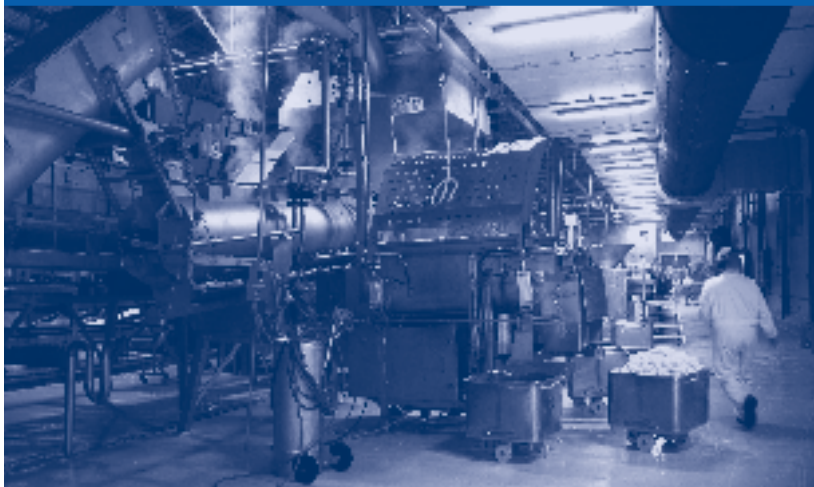


**ACLVB**

# voedingsnijverheid



Om de teksten vlotter te laten lezen heeft de redactie constructies genre “arbeider(s)/arbeidster(s)” of “arbeid(st)er(s)” willen vermijden. Als hierna over ‘arbeiders’ wordt gesproken, gaat het vanzelfsprekend altijd om arbeidsters én arbeiders.

D/1831/2011/25/11500

V.U.: Jan Vercaemst, Koning Albertlaan 95 – 9000 Gent

Coverbeeld: IPV-IFP/Lies Willaert

## Voorwoord

---

Geacht ACLVB-lid,

**De voedingsnijverheid kent een brede waaier van gespecialiseerde tewerkstelling.** Deze sector is immers verantwoordelijk voor de werknemers van de bakker om de hoek, maar ook voor deze uit de industriële bakkerijen tot de multinationals die in ons land voedingsmiddelen produceren.

**De voedingsnijverheid is in ons land goed voor 15,5% van de totale industriële werkgelegenheid,** wat haar meteen tot één van de grootste industriële werkgevers maakt. De verhouding mannen en vrouwen die in de sector werken, is gelijklopend met de verhouding arbeiders en bedienden, nl. twee derde arbeiders en één derde bedienden. Deze brochure handelt louter over de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders uit deze sector (PC 118).

**De voedingsnijverheid is tevens 1 van de eerste sectoren met een sectoraal pensioenplan voor arbeiders.** Dit plan zorgt voor een aanvulling bij het wettelijk pensioen voor de arbeiders uit de voedingsnijverheid vanaf 2004. Het beheer van dit plan wordt uitgevoerd door het Sociaal Fonds 2e Pijler, waarvan ACLVB ook deel uit maakt.

**Het IPV is het opleidingscentrum van en voor de voedingsnijverheid.** Dit instituut biedt werkgever en werknemer een ruim gamma aan opleidingen aan. Opleidingen die essentieel zijn voor de uitoefening van het beroep, maar zeker ook opleidingen die het ervaringspalet van de werknemers verrijken. Ook hier neemt ACLVB deel aan het debat.

**De ACLVB staat voor een degelijk en realistisch sociaal overleg.** Op nationaal niveau tijdens de onderhandelingen voor het tweejaarlijks interprofessioneel akkoord, wat meteen het kader vormt voor de sectorale onderhandelingen in de voedingsnijverheid en vervolgens de onderhandelingen op bedrijfsniveau. Onze leden, militanten en afgevaardigden hebben altijd een stem in de belangrijke beslissingen die genomen worden in alle fasen van het overleg. Inspraak, geen grootspraak was niet voor niets onze slogan tijdens de laatste syndicale verkiezingen.

