Novemver
- Kerstdag.

KLEIN VERLET

Naar aanleiding van bepaalde gebeurtenissen mag de werknemer betaald afwezig blijven op het werk.

Reden afwezigheid	Duur afwezigheid
Huwelijk werknemer	2 dagen te kiezen in de week van de gebeurtenis of de daaropvolgende week
Huwelijk kind werknemer of echtgeno(o)t(e), broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder, kleinkind werknemer	de dag van het huwelijk
Priesterwijding of intrede in klooster van kind werknemer of echtgeno(o)t(e), broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster werknemer	de dag van de plechtigheid
Overlijden echtgeno(o)t(e), kind werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder van de werknemer	3 dagen te kiezen in de periode tussen de dag van het overlijden en de dag der begrafenis inbegrepen
Overlijden broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die inwoont bij de werknemer	2 dagen te kiezen in de periode tussen de dag van het overlijden en de dag der begrafenis inbegrepen

Reden afwezigheid	Duur afwezigheid
Overlijden broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet inwoont bij de werknemer	de dag van de begrafenis
Plechtige communie of deelname feest vrijzinnige jeugd van een kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e)	de dag van de plechtigheid of de daaraan voorafgaande of daaropvolgende activiteitsdag als de plechtigheid op een zon-, feestdag of inactiviteitsdag valt
Deelname jury Hof van Assisen, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank	de nodige tijd doch maximum 5 dagen
Uitoefenen ambt bijzitter hoofdstembureau of enig stembureau bij parlaments-, provincie-, raads- en gemeenteraadsverkiezingen	de nodige tijd
Uitoefening ambt bijzitter hoofdbureau bij verkiezing Europees Parlement	de nodige tijd doch maximum 5 dagen
Uitoefenen ambt bijzitter hoofdbureau voor stemopneming bij parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen	de nodige tijd doch maximum 5 dagen

FAMILIAAL VERLOF

De werknemer heeft onder bepaalde dwingende omstandigheden recht om onbetaald afwezig te blijven op het werk. Men mag afwezig blijven voor de tijd die nodig is om aan het dwingend probleem het hoofd te bieden, doch de afwezigheid is beperkt tot 10 dagen per jaar.

Onder dwingende reden dient te worden verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Komen in aanmerking:

- ziekte, ongeval of hospitalisatie van de echtgeno(o)t(e) of de persoon met wie hij samenwoont, een bloedverwant in opgaande of neergaande lijn evenals een adoptie- of pleegkind, tante of oom van de werknemer, van zijn echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont;
- ziekte, ongeval of hospitalisatie van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind of een schoonkind van de werknemer;
- ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp;
- bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding.

Het staat de werkgever en de werknemer vrij om in onderling akkoord andere gebeurtenissen vast te stellen die als een dwingende reden beschouwd moeten worden.

De werknemer die van het werk afwezig wil blijven moet de werkgever vooraf verwittigen of zo spoedig mogelijk.

Tevens moet de werknemer het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Op verzoek van de werkgever moet de werknemer de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES

Vanaf 45 jaar

Vanaf het jaar waarin de werknemer 45 jaar wordt, heeft hij recht op 7 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties op jaarbasis.

- Wanneer de werknemer in de loop van het jaar 45 jaar wordt, zullen de dagen vrijstelling van arbeidsprestaties pro rata toegekend worden.
- De maand, waarin de werknemer 45 jaar wordt, telt als volledige maand.
- **Deeltijdse werknemers** hebben recht op een evenredig aandeel “vrijstelling van arbeidsprestaties” in verhouding tot hun effectieve arbeidsduur.

Vanaf 55 jaar

Vanaf het jaar waarin de werknemer 55 jaar wordt, heeft hij recht op 8 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties op jaarbasis.

- Wanneer de werknemer in de loop van het jaar 55 jaar wordt, zullen de dagen vrijstelling van arbeidsprestaties pro rata toegekend worden.
- De maand, waarin de werknemer 55 jaar wordt, telt als volledige maand.
- **Deeltijdse werknemers** hebben recht op een evenredig aandeel “vrijstelling van arbeidsprestaties” in verhouding tot hun effectieve arbeidsduur.

Algemene bepalingen

De dagen “vrijstelling van arbeidsprestaties” moeten gespreid worden opgenomen met een maximum van 2 dagen per kwartaal.

De opname gebeurt in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer.

