

# ACLVB kleinhandel

Paritaire comités:  
201 en 202.1

**2007-2008**



Beste ACLVB-lid,

In deze brochure vindt u de belangrijkste (sectorale) loon- en arbeidsvoorwaarden van de bedienden tewerkgesteld in de kleinhandel, met aandacht voor het sectoraal akkoord 2007-2008.

De bepalingen die zijn opgenomen in deze brochure zijn slechts minima. Het spreekt vanzelf dat gunstiger loon- en arbeidsvoorwaarden binnen uw onderneming steeds mogelijk zijn.

Indien u concrete vragen hebt omtrent de juiste toepassing van uw loon- en arbeidsvoorwaarden, dan kan u steeds terecht bij uw ACLVB-bedrijfscoördinator, uw syndicaal afgevaardigde of bij een ACLVB-secretariaat in uw buurt. Onze medewerkers staan klaar om u te helpen. Zij kunnen u bijkomende informatie verschaffen met betrekking tot de elementen die niet binnen het beperkte kader van deze publicatie kunnen worden behandeld.

**Jan Moens**  
*Nationaal Sectoraal  
Verantwoordelijke*

**Jan Vercamst**  
*Nationaal Voorzitter*

*De kleinhandel omvat 2 paritaire comités:*

**De zelfstandige kleinhandel (PC 201)  
De middelgrote levensmiddelenbedrijven (PC 202.01)**

*Opmerking:* het paritair comité 202  
(de kleinhandel in voedingswaren)  
wordt niet behandeld in deze brochure,  
maar komt aan bod in onze brochure grootdistributie.

**Sociale Zetel ACLVB – Poincarélaan 72 / 74 - 1070 Brussel**  
**Tel.: 02/558 51 58 - Fax: 02/558 51 51**  
**E-mail: [jan.moens@aclvb.be](mailto:jan.moens@aclvb.be)**

**D / 1831 / 2007 / 29 / 2750**

## SECTORALE MINIMUMLONEN

Het loon waar u minimaal recht op hebt, wordt beïnvloed door verschillende factoren: uw functie, de categorie waaronder uw functie valt, uw statuut, uw leeftijd, uw anciënniteit, uw voorervaring en de grootte van uw onderneming. De loonschalen voor de sectoren van de kleinhandel zijn dan ook uitgebreid en complex.

Voor meer informatie betreffende uw functie en uw categorie: zie beroepsindeling en functieclassificatie. Betreffende de grootte van de onderneming wordt binnen PC 201, een opdeling gemaakt tussen groep 1 en groep 2 waarbij de lonen in groep 2 iets hoger liggen dan in groep 1:

- *Groep 1:* ondernemingen met één verkooppunt en niet meer dan 10 personeelsleden in de verkoop of aan de kassa; ondernemingen met meerdere verkooppunten en niet meer dan 15 personeelsleden in de verkoop of aan de kassa;
- *Groep 2:* ondernemingen met één verkooppunt en meer dan 10 personeelsleden in de verkoop of aan de kassa; ondernemingen met meerdere verkooppunten en meer dan 15 personeelsleden in de verkoop of aan de kassa.

In deze brochure geven wij geen loonschalen. U kan de meest recente barema's op eenvoudige vraag krijgen bij uw bedrijfscoördinator, uw syndicaal afgevaardigde of bij uw ACLVB-secretariaat. Zowel de minimumlonen als de werkelijk betaalde lonen zijn gekoppeld aan de loonindex. Om uw huidige loon te checken dient u dus alle factoren bij

elkaar te nemen: ondernemingsgroep, functie, categorie, statuut en leeftijd. Weet hierbij dat het PC van het bedrijf waarin je werkzaam bent, je functie en je classificatie vermeld dienen te staan op je loonfiche.

### ***Conventionele loonsverhoging periode 2007-2008:***

#### **PC 201:**

- In de ondernemingen met minder dan 20 werknemers worden vanaf 1/10/2007 de minimumlonen evenals de werkelijk betaalde lonen met 10 euro bruto per maand verhoogd. Voor de deeltijdse werknemers wordt deze loonsverhoging pro rata de prestaties toegekend.
- In de ondernemingen vanaf 20 werknemers worden vanaf 1/10/2007 de minimumlonen evenals de werkelijk betaalde lonen met 10 euro bruto per maand verhoogd. Voor de deeltijdse werknemers wordt deze loonsverhoging pro rata de prestaties toegekend.
- In de ondernemingen met minder dan 20 werknemers worden vanaf 1/08/2008 de minimumlonen evenals de werkelijk betaalde lonen met 8 euro bruto per maand verhoogd. Voor de deeltijdse werknemers wordt deze loonsverhoging pro rata de prestaties toegekend.
- In de ondernemingen vanaf 20 werknemers worden vanaf 1/08/2008 de minimumlonen evenals de werkelijk betaalde lonen met 10 euro bruto per maand verhoogd. Voor de deeltijdse werknemers wordt deze loonsverhoging pro rata de prestaties toegekend.

#### **PC 202.01:**

- Vanaf 1/10/2007 worden de minimumlonen evenals de werkelijk betaalde lonen met 10 euro bruto per maand

verhoogd. Voor de deeltijdse werknemers wordt deze loonsverhoging pro rata de prestaties toegekend.

- Vanaf 1/08/2008 worden de minimumlonen evenals de werkelijk betaalde lonen met 10 euro bruto per maand verhoogd. Voor de deeltijdse werknemers wordt deze loonsverhoging pro rata de prestaties toegekend.

### ***Bespreking barema's:***

De sociale partners hebben beslist om verder in een werkgroep te bespreken hoe het maandelijks minimum baremaaloon beter afgestemd kan worden op het GMMI (gemiddeld minimum maandinkomen) in de sector. Zij kwamen overeen dat alle maandlonen zoals voorzien in de barema's van PC 201 of PC 202.01 moeten overeenstemmen met het GMMI.

Ook de besprekingen m.b.t het feit dat lonen in de barema's van filiaalhouders (zie verder) in een aantal gevallen lager zijn dan die van het uitvoerend personeel worden verder gezet.

Daarnaast werd overeengekomen om in navolging van de Europese richtlijnen, binnen een paritaire werkgroep de huidige leeftijdsgebonden barema's om te vormen tot een systeem dat aangepast is aan de vereisten van bovengenoemde Europese richtlijn. Dit wil zeggen, tot een baremieksysteem waarbij loon niet meer rechtstreeks wordt gelinkt aan de leeftijd. Het nieuwe systeem zal in werking treden op 1/01/2009. De complexiteit en de mogelijke gevolgen van een aanpassing van de barema's voor de individuele ondernemingen maakt het niet mogelijk om de omschakeling naar een nieuw systeem veel vroeger te regelen.

## EINDEJAARSPREMIE (DETIENDE MAAND)

### ***Uitbetaling:***

Het bedrag van de eindejaarspremie is eisbaar en moet worden uitgekeerd ten laatste tussen 15 en 31 december van ieder jaar.

### ***Voorwaarden:***

Om recht te hebben op de eindejaarspremie, moet u:

- in dienst zijn op 31 december;
- op diezelfde datum minstens 6 maanden (opeenvolgend of niet) anciënniteit hebben in de onderneming tijdens dat jaar.

*Opmerking:* de eindejaarspremie wordt ook toegekend wanneer:

- de werknemer het bedrijf verlaat vóór de datum van de uitbetaling van de eindejaarspremie en voorzover de werknemer op het moment van vertrek een anciënniteit van ten minste 6 maanden had in de onderneming;
- een werknemer op het ogenblik van de uitbetaling, in tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor de verzorging van een zwaar ziek familielid of ouderschapsverlof is, en als deze tijdens het beschouwde kalenderjaar arbeidsprestaties heeft uitgevoerd.

In beide gevallen wordt de eindejaarspremie pro rata de tewerkgestelde maanden in het respectievelijke referentiejaar berekend (zie ook verder: “bedrag”).

### **Afwijkingen:**

De eindejaarspremie wordt *niet* toegekend wanneer:

- er sprake is van ontslag om dringende redenen;
- indien de werknemer zelf ontslag neemt;
- de onderneming in de loop van het betrokken jaar ten minste een evenwaardig voordeel toekent, onder welke benaming ook (bv. conventionele premie, gift,...);
- er bij overeenkomst evenwaardig toegekende voordelen worden voorzien op het vlak van lonen en arbeidsvoorwaarden.

### **Bedrag:**

Voor bedienden die gedurende het ganse refertejaar in de onderneming tewerkgesteld geweest zijn: 100 % van het bruto-maandloon van de maand december van het betrokken jaar.

Voor filiaalhouders en bedienden die volledig of gedeeltelijk met commissieloon zijn beloond, wordt de premie berekend op het maandelijks gemiddelde van de vaste en veranderlijke brutolonen die betaald werden tijdens het betrokken jaar.