Het resultaat van dit overleg op sectoraal niveau voor de arbeiders uit de voedingsnijverheid vindt u in deze brochure.

Het is onder andere een synthese van het sectoraal akkoord 2011-2012. De bepalingen in deze brochure zijn evenwel slechts minima. In uw eigen bedrijf kunnen gunstiger loon- en arbeidsvoorwaarden mogelijk zijn, **mede dankzij de inzet van de ACLVB afgevaardigden en secretarissen op het terrein.**

Indien u concrete vragen hebt over de juiste toepassing van uw loon- en arbeidsvoorwaarden, aarzel dan niet om hen te contacteren. **Wij staan immers met z'n allen steeds klaar om u te helpen en/of u bijkomende informatie te verschaffen.**

Tot slot nog een uitdrukkelijk dankwoord.

**Dankzij uw lidmaatschap en uw stem**, kunnen de ACLVB-bedrijfscoördinatoren, de ACLVB vakbondsafgevaardigden en de ACLVB medewerkers mee het verschil maken.

**Allen samen vormen wij de ACLVB Voedingsnijverheid.**

**Wij zetten jouw stem kracht bij!**

**Koen Dewinter**  
**Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke**

**Jan Vercamst**  
**Nationaal Voorzitter**

**Maité Dendal**  
**Verantwoordelijke Syndicale Sectorale ondersteuning**

**Sociale Zetel ACLVB**

Poincarélaan 72/74 - 1070 Brussel  
Tel: 02/558 51 50 - Fax: 02/558 51 51  
E-mail: [koen.dewinter@aclvb.be](mailto:koen.dewinter@aclvb.be)



# Inhoud

---

<b>Voorwoord</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Koopkracht en arbeidsvoorwaarden</b> .....	<b>10</b>
1.1 Implementatie van het sectorakkoord 2011-2012 .....	10
1.2 Loonschalen per 1 januari 2011 .....	11
1.3 Indexatie.....	34
1.4 Ploegenpremie.....	34
1.5 Premie voor nachtarbeid .....	34
1.6 Koudepremie .....	35
1.7 Premie voor arbeid op de 6de en 7de dag van de week.....	35
1.8 Eindejaarspremie - algemene regel .....	36
1.8.1 Eindejaarspremie in de groentenuijverheid .....	38
1.8.2 Eindejaarspremie in de bakkerijsector .....	40
1.8.3 Eindejaarspremie in de suiker - en kandijsector .....	41
1.9 Specifieke premies voor een aantal deelsectoren.....	41
1.9.1 Pluimeeslachterij.....	41
1.9.2 Groentenuijverheid .....	42
1.9.3 Vleesconserven.....	42
1.9.4 Bakkerijen.....	43
1.11 Syndicale premie – algemene regel .....	43
1.11.1 Syndicale premie in de bakkerijen.....	44
1.12 Vervoerkosten .....	45
1.12.1 Openbaar vervoer.....	45
1.12.2 Privevervoer.....	48
1.12.3 Verplaatsingen met fiets.....	52
1.12.4 Tijdstip van terugbetaling .....	52
1.13 Arbeidskledij .....	53
<b>2. Arbeidsduur</b> .....	<b>54</b>
2.1 Overurentoeslag .....	54