Bij de **uitdiensttreding** bezorgt de werkgever een attest van het aantal opgenomen dagen “vrijstelling van arbeidsprestaties” van het lopende jaar aan de werknemer.

Indien de werknemer bij een andere beschutte werkplaats in dienst treedt, zal het resterende aantal dagen, vermeld op de voornoemde verklaring, bij deze werkgever kunnen worden opgenomen.

TIJDSKREDIET

Tijdskrediet (voltijds en deeltijds) - loopbaankrediet

De werknemers uit de beschutte werkplaatsen hebben recht op een tijdskrediet voor een periode van 3 jaar over de gehele loopbaan.

Tijdens het eerste jaar kan men tijdskrediet opnemen met minimumperiodes van 3 maanden. Na het eerste jaar moet het opnemen van tijdskrediet gebeuren in volle jaren.

De verlenging naar 5 jaar, berekend over de gehele loopbaan, is mogelijk mits het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.

De werknemers kunnen hun arbeidsprestaties **volledig schorsen of verminderen tot een halftijdse betrekking.**

Om recht te hebben op het tijdskrediet, moet de werknemer met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met zijn werkgever gedurende 12 maanden in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke vraag.

Wat de halftijdse betrekking betreft is een minimum tewerkstelling vereist van ten minste 3/4^{de} van een voltijdse betrekking.

Voor directiefunctie en omkaderingspersoneel van categorie 1 en 2 is het recht niet automatisch, maar moet de werkgever voorafgaand zijn toestemming geven.

Ten gevolge van beslissingen in het **Generatiepact** zijn de RVA-vergoedingen voor voltijds tijdskrediet beperkt tot maximum 1 jaar, tenzij een specifiek motief voor de langere opname van voltijds tijdskrediet kan worden aangewend: *bv.* palliatieve zorgen, zorg voor een kind jonger dan 8, thuiszorg voor een gehandicapt kind of voor een zwaar ziek gezins- of familielid, specifieke opleiding,...

De Vlaamse Regering voorziet in het kader van het **vol-tijds tijdskrediet** een specifieke “aanmoedigingspremie loopbaankrediet *social profit*” voor het omkaderingspersoneel.

Per 5 jaar anciënniteit in de non-profit sector heb je recht op 3 maanden aanmoedigingspremie “loopbaankrediet”, met een maximum van 12 maanden.

Let op: deze Vlaamse aanmoedigingspremie “loopbaankrediet” geldt:

- niet voor het deeltijds tijdskrediet en
- is *niet* van toepassing voor het *doelgroep*personeel.

De Vlaamse regering voorziet ook voor bepaalde opleidingen een “aanmoedigingspremie opleidingskrediet *private sector*”. Deze premie is wel van toepassing op doelgroep én omkaderingspersoneel.

Tijdskrediet (loopbaanvermindering met 1/5^e)

De werknemers die tewerkgesteld zijn in een voltijdse arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, hebben **recht op een loopbaanvermindering ten belope van 1/5^e** van de wekelijkse arbeidsduur. Dit recht kan worden opgenomen onder de vorm van één dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur, voor een **maximumperiode van 5 jaar** over de gehele loopbaan.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

Om recht te hebben op een loopbaanvermindering met 1/5^e moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

- door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 5 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving;
- in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn geweest gedurende de laatste 12 maanden van deze 5 jaar.

De Federale overheid voorziet voor deze loopbaanvermindering met 1/5^e een RVA-uitkering.

De Vlaamse Regering voorziet voor dit systeem geen specifieke aanmoedigingspremie.

Tijdskrediet vanaf 50 jaar (vermindering met 1/2^e of 1/5^e) - Landingsbaan

De werknemers die ouder zijn dan 50 jaar, hebben zonder beperking in de tijd recht op:

- een loopbaanvermindering ten belope 1/5^e, te nemen in de vorm van een dag per week of 2 halve dagen per week, voor zover zij tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen. Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.
- een vermindering van de arbeidsprestaties tot een half-tijdse betrekking.

Om recht te hebben op:

- een **loopbaanvermindering met 1/5^e** moet de werknemer voltijds in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving. (*NB*: Wie voor de 50^{ste} verjaardag reeds van het systeem loopbaanvermindering (max. gedurende 5 jaar) geniet, kan vanaf de 50^{ste} verjaardag zonder onderbreking overstappen op het systeem loopbaanvermindering voor plus vijftigers (zonder beperking in de tijd)).
- Een vermindering van de arbeidsprestaties tot een **half-tijdse betrekking** moet de werknemer ten minste ten belope van 3/4^{de} van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende het jaar voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving.