Voor de bedienden die op 31 december van het refertejaar ten minste 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming: 1/12 van de voormelde eindejaarspremie per volledige maand tewerkstelling (= pro rata berekening in functie van de tewerkgestelde maanden).

Het bedrag van de eindejaarspremie mag *niet* worden *herleid* voor afwezigheden wegens opname van jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, bij CAO vastgestelde inacti-

viteitdagen, kort verzuim, verlof om dwingende redenen, beroepsziekte of arbeidsongeval. Voor de eerste 30 dagen afwezigheid wegens ziekte of ongeval, bevallingsrust of vaderschapsverlof voor de werknemer waarvan de vrouw niet in de mogelijkheid is de bevallingsrust op te nemen, wordt het bedrag van de eindejaarspremie evenmin verminderd.



## PREMIE OMWILLE VAN DE SPECIFIEKE AARD VAN DE ARBEID

### *Overloon voor de arbeidsprestaties na 19u00:*

In de ondernemingen die meer dan 30 personen tewerkstellen, wordt voor de duur van de arbeid welke wordt verricht na 19u00, aan de bedienden een vergoeding toegekend welke met 25 % het gewoon loon overschrijdt.

(Voor de berekening van het “effectief” wordt het deeltijds bediendenpersoneel als een hele, respectievelijk een halve eenheid beschouwd naargelang in de arbeidsovereenkomst een arbeidsduur van respectievelijk meer of minder dan de helft van de wekelijkse arbeidsduur bedongen werd).

## VERVOERKOSTEN

### *Tussenkost in de kosten van gemeenschappelijk openbaar vervoer:*

De werkgevers kennen een tussenkost in de kosten van gemeenschappelijk vervoer van de bedienden toe voor de kortste weg tussen de vertrekhalte en de aankomsthalte:

### *Bedrag werkgeverstussenkost:*

- *Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer (NMBS):*

De werkgever moet een bijdrage betalen, ongeacht de afgelegde afstand.

De werkgeversbijdrage in de prijs van de treinkaart (sociaal abonnement) = de wettelijk vastgestelde werkgeversbijdrage. De werkgeverstussenkomst bedraagt gemiddeld 60 % van de prijs van het sociaal abonnement en wordt berekend op basis van het aantal afgelegde kilometers. (Actuele bedragen te verkrijgen op aanvraag via uw bedrijfscoördinator, uw syndicaal afgevaardigde of uw ACLVB - secretariaat alsook bij de NMBS zelf).

- *Gemeenschappelijk openbaar vervoer (met uitzondering van het treinvervoer):*

De werkgeversbijdrage in alle bedrijven van de kleinhandel, in de prijs van de abonnementen wordt als volgt vastgesteld voor alle de verplaatsingen vanaf 2 km:

- *wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, is de werkgeversbijdrage gelijk aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart, geldend als sociaal abonnement voor een overeenstemmende afstand, zonder evenwel 60 % van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden;*
- *wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de werkgeversbijdrage forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 56 % van de effectief door de werknemer betaalde prijs.*

(Maximumgrens: het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de prijs van het sociaal abonnement voor een afstand van 7 km voor wat het gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer betreft mag *niet* overschreden worden).

**- Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer:**

De werkgeversbijdrage voor het geheel van de afstand = de som van de werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn voor elk afzonderlijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel dat wordt gebruikt.

Als één vervoerbewijs wordt afgeleverd voor het geheel van de afgelegde afstand (zonder onderverdeling per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel):

Werkgeversbijdrage = tussenkomst zoals in de prijs van het sociaal abonnement.

***Fietsvergoeding:***

Er is een fietsvergoeding van 0,10 euro per km, tot een maximum van 20 km heen en terugreis voor bedienden die hun verplaatsingen van de woonst naar het werk maken per fiets.

***Tijdstip en modaliteiten van terugbetaling:***

Tijdstip: minstens éénmaal per maand (of ter gelegenheid van de betaalperiode die in de onderneming gebruikelijk is voor de vervoerbewijzen die geldig zijn voor een week).

**Modaliteiten:**

- betaling op voorlegging van de vervoerbewijzen uitgereikt door de NMBS en/of andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer;
- betaling fietsvergoeding op voorlegging van een door de bediende ondertekende verklaring met vermelding van de dagen waarop de woon-werkverplaatsing gebeurde en het aantal gereden km. (De werkgevers mogen dit op elk ogenblik met de werkelijkheid checken).

## ARBEIDSDUUR

### *Het begrip arbeidsduur:*

Onder 'arbeidsduur' wordt verstaan de tijd gedurende welke men ter beschikking is van de werkgever. M.a.w. de tijd waarin men elk verzoek van de werkgever moet beantwoorden. Rustpauzes en de tijd om zich te verplaatsen van huis naar de plaats van het werk of omgekeerd, wordt in principe niet beschouwd als arbeidsduur.

### *De begrippen overwerk & overloon:*

'Overwerk' is werk dat wordt verricht boven de normale arbeidsduurgrenzen.

'Overloon' is een loontoeslag waar u in bepaalde gevallen recht op hebt als u overwerk hebt gepresteerd. Het is dus niet zo dat elk uur dat u presteert boven de normale limieten, automatisch recht zal geven op overloon.

Als er overloon is verschuldigd voor de gepresteerde uren, bedraagt de toeslag ten minste 50 % van het normale loon. Overuren die recht geven op overloon en die werden gepresteerd op een zon- of feestdag worden 'dubbel' betaald (dus een toeslag van 100 %).

Overloon kan worden omgezet in (bijkomende) betaalde inhaalrust als deze mogelijkheid door een ondernemings-CAO is voorzien.

## *Arbeidsduurvermindering en de wekelijkse arbeidsduur in PC 201:*

De huidige wekelijkse arbeidsduur 38 uur:

- sinds 30 juni 2002 in ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen;
- sinds 1 mei 2001 in de ondernemingen uit de niet-voedingssector die 20 werknemers of meer tewerkstellen.

De arbeidsduurverminderingen werden verkregen met behoud van loon. Dit resulteerde dus in een proportionele verhoging van het uurloon. Bedrijven konden telkens kiezen hoe zij aan deze *arbeidsduurverminderingen* tegemoet zouden komen:

- *met een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur* (op weekbasis betekent 1 uur arbeidsduurvermindering dat je ofwel op 1 dag, 1 uur minder werkt ofwel op 2 dagen telkens een half uur minder werkt; 30 minuten arbeidsduurvermindering wordt toegekend op 1 dag van de week bij het begin of het einde van de arbeidsprestaties);
- *of via de toekenning van bijkomende verlofdagen* (1 uur arbeidsduurvermindering is gelijk aan 6 compensatiedagen op een jaar; deze dagen moeten in overleg tussen de werknemers en de werkgever worden vastgelegd).

### ***Weekgrens voor het overloon:***

De huidige *weekgrens voor het overloon* in geval van prestaties van overuren, ligt op:

- **39 uur** per week in ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen;

- **38 uur** per week in ondernemingen uit de niet-voedingssector die 20 werknemers of meer tewerkstellen; behalve voor ondernemingen die de arbeidsduurvermindering geheel of gedeeltelijk toekennen in compensatiedagen. De weekgrens voor het overloon wordt dan vastgesteld op de contractueel gepresteerde wekelijkse arbeidsduur.

### *Arbeidsduurvermindering en de wekelijkse arbeidsduur in PC 202.01:*

De huidige wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur 30 minuten (in ondernemingen waarvan de activiteit hoofdzakelijk bestaat uit de algemene kleinhandel in voedingswaren én die 20 werknemers of meer tewerkstellen - (Groep C). De arbeidsduurverminderingen werden verkregen met behoud van loon.

Bedrijven konden wel kiezen hoe zij aan deze arbeidsduurvermindering (bv. van 37u00 op 1 mei 2000 naar 36u30 op 1 mei 2001) tegemoet zouden komen:

- met een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur (deze wordt toegekend op één dag van de week, bij het begin of het einde van de prestaties);
- of via de toekenning van bijkomende verlofdagen (compensatiedagen op jaarbasis; 30 minuten arbeidsduurvermindering = 3 compensatiedagen).

De *weekgrens voor overloon* in geval van prestatie van overuren ligt op 38 uur per week.

## Deeltijdse werknemers

De arbeidsduurverkorting wordt bij *deeltijdse werknemers* doorgevoerd volgens hun *individuele keuze*: ofwel een proportionele verlaging van de arbeidsduur met behoud van loon, ofwel een proportionele verhoging van het loon bij gelijkblijvende arbeidsduur.