2.2	Gemiddelde arbeidsduur .....	54
2.3	Afwijkingen dag- en weekgrens.....	55
2.4	Nieuwe arbeidsregeling.....	57
2.5	Deeltijdse arbeid.....	58
2.5.1	Wat als deeltijdsen méér uren presteren?.....	59
2.6	Ultra-vers.....	61
2.7	Werken op de 6de of 7de dag van de week.....	62
2.8	Nachtarbeid .....	63
2.9	Controle op misbruik interim .....	65
<b>3.</b>	<b>Schorsing van de arbeidsovereenkomst .....</b>	<b>66</b>
3.1	Ziekte.....	66
3.1.1	Bestaanszekerheid bij langdurige ziekte.....	66
3.2	Tijdelijke werkloosheid .....	68
3.3	Klein verlet .....	68
3.4	Verlof om dwingende redenen.....	71
3.5	Jaarlijkse vakantie .....	71
3.5.1	Tien gewaarborgde feestdagen per jaar .....	73
<b>4.</b>	<b>Het einde van de arbeidsovereenkomst .....</b>	<b>75</b>
4.1	Opzeggingstermijnen geldig tot en met 31/12/2011! .....	75
4.1.1	Algemene regeling .....	75
4.1.2	Regeling van toepassing op de kleine bakkerijen en banket bakkerijen.....	76
4.1.3	Brugpensioen / Wettelijk pensioen.....	76
4.2	Opzegtermijnen vanaf 01/01/2012.....	78
4.3	Bijkomende vergoeding bij werkloosheid na ontslag.....	82
	Ook voor de bakkerijen wijzigt de regeling vanaf 1 januari 2012 en verwijzen we naar de tabel van de opzegtermijnen vanaf 1 januari 2012 boven in de brochure.....	82
4.4	Brugpensioen .....	82
4.4.1	Vanaf 58 jaar.....	83

4.4.2	Vanaf 56 jaar en 33 dienstjaren.....	84
4.4.3	Vanaf 56 jaar en 40 Jaar loopbaan .....	85
4.4.4	Aanvullende vergoeding .....	85
<b>5.</b>	<b>Het sectoraal pensioenplan, de 2e Pijler .....</b>	<b>87</b>
<b>6.</b>	<b>Vakbondswerk.....</b>	<b>88</b>
<b>7.</b>	<b>Interessante links.....</b>	<b>90</b>
<b>8.</b>	<b>interessante publicaties .....</b>	<b>91</b>

# 1. Koopkracht en arbeidsvoorwaarden

---

## 1.1 Implementatie van het sectorakkoord 2011-2012

Koopkracht werd op het sectoraal niveau als volgt ingevuld:

- In de ondernemingen kan tot 31.10.2011 een ondernemingsakkoord gesloten worden over nieuwe voordelen. Hierbij zal rekening gehouden worden met het globaal kader van dit akkoord en met de kost van de bepalingen waar niet kan van afgeweken worden.
- Verhoging van de minimumlonen met 0,30% vanaf 1 april 2012 (en behoudens ondernemingsakkoord voor 31/10/2011 op de reële lonen) en voor de bakkerijen vanaf 1 januari 2012

Onder “kleine bakkerijen en banketbakkerijen” wordt tot 31/12/2011 verstaan de bakkerijen de banketbakkerijen die “verse” producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en verbruikszalen bij een banketbakkerij die niet gelijktijdig aan de drie volgende voorwaarden voldoen:

- \* Aantal tewerkgestelde personen (voltijdse en deeltijdse, in hoofden uitgedrukt) hoger dan 20 op het ogenblik van de indienstreding.
- \* Gebruik van een tunneloven.
- \* Zakencijfer tijdens het voorgaande boekjaar hoger dan €1.859.200,00.

Vanaf 1 januari 2012 wordt deze definitie vereenvoudigd en beter controleerbaar.

Men spreekt dan van “kleine bakkerijen en banketbakkerijen” indien er gemiddeld minder dan 20 arbeiders in voltijdse equivalenten op jaarbasis tewerkgesteld zijn.

Dit aantal werknemers wordt jaarlijks op 30 september bepaald. Indien dit tot gevolg heeft dat een onderneming overgaat van kleine naar grote bakkerij of omgekeerd; dient de werkgever de arbeiders hiervan uiterlijk op 31 oktober volgend schriftelijk in kennis te stellen.

## 1.1 Loonschalen per 1 januari 2011

Aangezien we in deze brochure niet de volledige functieclassificatie en loonbarema's kunnen opnemen, vindt u hierboven enkel de minimumlonen per categorie. Voor verdere informatie kunt u altijd terecht bij het dichtstbijzijnde ACLVB-kantoor of ACLVB-afgevaardigde.