Om zonder beperking in de tijd recht te hebben op een loopbaanvermindering met 1/5^e of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking moet de

werknemer bovendien gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:

- ten minste 50 jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht;
- door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 3 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving (mits schriftelijk akkoord terug te brengen tot 2 jaar indien aangeworven na uw 50^{ste} of 1 jaar indien aangeworven na uw 55^{ste});
- op het ogenblik van schriftelijke kennisgeving een loopbaan van 20 jaar als werknemer hebben.

Directiefuncties en omkaderingspersoneel van categorie 1, 2 en 3 hebben geen automatisch recht, maar moeten voorafgaand een goedkeuring krijgen van hun werkgever.



Ten gevolge van het **Generatiepact** kunnen 55 plussers individueel een absoluut recht doen gelden op een vermindering met 1/5^e. Enkel voor sleutelfuncties in het bedrijf kan maximum 12 maanden uitstel gevraagd worden door de werkgever.

De Federale overheid voorziet voor 50 plussers die hun loopbaan verminderen specifieke RVA-vergoedingen.

- Daarenboven heeft de Vlaamse Regering voor de Vlaamse Non-profit sectoren een specifieke “aanmoedigingspremie Landingsbaan Social-Profit” voorzien.

Hiervoor moet je 20 jaar anciënniteit in de non-profit-sector bewijzen, of 25 jaar loopbaan waarvan 10 jaar in de non-profit sector.

De aanmoedigingspremie Landingsbaan Social Profit is van toepassing voor:

- het doelgroep personeel;
- het omkaderings personeel.

Algemene bepalingen

De werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van arbeidsprestaties tot een half-tijdse betrekking wensen uit te oefenen dienen dit 3 maanden op voorhand aan te vragen bij de werkgever.

De werknemer die gebruik wenst te maken van de vermindering van de arbeidsprestaties, behoudt zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. In een bijlage wordt de nieuwe

uurregeling en de ingangsdatum ervan door partijen overeengekomen.

De werknemer die gebruik maakt van de regelingen behoudt maximaal zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats, tenzij door partijen schriftelijk anders wordt overeengekomen.

Op het niveau van de onderneming wordt gestreefd naar een evenwicht tussen de verschillende systemen tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Voor informatie over alle hogergenoemde vormen van tijdskrediet kan u terecht in onze **ACLVB**-secretariaten.

De **ACLVB**-medewerkers zullen u graag informeren over de RVA-vergoedingen én de diverse Vlaamse aanmoedigingspremies.

THEMATISCHE VERLOVEN

Elke werknemer heeft recht op het nemen van een thematische verlof. Hiermee wordt de werknemer bedoeld die zijn loopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreekt in het kader van:

- palliatief verlof;
- verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- ouderschapsverlof.

De toegangsvoorwaarden tot het verkrijgen van een van de thematische verloven zijn identiek voor alle werknemers uit de private sectoren.

De werknemers, die één van deze thematische verloven opnemen, krijgen van de **Federale Overheid** een compenserende vergoeding in de vorm van een RVA-vergoeding, welke hoger is dan de vergoeding voor tijdskrediet.

De **Vlaamse overheid** geeft de werknemer die een thematisch verlof opneemt om zorg te verlenen aan een kind ten laste tot en met de leeftijd van 7 jaar (of tot en met de leeftijd van 11 jaar voor kinderen die voor de kinderbijslag een handicap hebben van tenminste 66 %), een moeder/vader ouder dan 70 jaar, een zwaar ziek gezins- of familielid of een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte onder bepaalde voorwaarden, en gedurende max één jaar, een extra “aanmoedigingspremie zorgkrediet” - *social profit* - bovenop de RVA-vergoeding. Deze aanmoedigingspremie is enkel van toepassing voor het omkaderingspersoneel.

Het doelgroepersoneel volgt de reglementering “aanmoedigingspremies zorgkrediet” van de *privé-sector*.

Voor informatie over toegangsvoorwaarden en premies kan u terecht in onze **ACLVB**-secretariaten.

De **ACLVB**-medewerkers zullen u graag informeren over de RVA-vergoedingen én de diverse Vlaamse aanmoedigingspremies.