### Opmerking:

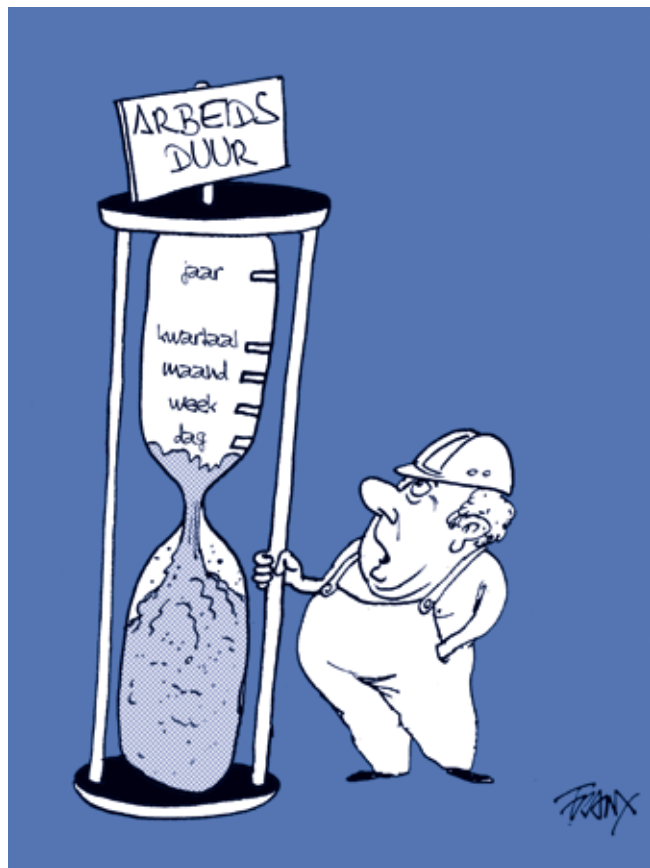
In de ondernemingen waarvan de activiteit hoofdzakelijk bestaat uit de algemene kleinhandel in voedingswaren én die 20 werknemers of meer tewerkstellen (uit PC 202.01), wordt de minimum arbeidsduur van de deeltijdse werknemers wel vastgesteld op 15 uur per week (werknemers met een lager aantal arbeidsuren per week tewerkstellen, blijft wel mogelijk binnen het kader van de wettelijk voorziene afwijkingen in art. 11bis in de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1979).

### Arbeidsregime:

Het arbeidsregime voor zowel voltijdse als deeltijdse (pro rata) werknemers in beide Paritaire comités, dient:

- ofwel verspreid te worden over maximum 5 werkdagen per week;
- ofwel georganiseerd te worden in het kader van een 6-dagenweek met toekenning van 2 halve werkdagen rust binnen die 6 dagen.

Het regionaal overlegorgaan moet door de werkgever worden ingelicht over het gekozen arbeidsregime in de ondernemingen met 20 werknemers of meer.



## ZONDAGSWERK

In principe is het verboden om arbeiders te werk te stellen op zondag.

In bepaalde omstandigheden, in sommige bedrijven of voor bepaalde werken, voorziet de wetgever een uitzondering op dit verbod en is arbeid op zondag toch toegelaten.

In de kleinhandel kunnen werknemers de ganse zondag worden tewerkgesteld in:

- beenhouwerijen, bakkerijen en banketbakkerijen;
- voedingswinkels die minder dan 5 werknemers per winkel in dienst hebben (en die ingeschreven moeten zijn in het personeelsregister en die normaal tewerkgesteld zijn in de onderneming);
- salons, tentoonstellingen, musea, jaarbeurzen, nijverheids- en landbouwtentoonstellingen, markten, optochten, en spormanifestaties (buiten de lokalen, parking of opslagplaats van de onderneming);
- dagbladondernemingen;
- ondernemingen die brandstof of olie - voor autovoertuigen in 't klein verkopen, doch enkel wat de werknemers betreft die met de verkoop zijn belast;
- winkels van genees- en heelkundige toestellen;
- tabakswinkels;
- winkels van natuurlijke bloemen.

Zij kunnen de ganse dag tewerkgesteld worden:

- de zondag voor Kerstmis;
- 2 andere zondagen per kalenderjaar omwille van bijzondere en voorbijgaande omstandigheden of ter gelegenheid van een manifestatie of braderij.

Zij kunnen enkel tewerkgesteld worden voorzover:

- zij vrijwilligers zijn;
- zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn in de winkel die overeenkomstig de wet van 22 juni 1960 tot invoering van een wekelijkse rustdag in handel en ambacht open mag zijn;
- zij ingeschreven zijn in het personeelsregister van de onderneming.

De werkgever dient ten minste 24 uur vooraf de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie sociale wetten en de vakbondsafvaardiging op de hoogte te brengen.

*Opmerking:*

Voor leerlingen-stagiairs gelden er specifieke bepalingen inzake zondagswerk.

***Inhaalrust ingevolge zondagsarbeid:***

De arbeiders die zondagsarbeid hebben verricht, hebben recht op inhaalrust:

- *de arbeid op zondag duurde langer dan 4 uur:* U heeft (ten minste) recht op 1 volle dag inhaalrust;
- *de arbeid op zondag duurde niet langer dan 4 uur:* U heeft recht op minstens ½ dag inhaalrust. Deze halve dag moet u worden verleend voor of na 13u00, zonder dat op die dag meer dan 5 uur mag worden gewerkt.

In elk geval mag de inhaalrust niet minder bedragen dan de effectief verrichte zondagsarbeid.

De arbeidswet voorziet dat de inhaalrust ter compensatie van zondagsarbeid in principe moet worden verleend in de loop van de 6 dagen volgend op de zondag waarop wordt gewerkt.

### *Het loon*

Voor prestaties op zondag, heeft u recht op uw normaal loon en niet noodzakelijk op een toeslag. De prestaties op zondag die overwerk zijn, geven in principe recht op een overloon van 100 % (u wordt dus dubbel betaald).

### *Thematiek loontoeslag voor bijkomende zondagsarbeid*

Indien het 'Ontwerp-KB tot wijziging van het KB van 3 december 1987 betreffende de zondagsarbeid' wordt gepubliceerd in het Belgische Staatsblad, dan komt er een loontoeslag van 50 % bovenop het normale loon, voor de **bijkomende zondagprestaties**.

Voorgaande is niet van toepassing op ondernemingen met een ondernemingsraad of een syndicale afvaardiging mits een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten op het niveau van de onderneming die de loon- en arbeidsvoorwaarden regelt voor de bedoelde prestaties. Bij gebreke aan dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, geldt een individuele regeling waarbij de bedoelde prestaties recht geven op een loontoeslag van minstens 100 % bovenop het normale loon.

## BEROEPSINDELING EN FUNCTIECLASSIFICATIE

De beroepsindeling en functieclassificatie is bepalend voor de loonvorming (zie ook sectorale minimumlonen). De functies die in de verschillende categorieën van de beroepenclassificatie worden opgenomen, geven recht op een overeenstemmend loon (in zoverre zij natuurlijk in hoofdzaak voltijds of deeltijds worden uitgeoefend).

Er dient eerst bepaald te worden tot welke **personeelsgroep** je behoort:

- administratief personeel;
- verkooppersoneel;
- gerant of filiaalhouder.

### **Administratief personeel:**

- **Categorie 1:** bediende belast met het klassemment en andere kleine werkjes; facturist (gewoon afschrijven); telefonist (één post); etc.:

= > voorzover de bediende minder dan 12 ma. anciënniteit heeft (in ondernemingen met minder dan 20 werknemers); voorzover de bediende minder dan 6 ma. anciënniteit heeft (in ondernemingen vanaf 20 werknemers - waarin automatisch de bedrijven van PC 202.01 zitten).

- **Categorie 2:** magazijnbediende, “comptometer”-bediende, inventarisbediende, facturist en verificateur, typist, winkelkassier, telefonist-standardist of telefonist belast met het verstrekken van technische inlichtingen, etc. en bedienden van categorie 1 met:

= > 12 of meer ma. anciënniteit (in ondernemingen met minder dan 20 werknemers); 6 of meer ma. anciënniteit (in onderne-

mingen vanaf 20 werknemers - waarin automatisch de bedrijven van PC 202.01 zitten).

- **Categorie 2bis:**

- **PC 201:** de winkelkassier van 25 jaar en ouder in de ondernemingen van groep 2 (zie eerder) met 5 jaar anciënniteit in de onderneming en in de functies van verkoper of winkelkassier;
- **PC 202.01:** de winkelkassier van 25 jaar en ouder met 5 jaar anciënniteit in de onderneming en in de functies van verkoper of winkelkassier;
- **Categorie 3:** bediende voor de lonen, hulpboekhouder, bediende aan de boekhoudmachine, stenotypist, etc.
- **Categorie 4:** boekhouder, directiesecretaris, etalagist-decorateur, etc.;
- **Categorie 5:** aankoper verantwoordelijk voor de bevoorrading, boekhouder-kassier, hoofdetalagist-decorateur, etc.

### **Verkooppersoneel:**

- **Categorie 1:** beginneling-verkoper jonger dan 18 jaar; verkoper van 18 jaar en ouder; bediende belast met het aanvullen van “rayons” in de zelfbediening in opdracht van de werkgever, de filiaalhouder of de verkoper en die toevallig de functie van verkoper of kassier waarneemt; etc.