<b>PC 118.01 MAALDERIJEN EN ROGGEBLOEM</b>		
<b>Schaallonen per 1 januari 2011:</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoolde	12,46	12,74
Geoefende	12,84	13,17
Geschoolde	13,24	13,53
Vaklui	overeen te komen volgens de plaatselijke gebruiken	
<b>Na 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoolde	12,86	13,20
Geoefende	13,29	13,59
Geschoolde	13,68	13,99
Vaklui	overeen te komen volgens de plaatselijke gebruiken	

**PC 118.02 BIJPRODUCTEN VAN GRAANGEWASSEN, DEEGWAREN, RIJSTPELLERIJEN****Schaallonen per 1 januari 2011:**

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>		<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie 1	11,50	11,60	11,86
Categorie 2	11,83	11,93	12,20
Categorie 3	12,16	12,26	12,54
Categorie 4	12,47	12,58	12,85
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>		<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie 1	11,88	11,99	12,25
Categorie 2	12,25	12,33	12,63
Categorie 3	12,57	12,68	12,96
Categorie 4	12,91	13,00	13,30

**PC 118.03 INDUSTRIËLE BROODBAKKERIJEN, KLEINBAKKERIJEN EN KLEINBANKETBAKKERIJEN****Schaallonen per 1 januari 2011:**

Instaploon\* (eerste 6 maanden) 90%

Na 6 maanden ontvangt men een eenmalige geïndividualiseerde premie ter compensatie van het loonverlies door het toekennen van het instaploon (\*) niet van toepassing voor de grote bakkerijen en banketbakkerijen, niet voor stagiairs, industriële leerlingen en studenten.

**1. Bakkerijen met minder dan 10 werknemers**

<b>Technische functies</b>	<b>38 uur</b>	<b>39 uur</b>
Categorie 1	11,20	10,91
Categorie 2	11,55	11,25
Categorie 3	12,33	12,01
Categorie 4	12,75	12,42
Categorie 5	13,49	13,14
Categorie 6	14,63	14,25

<b>Niet-technische functies</b>	<b>38 uur</b>	<b>39 uur</b>
Categorie 7	10,52	10,25
Categorie 8	11,32	11,03
Categorie 9	12,01	11,70
Categorie 10	12,18	11,87
Categorie 11	12,33	12,01
Categorie 12	12,33	12,01
Categorie 13	12,42	12,10
<b>Onderhouds- en herstellingsfuncties</b>	<b>38 uur</b>	<b>39 uur</b>
Categorie 14	12,33	12,01
Categorie 15	13,25	12,91
Categorie 16	15,24	14,85
<b>2. Bakkerijen vanaf 10 werknemers</b>		
<b>A. Kleine bakkerijen en banketbakkerijen</b>		
<b>Technische functies</b>	<b>38 uur</b>	<b>39 uur</b>
Categorie 1	11,35	11,06
Categorie 2	11,71	11,41
Categorie 3	12,48	12,16
Categorie 4	12,89	12,56
Categorie 5	13,67	13,32
Categorie 6	14,80	14,42
<b>Niet-technische functies</b>	<b>38 uur</b>	<b>39 uur</b>
Categorie 7	10,64	10,37
Categorie 8	11,48	11,19
Categorie 9	12,17	11,86
Categorie 10	12,32	12,00
Categorie 11	12,48	12,16

Categorie 12	12,48	12,16
Categorie 13	12,59	12,27
<b>Onderhouds- en herstellingsfuncties</b>	<b>38 uur</b>	<b>39 uur</b>
Categorie 14	12,48	12,16
Categorie 15	13,43	13,09
Categorie 16	15,43	15,03
<b>B. Grote bakkerijen en banketbakkerijen</b>		
de eerste zes maanden anciënniteit		
<b>Technische functies</b>	<b>38 uur</b>	<b>39 uur</b>
Categorie 1	11,04	10,76
Categorie 2	11,37	11,08
Categorie 3	12,15	11,84
Categorie 4	12,55	12,23
Categorie 5	13,27	12,93
Categorie 6	14,39	14,02
<b>Niet-technische functies</b>	<b>38 uur</b>	<b>39 uur</b>
Categorie 7	10,36	10,09
Categorie 8	11,13	10,84
Categorie 9	11,82	11,52
Categorie 10	11,98	11,67
Categorie 11	12,15	11,84
Categorie 12	12,15	11,84
Categorie 13	12,22	11,91
<b>Onderhouds- en herstellingsfuncties</b>	<b>38 uur</b>	<b>39 uur</b>
Categorie 14	12,15	11,84
Categorie 15	13,05	12,72
Categorie 16	14,99	14,61