VOLTIJDS BRUGPENSIOEN

Om het statuut van bruggepensioneerde te kunnen bekomen moet men 58 jaar zijn en voldoen aan de wettelijk gestelde loopbaanvoorwaarden.

Deze regeling geldt voor de werknemers die in de periode van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008 de leeftijd van 58 jaar bereiken of bereikt hebben en door de werkgever ontslagen worden voor 1 januari 2009.

Voorafgaand aan de aanvraag en bij aanvang van de opzegtermijn moet de werknemer een anciënniteit van 10 jaren in de onderneming van aanvraag kunnen aantonen. Een uitzondering wordt gemaakt op deze anciënniteit voor diegenen die in een beschutte werkplaats terecht komen als gevolg van sluiting, herstructurering of vereffening van een andere beschutte werkplaats.



Ten gevolge van het **generatiepact** worden de loopbaanvoorwaarden verzwaard vanaf 2008, en dit volgens onderstaande tabel:

Brugpensioen op 58 jaar	Loopbaan	
	Man	Vrouw
2008	35 jaar	30 jaar
2010	37 jaar	33 jaar
2012	38 jaar	35 jaar
2014	38 jaar	38 jaar

Wie ontslagen wordt met het oog op brugpensioen krijgt van de werkgever tot aan zijn pensioenleeftijd een **aanvullende vergoeding** (brugpensioenvergoeding) bovenop zijn **werkloosheidsvergoeding**.

De **aanvullende vergoeding** bedraagt de helft van het verschil tussen het laatste netto-referteloon en de werkloosheidsvergoedingen.

Ingeval de werknemer overgaat van een loopbaanvermindering of een halftijdse betrekking in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, op het systeem van conventioneel brugpensioen gebeurt de berekening van de aanvullende vergoeding alsof men een voltijds loon zou hebben gehad.

OPZEGTERMIJNEN

Arbeiders

Anciënniteit arbeider	Opzeg gegeven door werkgever	Opzeg gegeven door werknemer
< 6 maanden	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
6 maanden - 5 jaar	35 kalenderdagen	14 kalenderdagen
5 - 10 jaar	42 kalenderdagen	14 kalenderdagen
10 - 15 jaar	56 kalenderdagen	14 kalenderdagen
15 - 20 jaar	84 kalenderdagen	14 kalenderdagen
20 jaar of meer	112 kalenderdagen	28 kalenderdagen

Bedienden

De duur van de opzeggingstermijn voor bedienden wordt bepaald door enerzijds de anciënniteit, en anderzijds door het loon.

Bruto jaarloon	Anciënniteit	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de werknemer
tot en met € 28.580	tot 5 jaar 5 jaar tot 10 jaar per bijkomende begonnen periode van 5 jaar	3 maanden 6 maanden + 3 maanden per bijkomende periode van 5 jaar	1,5 maand 3 maanden blijft 3 maanden
meer dan € 28.580 tot en met € 57.162		te bepalen bij overeenkomst of door de rechter doch minstens de regeling van toepassing op lonen tot € 28.580 (*)	nooit meer dan 4,5 maanden
+ € 57.162		idem als voor werknemers met loon tussen € 28.580 en € 57.162 de opzeggings- termijn kan ook voorzien worden in de arbeids- overeenkom- sten afgesloten na 1/1/94	nooit meer dan 6 maanden

* De formule Claeys wordt veel gebruikt voor het bepalen van de duur van de opzeggingstermijn voor bedienden. Meer informatie hierover kan je krijgen op het **ACLVB**-secretariaat in uw buurt.

DIVERSE BEPALINGEN

Ondernemingscontracten: tewerkstelling buiten de werkplaats - enclaves

Een ondernemingscontract is een contract, waarbij een beschutte werkplaats bij een klant, tegen een vergoeding, een werk uitvoert. Er is geen band van ondergeschiktheid en de werknemer van de beschutte werkplaats blijft onder het gezag, leiding en toezicht van de beschutte werkplaats.

Bij het afsluiten van een ondernemingscontract zal de syndicale afvaardiging, van de beschutte werkplaats, zo snel mogelijk op de hoogte worden gebracht. De leden van de ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op de werkplaats, van de beschutte werkplaats, worden op de hoogte gebracht op de eerstvolgende vergadering.