= > voorzover de bediende minder dan 12 ma. anciënniteit heeft (in ondernemingen met minder dan 20 werknemers); voorzover de bediende minder dan 6 ma. anciënniteit heeft (in ondernemingen vanaf 20 werknemers - waarin automatisch de bedrijven van PC 202.01 zitten).

- **Categorie 2:** helper- etalagist; handelsvertegenwoordiger gedurende zijn proefperiode; etc, bedienden van categorie 1 en de verkoopadviseur van 18 jaar en ouder in de afdelingen van de zelfbediening, met:

= > 12 of meer ma. anciënniteit (in ondernemingen met minder dan 20 werknemers); 6 of meer ma. anciënniteit (in ondernemingen vanaf 20 werknemers - waarin automatisch de bedrijven van PC 202.01 zitten).

- **Categorie 2bis:**

- **PC 201:** de verkoper van 25 jaar en ouder in de ondernemingen van groep 2 (zie eerder) met 5 jaar anciënniteit in de onderneming en in de functies van verkoper of winkelkassier;

- **PC 202.01:** de verkoper van 25 jaar en ouder met 5 jaar anciënniteit in de onderneming en in de functies van verkoper of winkelkassier;

- **Categorie 3:** *de eerste verkoper* (de verkoper die de werkgever, de filiaalhouder of de afdelingschef regelmatig bijstaat in de organisatie van de verkoop door het werk van het verkooppersoneel te coördineren); *de helper-etalagist-decorateur; de meer gekwalificeerde verkoper* (de verkoper met 3 jaar verkoopservaring in de branche, in dezelfde onderneming én, die een grondige kennis bezit van de verkooptechnieken en die artikelen verkoopt waarbij een uitgebreide verkoopargumentatie moet worden aangevoerd in een gespecialiseerde winkel of afdelingen met diensten waar de handelsactiviteit o.m. bestaat uit de verkoop van niet alledaagse artikelen zoals: woon- en kantooruitrusting, vrijetijdsbesteding, fotografie en optiek, juwelierskunst, etc.) en *de handelsvertegenwoordiger met minder dan 3 jaar ervaring;*

- **Categorie 4:** le premier vendeur qualifié die voldoet aan de vereisten van de eerste verkoper en de meer gekwalificeerde verkoper; de handelsvertegenwoordiger met meer dan 3 jaar ervaring; etc.
- **Categorie 5:** verkoopchef (in PC 201: uitsluitend voor ondernemingen uit groep 2 – > zie eerder)

### ***Filiaalhouders:***

De filiaalhouder is de bediende die, zonder bestendig toezicht noch dagelijkse controle van de werkgever, de verantwoordelijkheid draagt van het dagelijks beheer van een winkel, wat inhoudt de administratieve taken, organisatie van het werk, verantwoordelijkheid van de tekorten in voorraad en kas en de algemene organisatie van de verkoop (voorraad, assortiment en klanten).

In een winkel waar het verkooppersoneel werkt zonder de regelmatige aanwezigheid van de werkgever of van een lid van het kaderpersoneel belast met toezicht (= het bestendig toezicht), moet één van de verkopers ten minste in categorie 3 geklasseerd zijn.

## **TIJDSKREDIET**

### ***Drie afzonderlijke rechten***

In het kader van de reglementering op tijdskrediet bestaan er drie op zichzelf staande stelsels. Hierna krijgt u een overzicht van de verschillende stelsels, elk met hun eigen modaliteiten, rekening houdend waar nodig met de eigenheid van de sector. De rechten die voortvloeien uit de drie stelsels zijn onderling cumuleerbaar en vervangen het

systeem van ‘loopbaanonderbreking’ (met uitzondering van de “thematische verloven”).

Het “uitvoerend personeel” heeft recht op alle stelsels van tijdskrediet terwijl het “niet-uitvoerend personeel” slechts recht heeft op het voltijds tijdskrediet. Het niet-uitvoerend personeel kan enkel, *mits instemming van de werkgever* met een individuele aanvraag, aanspraak maken op:

- een loopbaanvermindering met 1/5<sup>de</sup> (in stelsel 2 of 3);
- een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (in stelsel 1 of 3).

### **1. Stelsel 1: het recht op tijdskrediet (voltijds en halftijds)**

U heeft een principiële recht op 5 jaar tijdskrediet van zodra u een anciënniteit in de onderneming kan aantonen van 12 maanden in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever.

Het recht op tijdskrediet kan onder twee verschillende vormen worden opgenomen:

- volledige schorsing van de arbeidsprestaties;
- vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Om recht te hebben op halftijds tijdskrediet moet de arbeider, niet alleen 12 maanden anciënniteit hebben in de onderneming, maar bovendien, gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever, minstens een 3/4<sup>de</sup> tewerkstelling hebben gehad.

**Opgelet:** in ondernemingen van de sector met minder dan 20 werknemers, kan slechts 1 jaar tijdskrediet worden opgenomen (dit geldt zowel voor voltijds als halftijds tijdskrediet).

Opname van het tijdskrediet:

- ofwel neemt de bediende het recht op 5 jaar tijdskrediet ineens op;
- ofwel neemt hij de eerste 3 jaren van het tijdskrediet en worden de 2 resterende jaren onmiddellijk opgenomen na het verstrijken van de eerste 3 jaren (er geldt een aanvraagtermijn van 6 maanden - voor het verstrijken van de eerste 3 jaren);
- ofwel neemt hij de eerste 3 jaren van het tijdskrediet op en worden, na minimum 3 jaar werkhervatting, de 2 resterende jaren later opgenomen.



## ***2. Stelsel 2: het recht op 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering***

Naast het recht op tijdskrediet bestaat er nog het algemeen recht op een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, zijnde een loopbaanvermindering ten belope van een dag of 2 halve dagen per week (u werkt dus nog 4/5). Of, van zodra hierover een sectorale of bedrijfsovereenkomst wordt gesloten een ander stelsel dat in de realiteit leidt tot een 4/5<sup>de</sup> loopbaan.

U kan dit recht uitoefenen voor een maximumperiode van 5 jaar over uw gehele loopbaan. Het recht op 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering moet worden opgenomen per periode van minimum 6 maanden.

Om recht te hebben moet u aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 5 jaar anciënniteit in de onderneming te berekenen voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever;
- voltijds tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever;
- tewerkgesteld zijn in een arbeidsregime van 5 dagen of meer.

## ***3. Stelsel 3: het recht van bedienden van 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties***

Ten slotte bestaat er, voor de bedienden van 50 jaar en ouder, naast het recht op tijdskrediet (voltijds en halftijds) en het recht op 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering, voor deze

leeftijdscategorie nog een specifiek eigen recht op een vermindering van de arbeidsprestaties.

Meer bepaald kan deze categorie van bedienden hun recht op een vermindering van de arbeidsprestaties op twee wijzen uitoefenen:

- ofwel onder de vorm van een loopbaanvermindering met 1/5<sup>de</sup>, uit te oefenen per periode van minimum 6 maanden;
- ofwel onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, uit te oefenen per periode van minimum 3 maanden.

Het recht van bedienden van 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties is *onbeperkt* wat betreft de duur (er is dus geen maximumduur voorzien).

Om zich effectief op dit 'onbeperkte' recht op vermindering van de arbeidsprestaties (met 1/5<sup>de</sup> of tot 1/2<sup>de</sup>) te kunnen beroepen, moet de werknemer aan een aantal *voorwaarden* voldoen:

- ten minste 50 jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht (men moet dus nog geen 50 zijn op het moment van de schriftelijke aanvraag, zolang men maar deze leeftijd zal bereikt hebben op het moment dat men het recht effectief zal beginnen uitoefenen);
- 5 jaar anciënniteit in de onderneming te berekenen voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever;
- beroepsloopbaan hebben van 20 jaar op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever.

Naargelang voor welke mogelijkheid men kiest, moeten bovendien ook onderstaande voorwaarden worden vervuld:

- *Als er wordt gekozen voor een verminderd arbeidsregime van 1/5<sup>de</sup>*: tewerkgesteld zijn de onderneming als voltijds (of 4/5<sup>de</sup> in het kader van het recht op loopbaanvermindering), gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en werken in een arbeidsregime van ten minste 5 dagen per week.
- *Kiest men daarentegen voor een vermindering van het arbeidsregime tot 1/2<sup>de</sup>*: ten minste 3/4<sup>de</sup> tewerkgesteld zijn in de onderneming gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever.

**Opmerking:**

Een bediende van 50 jaar of meer, die niet de vereiste anciënniteit heeft (20 jaar beroepsloopbaan, 5 jaar in de onderneming) om gebruik te kunnen maken van het specifiek regime voor bedienden vanaf 50 jaar, kan eventueel wel aanspraak maken op het algemeen recht op tijdskrediet - voltijds of halftijds - (waarvoor een anciënniteit van 1 jaar in de onderneming volstaat) of eventueel op het algemeen recht op een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering (5 jaar in de onderneming).