na zes maanden anciënniteit		
<b>Technische functies</b>	<b>38 uur</b>	<b>39 uur</b>
Categorie 1	11,35	11,06
Categorie 2	11,71	11,41
Categorie 3	12,48	12,16
Categorie 4	12,89	12,56
Categorie 5	13,67	13,32
Categorie 6	14,80	14,42
<b>Niet-technische functies</b>	<b>38 uur</b>	<b>39 uur</b>
Categorie 7	10,64	10,37
Categorie 8	11,48	11,19
Categorie 9	12,17	11,86
Categorie 10	12,32	12,00
Categorie 11	12,48	12,16
Categorie 12	12,48	12,16
Categorie 13	12,59	12,27
<b>Onderhouds- en herstellingsfuncties</b>	<b>38 uur</b>	<b>39 uur</b>
Categorie 14	12,48	12,16
Categorie 15	13,43	13,09
Categorie 16	15,43	15,03

**PC 118.04 MAISSTIJFSEL, RIJSTSTIJFSEL, GLUCOSE, AARDAPPELMEEL, MAISMEELFABRIEKEN**

**Schaallonen per 1 januari 2011:**

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,70	11,96
Categorie II	11,97	12,24
Categorie III	12,26	12,54

Categorie IV	12,17	12,45
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>		
Categorie I	12,09	12,36
Categorie II	12,38	12,67
Categorie III	12,68	12,96
Categorie IV	12,97	13,27

**PC 118.05 KOEKJES-, INDUSTRIELE BANKETBAKKERIJEN,  
 BESCHUITFABRIEKEN, PEPERKOEK, JODENPAASBROOD, SPECULAAS  
 Schaallonen per 1 januari 2011:**

**A. Koekjes, jodenpaasbrood, speculaas, peperkoek**

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,53	11,77
Categorie II	11,88	12,16
Categorie III	12,26	12,53
Categorie IV	12,62	12,92
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,90	12,17
Categorie II	12,27	12,58
Categorie II	12,68	12,93
Categorie IV	13,04	13,36
<b>B. Beschuitfabrieken</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,41	11,66
Categorie II	11,78	12,07
Categorie III	12,17	12,44
Categorie IV	12,55	12,83
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>

Categorie I	11,80	12,04
Categorie II	12,19	12,04
Categorie III	12,59	12,84
Categorie IV	12,97	13,27
<b>C. Industriële banketbakkerijen</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,41	11,66
Categorie II	11,76	12,04
Categorie III	12,12	12,40
Categorie IV	12,47	12,75
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,80	12,04
Categorie II	12,16	12,45
Categorie III	12,55	12,80
Categorie IV	12,87	13,21

**PC 118.06 SUIKER-, SUIKERRAFFINADERIJEN, KANDIJ, INVERTSUIKER, CITROENZUUR, DISTILLEERDERIJEN, GISTFABRIEKEN**  
**Schaallonen per 1 januari 2011:**

**A. Suikerfabrieken en -raffinaderijen, fabrieken van invertsuiker en citroenzuur**

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoold	12,26	12,54
Geoefend	12,87	13,19
Geschoold	13,52	13,82
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoold	12,68	12,96
Geoefend	13,34	13,63
Geschoold	13,97	14,28

<b>B. Kandijfabrieken</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoold	12,26	12,55
Geoefend	12,93	13,23
Geschoold	13,61	13,91
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoold	12,68	12,97
Geoefend	13,37	13,67
Geschoold	14,06	14,38
<b>C. Gistfabrieken en distilleerderijen</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoold	12,24	12,53
Geoefend	12,64	12,96
Geschoold	13,13	13,39
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoold	12,67	12,93
Geoefend	13,10	13,39
Geschoold	13,55	13,86

<b>PC 118.07 BROUWERIJEN, MOUTERIJEN</b>		
<b>Schaallonen per 1 januari 2011:</b>		
<b>A. Brouwerijen</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoolden	12,22	12,51
Geoefenden	12,59	12,87
Geschoolden	13,04	13,34
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>