Aan de hand van een informatieformulier worden de volgende elementen meegedeeld:

- de volledige identiteit van de klant;
- de voorziene duur van het contract;
- een algemene omschrijving van het werk, met vermelding van de eventuele bijkomende risico's, verbonden aan de uitoefening ervan;
- de plaats, waar het werk wordt uitgevoerd;
- het voorziene aantal personen van de beschutte werkplaats, die worden tewerkgesteld;
- de afspraak met de klant, dat de voorwaarden inzake veiligheid en gezondheid worden gerespecteerd;

- de waarborg van structurele begeleiding (zoals in de eigen beschutte werkplaats gebeurt) door ervaren en/of gekwalificeerde doelgroepbegeleiders;
- de geldende arbeidstijden en arbeidsregimes.

Fundamentele wijzigingen van deze elementen, worden meegedeeld aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, het comité voor preventie of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging.

Enkele bijkomende modaliteiten voor werknemers tewerkgesteld in een “enclave”:

- vanaf het ogenblik dat er wordt afgeweken van de, binnen de beschutte werkplaats, geldende begin- en eindtijd van de werktijd en de reële verplaatsingstijd, geldt de vrijwilligheid en kan men de werknemers uit de beschutte werkplaats niet verplichten in de enclave te gaan werken;
- indien er meer arbeid gepresteerd wordt, dan de normale arbeidstijd van de werknemer, wordt dit beschouwd als overwerk;
- indien de reële verplaatsingstijd van de werknemer per dag toeneemt wordt het supplement aan verplaatsingstijd beschouwd als arbeidstijd, zijnde meeruren;
- in principe zorgt de beschutte werkplaats voor verplaatsing van en naar de plaats waar het ondernemingscontract wordt uitgevoerd en voor de kost van het door zijn/haar georganiseerde vervoer;
- Net zoals in de beschutte werkplaats, krijgen de werknemers de nodige opleiding en instructies om de taken op een veilige manier uit te oefenen;
- de werknemer mag niet minder verdienen dan indien hij in de beschutte werkplaats aan het werk zou zijn;

- de werkgevers zullen in de individuele arbeidsovereenkomst geen bepalingen opnemen die een verplichte tewerkstelling van een “enclave” inhoudt.

Vorming op het niveau van de ondernemingen

Onder vorming wordt verstaan, alle vormen van formeel- en informeel leren, die kaderen in het VTO-beleid (vorming-, training-, en opleiding) van de onderneming.

De middelen, beschikbaar binnen het VIVO, in het kader van de opleidingscheques, worden enkel besteed aan een VTO-aanbod, dat jaarlijks paritair wordt overeengekomen.

Het sectoraal vormingsfonds voor de beschutte werkplaatsen in Vlaanderen, wordt paritair beheerd en zal afhankelijk van de behoeften van het werkveld, bepalen voor welke VTO-activiteiten, middelen worden vrijgemaakt.

SYNDICAAL STATUUT

Syndicale Premie

De syndicale premie wordt toegekend aan de werknemers die:

- lid zijn van de **ACLVB**;
- in de loop van het refertejaar krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met een beschutte werkplaats.

Contracten van interim-arbeid, of jobstudent, komen niet in aanmerking.



Het refertejaar is de periode lopende van 01/01 t.e.m. 31/12 van elk jaar.

De jaarlijkse premie wordt toegekend op basis van één twaalfde van het totaal jaarlijks bedrag, voor iedere maand of breuk van een maand, tijdens dewelke voldaan wordt aan de voorwaarden, vermeld hierboven.

Het bedrag van de premie 2006 wordt als volgt vastgesteld:

- valide werknemers:
€ 86,76 of € 7,23 per twaalfde;
- minder-valide werknemers:
€ 54,54 of € 4,55 per twaalfde.

De beschutte werkplaats levert een individueel attest van tewerkstelling af aan al haar werknemers.

De jaarlijkse premie wordt uitbetaald vanaf februari.

Ondernemingsraad - Comité voor Preventie - Syndicale Afvaardiging

Naast de ondernemingsraad (vanaf 100 wn) of het comité voor preventie en bescherming op het werk (vanaf 50 wn), kan een syndicale afvaardiging opgericht worden in de ondernemingen die 35 en meer werknemers tellen.

Deze overlegorganen worden om de vier jaar hetzij door verkiezing (OR en CPBW), hetzij door aanduiding (SA) samengesteld.

Voor de samenstelling van de OR en het CPBW gelden strikte wettelijke spelregels.