In deze gevallen is het recht natuurlijk niet onbeperkt wat betreft de duur, en wordt het uitgeoefend volgens de modaliteiten die eigen zijn aan het gekozen regime zoals hierboven uiteengezet.

## *Kennisgeving aan de werkgever*

De werknemer die een recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering wenst uit te oefenen, moet zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte stellen.

Het ogenblik waarop de werknemer deze kennisgeving moet doen, verschilt naargelang de grootte van de onderneming:

- onderneming met 20 werknemers of minder: 6 maanden vooraf;
- onderneming met meer dan 20 werknemers: 3 maanden vooraf.

Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk andere termijnen overeenkomen.

## *Wijze van uitoefening van het recht*

De wijze van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever. De werkgever en de werknemer komen hierover tot een akkoord uiterlijk op het eind van de maand die volgt op de maand waarin de kennisgeving werd verricht.

De werkgever heeft een maand vanaf de kennisgeving om de uitoefening van het recht eventueel uit te stellen (op grond van ernstige interne of externe redenen).

*Opgelet:* voor de uitoefening van de hierboven beschreven rechten is de instemming van de werkgever steeds vereist wanneer deze ten hoogste 10 werknemers tewerkstelt.

### *Algemene opmerking:*

Enkel bij volledig tijdskrediet is er sprake van een volledige *schorsing* van de bestaande arbeidsovereenkomst. De bestaande arbeidsovereenkomst blijft in principe ongewijzigd.

Bij elke andere vorm van tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties wordt de arbeidsovereenkomst wel gewijzigd. Vandaar dat in elk geval waar de uitoefening van een van de hierboven besproken rechten leidt tot een deeltijdse tewerkstelling (*vermindering met 1/5<sup>de</sup> of 1/2<sup>de</sup>*), de arbeidsovereenkomst schriftelijk moet worden vastgesteld (met vermelding van de arbeidsregeling en het werkrooster).

### *Drempel - voorkeurs- en planningsmechanisme*

In beginsel beschikt iedere werknemer die voldoet aan de voorwaarden eigen aan de verschillende regimes, over een recht op tijdskrediet/vermindering prestaties. In de praktijk zal echter niet elke werknemer die aan de objectieve voorwaarden voldoet, dit recht zonder meer ook effectief (onmiddellijk) kunnen uitoefenen.

Om de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen, zal een “*voorkeur- en planningsmechanisme*” in werking treden als binnen de onderneming of de dienst een bepaalde drempel is bereikt (5% van het totaal aantal in de onderneming of dienst tewerkgestelde werknemers), die gelijktijdig het recht op tijdskrediet/vermindering prestaties uitoefenen of zullen uitoefenen.

Dergelijk mechanisme impliceert dat bepaalde personen (bv. werknemers met een zwaar ziek gezinslid, werkne-

mers met jonge kinderen waarvan de partner werkt,...) bij voorrang worden toegelaten tot een stelsel van tijdskrediet/vermindering prestaties.

De drempel van 5 % moet worden verhoogd met 1 eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming. Op het moment dat deze verhoogde drempel wordt overschreden moet bij de toepassing van het 'voorkeur- en planningsmechanisme' de bijkomende eenhe(i)d(en) prioritair worden toegekend aan de werknemers die een recht op vermindering van de prestaties willen uitoefenen in het kader van het stelsel voorzien voor werknemers van 50 jaar en ouder.

Binnen de onderneming kan worden overeengekomen om de drempel van 5 % aan te passen naar boven of naar onder.

In elk geval worden sinds het Generatiepact de werknemers van 55 jaar of ouder die een 4/5-tijds uitoefenen of hebben aangevraagd niet meer in aanmerking genomen voor wat betreft de 5 % drempel.

In *ondernemingen met 20 of meer werknemers* (uit PC 201 of PC 202.01), hebben werknemers van 50 jaar of ouder, *onafgezien de 5 %-drempel*, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup> (als ze ten minste voldoen aan de voorwaarden uit punt 3 "recht van bedienden 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties" en dus onder het 3<sup>de</sup> stelsel vallen van vermindering van arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup> en niet enkel onder het 2<sup>de</sup> stelsel "het recht op 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering").

Dus ook in *ondernemingen met 11 tot 19 werknemers*, hebben werknemers van 55 jaar of ouder, onafgezien de 5 %-drempel, eveneens het recht op vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup>. Het voorkeur- en planningsmechanisme is voor hen niet van toepassing. Bovendien ontvangen zij die hiervoor kiezen, een tegemoetkoming van het Sociaal Fonds ten bedrage van 25 euro per maand bovenop de tussenkomst van de RVA.

Werknemers van 50 jaar of ouder, die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup>, worden *niet* meegerekend voor de vaststelling van de drempel of het percentage.

### ***Tijdskredietvergoeding***

Als u wil gebruik maken van een vorm van tijdskrediet (voltijds/vermindering van prestaties), heeft u recht op een tijdskredietvergoeding ten laste van de RVA.

Naargelang van de tijdskredietregeling, verschilt het bedrag van de vergoeding volgens de anciënniteit, de arbeidsregeling (voltijds of deeltijds) of de gezinstoestand van de werknemer. Voor de juiste bedragen kan u contact opnemen met onze diensten.

*Opgelet:* Door een wijziging ingevoerd door het Generatiepact zal in geval van volledige schorsing van arbeidsprestaties niet altijd een uitkering tijdskrediet worden betaald.

## *Enkele bijzonderheden*

Anders dan bij het stelsel van “loopbaanonderbreking” bestaat in het kader van het tijdskrediet geen vervangingsplicht meer. De werkgever kan natuurlijk op vrijwillige basis een bediende met tijdskrediet vervangen.

Als u gebruik maakt van uw recht op tijdskrediet (volledig/ gedeeltelijke vermindering prestaties) wordt u op twee manieren beschermd:

- na afloop van de periode van uitoefening van het recht, heeft u het recht om uw functie terug te krijgen, of wanneer dit niet mogelijk is, een gelijkwaardige of vergelijkbare functie in te nemen conform uw arbeidsovereenkomst;
- u geniet een bijzondere ontslagbescherming.

Voor meer praktische informatie omtrent het tijdskrediet, kan u steeds terecht bij onze diensten.

## LOOPBAANONDERBREKING: THEMATISCHE VERLOVEN

U heeft recht op loopbaanonderbreking zonder dat uw werkgever zich hiertegen kan verzetten in drie gevallen (thematische verloven):

- om een persoon bij te staan met palliatieve verzorging;
- om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen;
- **wegens ouderschapsverlof.**

Het eerste en tweede geval wordt hierna niet verder behandeld. Voor inlichtingen over deze thematische verloven, kan u zich wenden tot onze diensten.

### *Recht op loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof*

Naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind, kan u 3 maanden ouderschapsverlof nemen. U moet uw werkgever hiervan 3 maanden vooraf schriftelijk verwittigen. Uw werkgever kan u dit recht niet ontzeggen, hij kan wel het recht uitstellen met maximum 6 maanden.

Om hierop recht te hebben moet u in beginsel een jaar anciënniteit hebben in de onderneming (12 maand in de loop van de 15 maanden die de kennisgeving voorafgaan).

Loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof kan worden opgenomen:

- *wegens geboorte*: in principe uiterlijk tot het kind 4 jaar wordt;

- *wegens adoptie*: gedurende 4 jaar nadat het kind als gezinslid in het bevolkings-/vreemdelingenregister werd ingeschreven (uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt).

Als het verlof op vraag van de werkgever werd uitgesteld, kan de periode waarbinnen het ouderschapsverlof normaal gezien moet worden opgenomen, worden verlengd.

Het verlof kan worden opgenomen in de vorm van:

- een volledige schorsing van 3 maanden (kan per maand worden opgenomen);
- vermindering van prestaties tot 1/2<sup>de</sup> gedurende ononderbroken periode van 6 maanden (enkel mogelijk voor voltijdsen). In ondernemingen met minder dan 10 werknemers moet de werkgever vooraf zijn akkoord geven;
- vermindering van prestaties met 1/5<sup>de</sup> gedurende 15 maanden (enkel mogelijk voor voltijdsen), per minimumperiode van 3 maanden.

### **Onderbrekingsuitkering:**

Bedienden die loopbaanonderbreking nemen wegens ouderschapsverlof, hebben recht op een onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA. Voor de juiste bedragen kan u contact opnemen met onze diensten.

Om onderbrekingsuitkeringen te krijgen, moet u een aanvraag indienen bij de RVA via een formulier dat zowel u als uw werkgever vooraf moeten invullen.

## **Ontslagbescherming:**

Bedienden die gebruik maken van hun recht op loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof genieten vanaf de aanvraag van een bescherming tegen ontslag.