Ongeschoolden	12,65	12,90
Geoefenden	13,01	13,34
Geschoolden	13,46	13,82
<b>B. Mouterijen</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoolden	12,26	12,54
Geoefenden	12,57	12,84
Geschoolden	12,87	13,19
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoolden	12,68	12,96
Geoefenden	12,99	13,29
Geschoolden	13,34	13,63

**PC 118.08 DRINKWATERS EN LIMONADES, APPELWIJNEN, WIJNEN, VRUCHTENSAP EN -WIJN, LIKEUREN, APERITIEVEN, VRUCHTENSTOKERIJEN EN FRUITSTOKERIJEN**  
**Schaallonen per 1 januari 2011:**

**A. Drinkwaters, limonades**

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	12,18	12,46
Categorie II	12,26	12,55
Categorie III	12,39	12,67
Categorie IV	12,56	12,83
Categorie V	12,69	13,02
Categorie VI	12,85	13,18
Categorie VII	13,02	13,30
Categorie VIII	13,17	13,46
Categorie IX	13,29	13,60

Categorie X	13,46	13,78
Categorie XI	13,61	13,91
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	12,61	12,86
Categorie II	12,68	12,97
Categorie III	12,79	13,12
Categorie IV	12,98	13,27
Categorie V	13,14	13,44
Categorie VI	13,30	13,62
Categorie VII	13,44	13,77
Categorie VIII	13,59	13,91
Categorie IX	13,74	14,05
Categorie X	13,91	14,05
Categorie XI	14,06	14,38
<b>B. Andere sectoren</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	12,11	12,39
Categorie II	12,20	12,47
Categorie III	12,31	12,58
Categorie IV	12,48	12,76
Categorie V	12,62	12,93
Categorie VI	12,76	13,09
Categorie VII	12,93	13,23
Categorie VIII	13,07	13,35
Categorie IX	13,23	13,53
Categorie X	13,37	13,69
Categorie XI	13,52	13,83

<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	12,54	12,79
Categorie II	12,63	12,87
Categorie III	12,73	13,00
Categorie IV	12,88	13,22
Categorie V	13,04	13,37
Categorie VI	13,22	13,52
Categorie VII	13,37	13,67
Categorie VIII	13,49	13,83
Categorie IX	13,67	13,99
Categorie X	13,85	14,13
Categorie XI	13,97	14,29

**PC 118.09: GROENTECONSERVEN, WATERVRIJE GROENTEN, ZUURKOOL EN IN ZOUT INGELEGDE GROENTEN, BEREIDING VAN DROGE BEVROREN EN OVERBEVROREN GROENTEN, SCHOONMAKEN EN BEREIDEN VAN VERSE GROENTEN**

**Schaallonen per 1 april 2011**

<b>38 uur/week</b>			
<b>Loonklasse</b>	<b>maanden anciënniteit in de loonklasse</b>		
	<b>&lt; 6</b>	<b>6m - 24m</b>	<b>&gt; 24</b>
Loonklasse 1	10,55	10,70	10,70
Loonklasse 2	10,96	11,12	11,12
Loonklasse 3	11,37	11,54	11,54
Loonklasse 4	11,79	11,96	11,96
Loonklasse 5	12,20	12,38	12,57
Loonklasse 6	12,62	12,80	13,00
Loonklasse 7	13,04	13,23	13,43
Loonklasse 8	13,47	13,67	13,88

<b>Studenten</b>			
	18 jaar en ouder	90%	
	17 jaar	80%	
	16 jaar	70%	
	15 jaar	60%	

**PC 118.10 JAMFABRIEKEN, APPELDEEG, FRUITCONSERVEN, GECONFIJTE VRUCHTEN, PECTINEFABRIEKEN, BEVROREN EN OVERBEVROREN VRUCHTEN, STROOPFABRIEKEN**  
Schaallonen per 1 januari 2011:

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,59	11,86
Categorie II	11,86	12,15
Categorie III	12,15	12,42
Categorie IV	12,42	12,69
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,98	12,25
Categorie II	12,25	12,56
Categorie III	12,56	12,81
Categorie IV	12,81	13,14

**PC 118.11 VLEESCONSERVEN, WORSTEN, PEKELVLEES, GEROOKT VLEES, VLEESDERIVATEN, VETSMELTERIJEN, DARMFABRIEKEN, HET BEWERKEN EN BEHANDELEN VAN RUWE, DROGE VELLEN HET KALIBREREN EN PLAKKEN INBEGREPEN, SLACHTHUIZEN EN PLUIMVEESLACHTERIJEN**  
Schaallonen per 1 januari 2011:

<b>A. Vleesconserven</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoolde	12,30	12,59
Geoefende	12,74	13,04
Geschoolde	13,29	13,58

<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoolde	12,72	13,01
Geoefende	13,20	13,46
Geschoolde	13,74	14,04
<b>B. Darmbewerking</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,47	11,72
Categorie II	11,72	11,99
Categorie III	11,87	12,17
Categorie IV	12,17	12,44
Categorie V	12,26	12,55
Categorie VI	12,59	12,90
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,85	12,11
Categorie II	12,11	12,40
Categorie III	12,26	12,59
Categorie IV	12,59	12,84
Categorie V	12,68	12,97
Categorie VI	13,01	13,35
<b>C. Vetsmelterijen</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoolde	12,22	12,52
Geoefende	12,63	12,93
Geschoolde	13,12	13,40
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoolde	12,65	12,92
Geoefende	13,09	13,37
Geschoolde	13,54	13,87

<b>D. Pluimveeslachterijen</b>			
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>39 uur</b>	<b>38 uur</b>	<b>38u 30'</b>
Categorie I	11,16	11,41	11,30
Categorie II	11,61	11,86	11,74
Categorie III	12,39	12,65	12,52
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>39 uur</b>	<b>38 uur</b>	<b>38u 30'</b>
Categorie I	11,56	11,80	11,68
Categorie II	12,00	12,25	12,13
Categorie III	12,79	13,11	12,92
<b>E. Openbare en private slachthuizen, werkplaatsen voor het uitsnijden van vlees</b>			
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur Eerste 5 dagen van de week</b>	<b>38 uur 5 d./week zaterdag inbegrepen</b>	
Binnenplaatswerker	11,75	12,19	
Hulparbeider	12,17	12,59	
Geschoolde	12,59	13,10	
Vakman	13,02	13,52	
Uitsnijder-uitbener: aanvangsloon	11,53	11,94	
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur Eerste 5 dagen van de week</b>	<b>38 uur 5 d./week zaterdag inbegrepen</b>	
Binnenplaatswerker	12,15	12,62	
Hulparbeider	12,59	13,01	
Geschoolde	13,01	13,52	

Vakman	13,44	13,97
Uitsnijder-uitbener: Aanvangsloon	11,90	12,34
Na 1 jaar praktijk	12,26	12,72
Na 2 jaar praktijk	12,66	13,14
Na 3 jaar praktijk	13,12	13,57

**PC 118.12 MELKERIJEN, BOTERFABRIEKEN, KAASFABRIEKEN,  
MELKPRODUCTEN, ROOMIJS  
Schaallonen per 1 januari 2011:**

**A. Melkerijen, boter, kaasfabrieken, melkproducten**

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoolde	12,39	12,65
Geoefende	12,73	13,04
Geschoolde	13,13	13,40
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Ongeschoolde	12,79	13,11
Geoefende	13,19	13,46
Geschoolde	13,55	13,87

**B. Gesmolten kaas**

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	12,07	12,33
Categorie II	12,40	12,67
Categorie III	12,73	13,07
Categorie IV	13,11	13,37

<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	12,47	12,75
Categorie II	12,80	13,12
Categorie III	13,19	13,49
Categorie IV	13,53	13,85
<b>C. Roomijs</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,71	11,97
Categorie II	11,98	12,24
Categorie III	12,26	12,54
Categorie IV	12,54	12,81
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	12,10	12,38
Categorie II	12,39	12,67
Categorie III	12,68	12,96
Categorie IV	12,96	13,26