Voor de Syndicale Afvaardiging is het aantal effectieve afgevaardigden bij CAO vastgesteld als volgt:

- vanaf 35 werknemers: 2 effectieve leden.
- vanaf 50 werknemers: 2 effectieve leden en 2 plaatsvervangers.
- vanaf 100 werknemers: 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangers.
- vanaf 300 werknemers: 4 effectieve leden en 4 plaatsvervangers.

De syndicaal afgevaardigde kan optreden bij alle individuele en collectieve conflicten op het werk.

De syndicaal afgevaardigde kan in de syndicale delegatie onderhandelen met de werkgever ten einde ondernemingsovereenkomsten af te sluiten.

De syndicaal afgevaardigde houdt toezicht op de naleving van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement.

Voor het uitoefenen van zijn taak geniet de syndicaal afgevaardigde over een bescherming tegen ontslag.

Syndicaal Verlof

De afgevaardigden van Ondernemingsraad, het Comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale afvaardiging, hebben recht op syndicaal verlof om aan vormingen of vergaderingen deel te nemen.

Een afgevaardigde met:

- 1 mandaat heeft op 4 jaar recht op 16 dagen syndicaal verlof;
- 2 mandaten heeft op 4 jaar recht op 20 dagen syndicaal verlof;
- 3 mandaten heeft op 4 jaar recht op 20 dagen syndicaal verlof.

Voor informatie over de andere modaliteiten kan u terecht bij de Bestendig Secretarissen van de **ACLVB**.

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB)

Koning Albertlaan 95 - 9000 Gent
Tel.: 09/222.57.51 - Fax: 09/221.04.74

www.aclvb.be - E-mail: aclvb@aclvb.be

Aalst - Ninove

aalst.ninove@aclvb.be

9300 AALST	Kerkhoflaan 14-16	053-70.20.70
9400 NINOVE	Centrumlaan 6	054-33.24.52
9620 ZOTTEGEM	Heldenlaan 40	09-360.21.72

Antwerpen - Metropool

antwerpen@aclvb.be

2000 ANTWERPEN	Londenstraat 25/1	03-226.13.02
2950 KAPELLEN	Dorpstraat 72	03-605.51.61

Zone Brussel

zone.brussel@aclvb.be

1000 BRUSSEL	Boudewijnlaan 11/1	02-206.67.11
1030 BRUSSEL	R. Vandeveldestraat 66	02-242.09.57
1070 BRUSSEL	Poincarélaan 72	02-558.52.40

Regio Gent

regio.gent@aclvb.be

9800 DEINZE	Guido Gezellelaan 131/3	09-386.30.16
9900 EEKLO	Blommekens 87	09-377.18.16
9000 GENT	Koning Albertlaan 93	09-243.83.83
9990 MALDEGEM	Stationsstraat 74	050-72.99.20
9040 SINT-AMANDSBERG	Antwerpsesteenweg 127	09-218.07.30
9060 ZELZATE	Burg. De Clercqstraat 1	09-345.88.99

Halle - Vilvoorde

halle.vilvoorde@aclvb.be

1730 ASSE	Priemelstraat 11	02-452.51.78
1500 HALLE	Poststraat 23	02-356.87.78
1770 LIEDEKERKE	Opperstraat 14	053-68.06.62
1800 VILVOORDE	Stationlei 78/1	02-252.09.82

Limburg

limburg@aclvb.be

3600 GENK	Europalaan 53	089-32.29.00
3500 HASSELT	Koningin Astridlaan 34/1	011-85.96.50
3920 LOMMEL	Vreyshorring 85	011-55.24.38
3630 MAASMECHELEN	Rijksweg 359a	089-77.38.91
3800 SINT-TRUIDEN	Naamsevest 83	011-68.74.24
3700 TONGEREN	Eeuweestwal 24	012-45.90.30

Mechelen - Rupel - Kempen

mechelen.rupel.kempen@aclvb.be

2200 HERENTALS	Kloosterstraat 9	014-21.12.82
2500 LIER	Lisperstraat 31	03-480.06.99
2800 MECHELEN	Fr. de Merodestraat 76-78	015-28.89.88
2845 NIEL	Antwerpsestraat 114	03-888.11.35

Vlaamse Ardennen

vlaamse.ardennen@aclvb.be

9660 BRAKEL	Marktplein 16	055-42.36.22
9700 OUDENAARDE	G. Antheunisplein 1	055-33.47.01
9600 RONSE	J.B. Guissetplein 4	055-21.12.23
9750 ZINGEM	Kerkplein 16	09-384.24.63