*Opgelet!* Het recht op loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof is niet hetzelfde als het recht op 3 maanden 'onbetaald' ouderschapsverlof (zie verder).

Er is trouwens een verbod op cumulatie van beide rechten.

## **KLEIN VERLET (KORT VERZUIM)**

Klein verlet (ook kort verzuim of omstandigheidsverlof genoemd) is het recht dat u heeft om van het werk afwezig te blijven met behoud van uw normaal loon ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen of om bepaalde staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten 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 normaal gezien 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. De werknemer moet de afwezigheid vanzelfsprekend aanwenden voor het doel waarvoor ze toegestaan is.

<i>Reden afwezigheid</i>	<i>Duur</i>	<i>Tijdstip</i>
<i>Huwelijk</i> van de werknemer	2 dagen	te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt de daaropvolgende week
<i>Huwelijk</i> 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 een kleinkind van de werknemer	1 dag	de dag van het huwelijk (burgerlijk of kerkelijk)
<i>Priesterwijding</i> of <i>kloosterintrede</i> 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

<i>Reden afwezigheid</i>	<i>Duur</i>	<i>Tijdstip</i>
<i>Overlijden</i> 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 de dag van de begrafenis
<i>Overlijden</i> van een (schoon)broer, (schoon)zus, grootvader of grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter, achterkleinkind of overgrootouder - die bij de werknemer inwoont  - die niet bij de werknemer inwoont	2 dagen  1 dag	te kiezen in de periode die loopt van het overlijden tot de dag van de begrafenis  de dag van de begrafenis
<i>Plechtige communie</i> of deelname aan <i>het feest van de vrijzinnige jeugd</i> 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, feestdag of een inactiviteitsdag valt

<i>Reden afwezigheid</i>	<i>Duur</i>	<i>Tijdstip</i>
<i>Deelname aan een jury Hof van Assisen, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanvraag van de arbeidsrechtbank</i>		de nodige tijd met een maximum van vijf dagen
Uitoefening van het ambt van <i>bijzitter</i> bij de parlements-, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen - in een stembureau - in een hoofdbureau voor stemopneming		de nodige tijd de nodige tijd met een maximum van vijf dagen
Uitoefening van het ambt van <i>bijzitter</i> in een hoofdbureau bij de Europese parlementsverkiezingen		de nodige tijd met een maximum van vijf dagen
<i>Op bedrijfsvlak worden soms bijkomende omstandigheden voor klein verlet aan de bovenstaande lijst toegevoegd of worden voor bepaalde gelegenheden extra afwezigheidsdagen toegekend.</i>		

### **Nog enkele opmerkingen:**

- **Wettelijke samenwoning** die bij de gemeente is geregistreerd, wordt voor de toepassing van de bepalingen inzake klein verlet, gelijkgesteld met het huwelijk. Om klein verlet te kunnen krijgen, moet u het gemeentelijk attest van de registratie voorleggen.
- Gewone **feitelijke gezinnen** worden niet gelijkgesteld met het huwelijk, met als gevolg dat een werknemer die deel uitmaakt van een 'feitelijk' gezin, geen recht zal hebben

op klein verlet in de gevallen waar de ‘feitelijke partner’ of de ‘schoonfamilie’ betrokken is.

- Een *aangenomen of erkend natuurlijk kind* wordt gelijkgesteld met het wettig kind.

### **Deeltijdsen:**

Ook deeltijdse werknemers hebben het recht om met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en periodes die samenvallen met de dagen en periodes waarop zij normaal gewerkt zouden hebben. De dagen klein verlet worden niet aangepast in verhouding tot de prestaties van de deeltijdse werknemer. Bijvoorbeeld in geval van het huwelijk van een deeltijdse werknemer, zal hij of zij de volle 2 dagen klein verlet kunnen uitputten (in de veronderstelling dat de werknemer normaal zou gewerkt hebben op die dagen).

## **ONBETAALD OUDERSCHAPSVERLOF**

Bedienden met een anciënniteit van 1 jaar in de onderneming (12 maanden in de loop van de 15 maanden die de kennisgeving voorafgaan), kunnen 3 maanden onbetaald ouderschapsverlof opnemen (tenzij een gelijkwaardig voordeel in de onderneming bestaat):

- n.a.v. geboorte: uiterlijk tot het kind 4 jaar wordt;
- n.a.v. adoptie: gedurende 4 jaar nadat het kind als gezinslid in het bevolkings-/vreemdelingenregister werd ingeschreven (uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt).

In principe is er sprake van een volledige schorsing van het contract, maar er kan ook worden overeengekomen tussen bediende en werkgever dat het ouderschapsverlof wordt opgenomen via vermindering van de arbeid, zelfs door deeltijdsen. Dit is meteen ook het voordeel dat het onbetaald ouderschapsverlof te bieden heeft in vergelijking met het ouderschapsverlof in het kader van een loopbaanonderbreking, waar de vermindering van arbeid niet mogelijk is voor deeltijdse werknemers. Daarenboven is het bij onbetaald ouderschapsverlof mogelijk het verlof veel vrijer in te delen dan bij ouderschapsverlof in het kader van een loopbaanonderbreking.

Bedienden die van dit recht op (onbetaald) ouderschapsverlof gebruik maken, genieten een bijzondere ontslagbescherming en hebben het recht om de aanvankelijke functie terug op te nemen.

*Opgelet!* Wanneer men gebruik maakt van 'onbetaald' ouderschapsverlof, kan men voor hetzelfde kind niet ook nog ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking nemen (of vice versa).

## VERLOF OM DWINGENDE 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 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 werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden. Voor deeltijdse bedienden wordt de maximumduur herleid in verhouding tot hun prestaties.

Voorbeelden van 'dwingende redenen':

- ziekte, ongeval of opname in het ziekenhuis van een persoon die met de bediende samenwoont;
- ziekte, ongeval of opname in het ziekenhuis van een bloed- of aanverwant in de 1<sup>ste</sup> graad die niet met de bediende samenwoont;
- ernstige materiële schade aan de bezittingen van de werknemer;
- oproep om te verschijnen voor een rechtszitting indien u zelf procespartij bent.

In onderling akkoord met de betrokken bediende kan de werkgever ook andere gebeurtenissen als dwingende reden beschouwen.

## JAARLIJKS (WETTELIJK) VERLOF

Jaarlijkse vakantie is het recht om gedurende een aantal dagen van het werk afwezig te blijven in evenredigheid met de activiteitsdagen en/of gelijkgestelde dagen (zie verder in de wetgeving) in het voorgaande kalenderjaar.

## **Aantal vakantiedagen:**

Het *aantal vakantiedagen* wordt vastgesteld op 2 dagen per gewerkte maand of met arbeid gelijkgestelde onderbreking in dienst van één of meerdere werkgevers in de loop van het vakantiedienstjaar zijnde het jaar voorafgaand aan datgene waarin het verlof genomen wordt.

Wanneer de wekelijkse arbeid echter over 5 dagen gespreid is moet men de gewone inactiviteitsdag eveneens als vakantiedag beschouwen.

Een bediende tewerkgesteld in de 5-dagenweek die het voorgaande jaar 9 gepresteerde en/of gelijkgestelde maanden in aanmerking kan doen nemen heeft recht op  $9 \times 2 \text{ dagen} \times 5/6 = 15$  vakantiedagen.

## **Bedrag:**

De werkgever moet aan de bediende die verlof neemt, betalen:

- het normale loon voor het aantal opgenomen vakantiedagen (= enkelvoudig vakantiegeld);
- het dubbel vakantiegeld dat per gepresteerde en gelijkgestelde maand gelijk is aan 1/12 van 92 % van de brutowedde van de maand van de hoofdvakantie.

Het loon voor overuren die regelmatig gepresteerd werden, ploegenpremies, voordelen in natura komen mee in aanmerking voor de berekening van het vakantiegeld. Het vakantiegeld wordt enkel berekend op grond van het loon ingevolge prestaties in België. Enkel het loon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de gewone sociale zekerheidsbijdragen ten laste van de bedienden

en werkgevers dient als basis voor de berekening van het vakantiegeld. Maaltijdcheques, de werkgeversbijdrage in de groepsverzekering, de werkgeversbijdrage in de hospitalisatieverzekering, het voordeel van het gebruik van de firmawagen voor privé-doeleinden, het voordeel van het gebruik van een computer of GSM voor privé-doeleinden alsmede elk ander voordeel dat niet aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen onderworpen is, zijn uitgesloten.



## WETTELIJKE FEESTDAGEN

U heeft recht op 10 betaalde feestdagen, met name:

1 januari	Paasmaandag	1 mei	Hemelvaartdag
Pinkstermaandag	21 juli	OLV Hemelvaart	Allerheiligen
11 november	Kerstmis		

Als een feestdag op een zondag of een gewone inactiviteitsdag valt, wordt deze door een gewone activiteitsdag vervangen. De vervangingsdag krijgt dan het karakter van feestdag. Bij gebrek aan collectief (op het niveau van het PC, of op het niveau van de ondernemingsraad) of individueel akkoord, wordt de feestdag vervangen door de eerste gewone activiteitsdag die in de onderneming op die feestdag volgt.