Vlaams Brabant

vlaams.brabant@aclvb.be

3200 AARSCHOT	Brouwerijstraat 4/3	016-56.77.56
3290 DIEST	Michel Theysstraat 87	013-33.77.17
1560 HOEILAART	Jos Denayerstraat 7	02-657.60.51
3000 LEUVEN	Jan Stasstraat 5-7	016-22.47.29
3300 TIENEN	Beauduinstraat 34	016-80.45.30
3440 ZOUTLEEUV	St.-Truidensestraat 2/3	011-69.54.21

Waas en Dender

waas.dender@aclvb.be

9290 BERLARE	Heidekasteeldreef 6	052-43.22.20
9200 DENDERMONDE	Koningin Astridlaan 16	052-25.94.50
9220 HAMME	Spoorwegstraat 96	052-49.95.50
9160 LOKEREN	Zand 18	09-340.53.30
9100 SINT-NIKLAAS	Stationsplein 9	03-760.17.50
9140 TEMSE	Vrijheidstraat 30	03-771.24.16
9230 WETTEREN	Brugstraat 2	09-365.45.61
9240 ZELE	Lokerenbaan 22	052-45.84.40

west-vlaanderen@acivb.be

8000 BRUGGE	Spanjaardstraat 13	050-33.25.97
8900 IEPER	Surmont de Volsberghestraat 45	057-20.01.15
8300 KNOKKE-HEIST	Gemeenteplein 35-37	050-63.26.02
8500 KORTRIJK	Groeninghelaan 40	056-22.10.62
8930 MENEN	Esplanadestraat 18	056-51.12.40
8400 OOSTENDE	Vindictivelaan 5	059-70.12.09
8970 POPERINGE	Ieperstraat 96	057-33.35.50
8940 WERVIK	Sint-Maartensplein 1 A	056-31.11.82

ACLUB SECRETARISSEN NON - PROFIT

Brussel (NL)

Frederic De Clerck

Boudewijnlaan 11/1
1000 Brussel

☎ 02/206.67.20

frederic.de.clerck@aclvb.be

Halle - Vilvoorde

Filip Lemberechts

Stationlei 78b/1
1800 Vilvoorde

☎ 02/454.87.12

filip.lemberechts@aclvb.be

Antwerpen Metropool

Annelies De Ridder

Londenstraat 25
2000 Antwerpen

☎ 03/201.93.36

annelies.de.ridder@aclvb.be

Antwerpen - Metropool

Chantal Van Hove

Londenstraat 25
2000 Antwerpen

☎ 03/226.94.85

chantal.van.hove@aclvb.be

Mechelen - Rupel - Kempen

Ans Peterse

Fr. De Merodestraat 76/78

2800 Mechelen

☎ 015/28.89.89

ans.peterse@aclvb.be

Limburg

Jo Froyen

Koningin Astridlaan 36

3500 Hasselt

☎ 011/85.96.54

jo.froyen@aclvb.be

West-Vlaanderen Noord

Geert De Rous

Revillpark 1

8000 Brugge

☎ 050/45.01.16

geert.de.rous@aclvb.be

West-Vlaanderen Zuid

Dieter Hollebeke

Esplanadestraat 18-20

8930 Menen

☎ 056/51.12.40

dieter.hollebeke@aclvb.be

Regio Gent

Koen De Jaeger

Sint Denijslaan 317B

9000 Gent

☎ 09/218.07.34

koen.de.jaeger@aclvb.be

Waas en Dender

André De Keyser

Stationsplein 9
9100 Sint-Niklaas
☎ 03/760.17.50
andre.de.keyser@aclvb.be

Aalst - Ninove

Alain Spaens

Kerkhoflaan 14/16
9300 Aalst
☎ 053/70.20.70
alain.spaens@aclvb.be

Vlaamse Ardennen

Annelies De Croo

G. Antheunisplein 1
9700 Oudenaarde
☎ 055/33.47.01
annelies.de.croo@aclvb.be

Vlaamse Brabant

Sofie Vansweevelt

Bauduinstraat 34
3300 Tienen
☎ 016/81.35.81
sofie.vansweevelt@aclvb.be

Bruxelles (FR)

Michael Dufrane

Bld Baudouin 11
1000 Bruxelles
☎ 02/206.67.13
michael.dufrane@cgsfb.be