Slechts in de gevallen waar zondagsarbeid is toegelaten, mag u tewerkgesteld worden op een feestdag. Een bediende die werkt op een feestdag heeft recht op betaalde inhaalrust (een volle dag inhaalrust als de arbeid langer dan 4 uren heeft geduurd, ten minste een halve dag als de arbeid niet langer dan 4 uren heeft geduurd).

U hebt recht op loon voor elke feestdag of vervangingsdag tijdens dewelke u niet werd tewerkgesteld evenals voor elke inhaalrustdag, tenzij u zonder rechtvaardiging afwezig bent geweest op de gewone arbeidsdag die aan de feestdag voorafgaat of erop volgt.

Wanneer op een feestdag gewerkt wordt, dient de werkgever het normale loon te betalen voor de gepresteerde uren. Tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst of in

een CAO een supplementaire vergoeding voorzien wordt, dient de werkgever geen toeslag te betalen voor prestaties op een feestdag. De werkgever is wel een toeslag van 100 % (= dus 200 %) verschuldigd voor overuren die op de feestdag werden verricht, m.a.w indien de dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur werd overschreden.

## BRUGPENSIOEN

Bedienden die worden ontslagen kunnen - op voorwaarde dat zij een zekere leeftijd en anciënniteit bezitten - tot aan de pensioenleeftijd, genieten van een *aanvullende vergoeding* (brugpensioenvergoeding) bovenop hun werkloosheidsuitkering, na ontslag.

De bestaande sectorale regelingen inzake brugpensioen werden verlengd tot en met 31 december 2009, mits (uiteraard) voldaan wordt aan de nieuwe wettelijke loopbaanvoorwaarden: brugpensioen vanaf 58 jaar is mogelijk:

*Opmerking:* in PC 201: enkel voor ondernemingen die 5 of meer werknemers tewerkstellen.

Mits:

- de bediende wordt ontslagen door de werkgever (behalve om dringende reden);
- de bediende 25 jaar loondienst kan totaliseren;\*
- een werkloosheidsuitkering ontvangen.

\* *Opgelet:* vanaf 1 januari 2008 wijzigt de duur van de loopbaanvereiste krachtens het Generatiepact.

Voor meer details gelieve contact op te nemen met uw ACLVB-secretariaat of surf naar [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)

De leeftijd van 58 jaar moet ten laatste bereikt zijn bij het effectief verstrijken van de opzeggingstermijn of op de datum waarop de verbrekingsvergoeding wordt toegekend en in alle geval VOOR het verstrijken van de nieuwe CAO, d.w.z. t.e.m. 31 december 2009.

De aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het laatst ontvangen nettoloon (netto-referteloon) en de werkloosheidsvergoeding. De vergoeding wordt maandelijks toegekend vanaf het einde van de opzeggingstermijn tot en met de maand waarin de bruggepensioneerde werknemer de leeftijd van zijn rustpensioen bereikt. Het bedrag van de vergoeding gekoppeld aan de index (volgens dezelfde modaliteiten van toepassing op de werkloosheidsuitkeringen).



## OPZEGGINGSTERMIJNEN

In onderstaande tabel worden de opzeggingstermijnen voor bedienden weergegeven. Voormelde loongrenzen worden elk jaar met ingang van 1 januari aangepast aan de evolutie van het indexcijfer. De opzeggingstermijn van bedienden wordt zowel bepaald door de anciënniteit als door het loon. Het loon dat in aanmerking moet worden genomen, is het loon waarop de werknemer recht heeft op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag. Hierbij dienen voordelen zoals eindejaarspremie, vakantiegeld, maaltijdscheques, ... in rekening gebracht worden.

<i>Bruto jaarloon</i>	<i>Anciënniteit</i>	<i>Opzegging door de werkgever</i>	<i>Opzegging door de werknemer</i>
tot 28.093 euro	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
vanaf 28.093 euro tot 56.187 euro		te bepalen bij overeenkomst of door de rechter doch minstens de regeling van toepassing op lonen tot 28.093 euro	nooit meer dan 4,5 maanden

<i>Bruto jaarloon</i>	<i>Anciënniteit</i>	<i>Opzegging door de werkgever</i>	<i>Opzegging door de werknemer</i>
+ 56.187 euro		idem als werknemers met loon tussen 28.093 en 56.187 euro de opzeggings-termijn kan ook voorzien worden in de arbeids-overeenkomsten afgesloten na 1/1/94	nooit meer dan 6 maanden

Bij een brutoloon vanaf 28.093 euro kan bij overeenkomst de duur van de opzeggingstermijn bepaald worden (hier gelden tijdsbepalingen voor). Indien geen overeenkomst werd bereikt, komt het aan de arbeidsgerechten toe deze termijn vast te leggen. Ze maken hierbij meestal gebruik van de schaal Claeys.

*Indien u wordt ontslagen of wanneer u zelf ontslag wilt nemen, neemt u best contact op met uw ACLVB-bedrijfscoördinator, uw syndicaal afgevaardigde of uw plaatselijk ACLVB-secretariaat.*

## SOCIAAL FONDS

Ondernemingen dienen een bepaald percentage van hun loonmassa af te staan aan het Sociaal fonds van de sector, die de middelen op haar beurt gebruikt voor de bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen.

In PC 201 bedraagt de totale bijdrage die ondernemingen dienen te voorzien voor het Sociaal Fonds voor de Bestaanszekerheid, 0,10 % van de loonmassa. Voor ondernemingen uit de niet-voedingssector met 20 werknemers of meer, bedraagt dit 0,50 % van de loonmassa.

De financiële middelen worden als volgt aangewend:

- 1/3 is bestemd voor de toekenning van een premie aan de werknemers van de sector voor de opvang van kinderen op jonge leeftijd;
- 1/3 voor beroepsopleiding;
- en 1/3 voor tewerkstellingspremies.

In de bedrijven van 20 werknemers of meer, gebeurt de verdeling op dezelfde wijze, maar wordt de resterende 0,40 % gebruikt voor de financiering en de werking van de regionale overlegorganen.

In PC 202.01 bedraagt de totale bijdrage die ondernemingen dienen te voorzien voor het Sociaal Fonds voor de Bestaanszekerheid, 0,60 % van de loonmassa.

De financiële middelen worden als volgt aangewend:

- 0,45 % van de loonmassa is bestemd voor de werking van de regionale overlegorganen;
- 0,15 % voor risicogroepen (premie voor kinderopvang en beroepsopleiding).

### **Opmerkingen:**

- In PC 201 krijgen de werkgevers een premie van het Sociaal Fonds indien zij het aantal werkuren van deeltijds werkenden optrekken. De bestaande regelingen en modaliteiten hieromtrent worden uitgebreid voor ondernemingen met een wekelijkse arbeidsduur van meer dan 20 uur (voor de deeltijds werkenden).
- Voor meer informatie inzake de premies voor kinderopvang, neem contact op met onze ACLVB-diensten.



## SYNDICALE AFVAARDIGING

Om als syndicaal afgevaardigde in aanmerking te kunnen komen, moet men in **PC 202.01** op het moment van aanwijzing aan volgende voorwaarden voldoen:

- hetzij Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Economische Gemeenschap; hetzij vreemdeling zijn en geen onderdaan van een lidstaat van de genoemde gemeenschap of vaderlandsloze en, in beide gevallen, minstens sedert 2 jaar regelmatig in België hebben verbleven;
- minstens 21 jaar zijn;
- minimum 1 jaar anciënniteit hebben in de onderneming en niet in proefperiode zijn;
- aangesloten zijn bij de vakbond die de kandidatuur voordraagt;
- niet in opzeggingstermijn vertoeven.

Als de werkgever zich wil verzetten tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde, moet hij dit (gemotiveerd) doen binnen de 15 werkdagen na ontvangst van de lijst met voorgestelde effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden. Als de partijen niet overeenkomen, volgt een verzoeningspoging in het paritair comité. Het verzoeningsbureau zal het geschil aanhoren en het beslechten.

De afgevaardigden worden aangewezen of verkozen voor de periode tussen 2 sociale verkiezingen (in principe 4 jaar). Het mandaat kan worden hernieuwd.

Het mandaat neemt een einde:

- bij het verstrijken ervan;
- door ontslag als syndicaal afgevaardigde waarvan aan de werkgever schriftelijk kennis wordt gegeven;
- wanneer de afgevaardigde niet meer als bediende deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van de vakbond waarvan hij lid was op het ogenblik van zijn aanwijzing;
- door terugtrekking van het mandaat van de afgevaardigde door de vakbond die hem/haar had aangewezen/voorgedragen.

De leden van de syndicale afvaardiging (gewone en plaatsvervangende) genieten een bijzondere ontslagbescherming. Syndicale afgevaardigden mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat. Als de werkgever toch overgaat tot ontslag, dan moet hij specifieke procedures naleven. Doet hij dit niet, dan zal de werkgever onder bepaalde voorwaarden een forfaitaire beschermingsvergoeding moeten betalen die gelijk is aan het brutoloon van 1 jaar.

### *Bevoegdheid en uitoefening van het mandaat*

De leden van de syndicale afvaardiging hebben heel wat bevoegdheden die onder meer betrekking hebben op de arbeidsverhoudingen, het voeren van onderhandelingen met het oog op het afsluiten van ondernemings-CAO's, de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, CAO's, arbeidsreglement en individuele arbeidsovereenkomsten, voorlichting en raadpleging van het bediende-personeel... De afgevaardigden bezitten een hoorrecht in

geval van (dreigende) individuele/collectieve geschillen en in een aantal gevallen heeft de werkgever een voorafgaande informatieplicht ten aanzien van de syndicale afvaardiging. Bij gebrek aan ondernemingsraad, kan de syndicale delegatie bepaalde taken, rechten en opdrachten uitoefenen die normaal aan deze raad toebehoren. Op dezelfde manier zal de syndicale delegatie bij gebrek aan een Comité voor preventie en bescherming op het werk, diens opdracht overnemen.

De afgevaardigden beschikken over de nodige tijd en faciliteiten voor de collectieve of individuele uitvoering van hun syndicale opdrachten.

In PC 202.01 beschikken afgevaardigden over de volgende kredieturen voor de individuele en collectieve uitvoering van hun syndicale opdrachten ***binnen de onderneming***:

- administratief personeel: 6 uur/maand per effectief mandaat;
- verkooppersoneel van de bijhuizen met een verkoopoppervlakte van 750 vierkante meter of meer: 12 uur/maand per effectief mandaat;
- verkooppersoneel van de bijhuizen met een verkoopoppervlakte van minder dan 750 vierkante meter: 18 uur/ maand per effectief mandaat.

De vakbonden kunnen het totaal van de kredieturen individueel overschrijden zonder nochtans verder te gaan dan een maximum van respectievelijk 6 en 12 dagen per jaar en per effectief mandaat. Met het oog op het gebruik van deze kredieturen, moeten de leden van de syndicale afvaardiging de werkgever ten minste 24 uur op voorhand

inlichten en in akkoord met hem ervoor zorgen dat dit gebruik de goede werking van de diensten van de onderneming niet verstoort.

De vakbonden beschikken over een krediet van 4 dagen per jaar per effectief mandaat voor het administratief personeel en van 8 dagen per jaar per effectief mandaat voor het verkooppersoneel, dat ***buiten de onderneming*** kan worden uitgeoefend (eveneens in het algemeen kader van de individuele of collectieve uitvoering van syndicale opdrachten). De vakbonden kunnen dit totaalkrediet individueel overschrijden zonder nochtans verder te gaan dan een maximum van respectievelijk 6 en 12 dagen per jaar en per effectief mandaat. Inzake het gebruik van dit dagenkrediet, moeten de aanvragers de directie evenals de onmiddellijke chef verwittigen, ten minste 8 werkdagen voor het gebruik van het dagenkrediet en zonder de goede werking van de diensten van de onderneming te verstoren.

Voor meer informatie over de modaliteiten inzake de uitoefening en de vergoeding van de opdrachten van de syndicale afgevaardigde kan u terecht bij onze ACLVB-diensten.

## SYNDICALE VORMING

De ACLVB organiseert jaarlijks syndicale vormingscycli die de economische en sociale problemen beogen. De vormingen hebben tot doel de arbeidersvertegenwoordigers de mogelijkheid te geven om in het belang van alle partijen hun taak te vervullen in de schoot van de onderneming en

om de dialoog tussen de werkgever en de vertegenwoordigers op het vlak van de onderneming te stimuleren.

De effectieve of plaatsvervangende afgevaardigden in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale afvaardiging mogen in principe op hun werk afwezig zijn om syndicale vorming te volgen.

In PC 202.01 worden kredieturen toegekend voor sociale vorming waarvan de duur vastgesteld is op 15 dagen, te verdelen over 4 jaar per effectief mandaat. Zowel de effectieve als de plaatsvervangende leden kunnen van deze kredieturen gebruik maken. Deze kredieturen voor afwezigheid op het werk met het oog op deelneming aan cursussen voor sociale vorming mogen door één bediende slechts gecumuleerd worden ten belope van 6 dagen per jaar en per persoon, voor de drie overlegorganen samen.

De vakbonden verwittigen de werkgevers minstens 4 weken vooraf schriftelijk van de afwezigheid van hun leden. Als de werkgever oordeelt dat deelname aan de vorming onmogelijk is om arbeidsorganisatorische redenen, dient hij hiervan de betrokken vakbond te verwittigen.

Elk jaar dienen de vakbonden de inhoud van de vormingsprogramma's bekend te maken aan het paritair comité. De vorming dient betrekking te hebben op de economische en sociale problemen, teneinde de vertegenwoordigers in staat te stellen hun opdracht op het vlak van de onderneming en in het belang van alle partijen ten volle te vervullen. Een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie kan in de gelegenheid worden gesteld om als lesgever op te treden.

<b>VOORWOORD</b>	<b>3</b>
<b>LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN</b>	<b>5</b>
Sectorale minimumlonen	5
Eindejaarspremie (dertiende maand)	8
Premie omwille van de specifieke aard van de arbeid	11
Vervoerkosten	11
Arbeidsduur	14
<i>Het begrip arbeidsduur</i>	14
<i>De begrippen overwerk &amp; overloon</i>	14
<i>Arbeidsduurvermindering en de wekelijkse arbeidsduur in PC 201</i>	15
<i>Arbeidsduurvermindering en de wekelijkse arbeidsduur in PC 202.01</i>	16
<i>Deeltijdse werknemers</i>	17
<i>Arbeidsregime</i>	17
Zondagswerk	19
<i>Inhaalrust ingevolge zondagsarbeid</i>	20
<i>Het loon</i>	21
<i>Thematiek loontoeslag voor bijkomende zondagarbeid</i>	21
Beroepsindeling en functieclassificatie	22
Tijdskrediet	25
<i>Drie afzonderlijke rechten:</i>	25
1. <i>Stelsel 1:</i>	
<i>het recht op tijdskrediet (voltijds en halftijds)</i>	26
2. <i>Stelsel 2:</i>	
<i>het recht op 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering</i>	28

<b>3. Stelsel 3:</b>	
<i>het recht van bedienden van 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties</i>	28
<i>Kennisgeving aan de werkgever</i>	31
<i>Wijze van uitoefening van het recht</i>	31
<i>Algemene opmerking</i>	32
<i>Drempel - voorkeurs- en planningsmechanisme</i>	32
<i>Tijdskredietvergoeding</i>	34
<i>Enkele bijzonderheden</i>	35
<i>Loopbaanonderbreking: thematische verloven</i>	36
<i>Recht op loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof</i>	36
<i>Onderbrekingsuitkering</i>	37
<i>Ontslagbescherming</i>	38
<i>Klein verlet (kort verzuim)</i>	38
<i>Nog enkele opmerkingen</i>	41
<i>Deeltijdsen</i>	42
<i>Onbetaald ouderschapsverlof</i>	42
<i>Verlof om dwingende redenen</i>	43
<i>Jaarlijks (wettelijk) verlof</i>	44
<i>Aantal vakantiedagen</i>	45
<i>Bedrag</i>	45
<i>Wettelijke feestdagen</i>	47
<i>Brugpensioen</i>	48
<i>Opzeggingstermijnen</i>	50
<i>Sociaal fonds</i>	52
<i>Syndicale afvaardiging</i>	54
<i>Bevoegdheid en uitoefening van het mandaat</i>	55
<i>Syndicale vorming</i>	57

## Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLBV)

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

<http://www.aclvb.be> - E-mail: [aclvb@aclvb.be](mailto:aclvb@aclvb.be)

### Aalst - Ninove

[aalst.ninove@aclvb.be](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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 - bus 1	02-252.09.82

## Limburg

[limburg@aclvb.be](mailto:limburg@aclvb.be)

3600 GENK	Europalaan 53	089-32.29.00
3500 HASSELT	Koningin Astridlaan 34 - bus 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	012-23.38.67

## Mechelen - Rupel - Kempen

[mechelen.rupel.kempen@aclvb.be](mailto: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](mailto: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](mailto: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	016-81.35.81
3440 ZOUTLEEUV	St. - Truidensestraat 2 - bus 3	011-69.54.21

## Waas en Dender

[waas.dender@aclvb.be](mailto: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](mailto:west-vlaanderen@acivb.be)

8000 BRUGGE	Spanjaardstraat 13	050-33.25.97
8900 IEPER	Diksmuidestraat 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