<b>PC 118.13 OLIE- EN MARGARINEFABRIEKEN</b>		
<b>Schaallonen per 1 januari 2011:</b>		
<b>A. Olie en margarine</b>		
<b>Ongeschoolde</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Eerste 6 maanden anciënniteit	12,22	12,51
Vanaf 6 maanden anciënniteit:	12,65	12,90
<b>B. Lijnolie</b>		
<b>Ongeschoolde</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Eerste 6 maanden anciënniteit	12,09	12,36
Vanaf 6 maanden anciënniteit	12,50	12,77

**PC 118.14 CHOCOLADEFABRIEKEN, SUIKERBAKKERIJEN, BROODSMEERSEL**  
**Schaallonen per 1 januari 2011:**

**A. Chocolade, broodsmeeersels**

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,53	11,77
Categorie II	11,88	12,16
Categorie III	12,26	12,53
Categorie IV	12,62	12,92
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,90	12,17
Categorie II	12,27	12,58
Categorie III	12,68	12,93
Categorie IV	13,04	13,36

**B. Suikerbakkerij**

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,14	11,40
Categorie II	11,51	11,77
Categorie III	11,86	12,15
Categorie IV	12,23	12,52
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,53	11,79
Categorie II	11,88	12,17
Categorie III	12,25	12,56
Categorie IV	12,66	12,92

<b>PC 118.15 KUNSTIJS, KOELHUIZEN Schaallonen per 1 januari 2011:</b>		
<b>Ongeschoolde</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Eerste 6 maanden anciënniteit:	12,11	12,39
Vanaf 6 maanden anciënniteit:	12,54	12,79

<b>PC 118.16 VISCONSERVENFABRIEKEN, VERDUURZAAMDE VIS, HARINGROKERIJEN, DIEPGEVROREN VIS Schaallonen per 1 januari 2011:</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,48	11,75
Categorie II	11,71	11,97
Categorie III	12,16	12,43
Categorie IV	12,39	12,67
Categorie V	12,59	12,87
Categorie VI	12,78	13,11
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,86	12,15
Categorie II	12,10	12,38
Categorie III	12,58	12,83
Categorie IV	12,79	13,12
Categorie V	13,01	13,34
Categorie VI	13,23	13,53

<b>PC 118.17 KOFFIEBRANDERIJEN, CICHOREIBRANDERIJEN, CICHOREIDROGERIJEN, BEREIDING VAN POEDERKOFFIE Schaallonen per 1 januari 2011:</b>		
<b>A. Koffiebranderijen</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>

Categorie I	11,66	11,94
Categorie II	12,04	12,29
Categorie III	12,36	12,64
Categorie IV	12,79	13,12
Categorie V	13,02	13,29
Categorie VI	13,19	13,48
Categorie VII	13,35	13,66
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	12,04	12,34
Categorie II	12,45	12,71
Categorie III	12,77	13,10
Categorie IV	13,24	13,54
Categorie V	13,44	13,74
Categorie VI	13,63	13,93
Categorie VII	13,83	14,10
<b>B. Cichoreibranderijen</b>		
<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,67	11,94
Categorie II	11,93	12,20
Categorie III	12,24	12,53
Categorie IV	12,31	12,59
Categorie V	12,51	12,78
Categorie VI	12,63	12,93
Categorie VII	12,75	13,09
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	12,07	12,34
Categorie II	12,33	12,63

Categorie III	12,67	12,93
Categorie IV	12,73	13,01
Categorie V	12,90	13,23
Categorie VI	13,09	13,37
Categorie VII	13,21	13,52

**PC 118.18 ZOUTZIEDERIJEN, MOSTAARDFABRIEKEN, AZIJNFABRIEKEN, EN BEREIDE KRUIDEN, IN AZIJN INGELEGDE LEVENSMIDDELEN INBEGREPEN  
Schaallonen per 1 januari 2011:**

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,51	11,76
Categorie II	11,80	12,08
Categorie III	12,09	12,36
Categorie IV	12,38	12,65
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,88	12,16
Categorie II	12,21	12,48
Categorie III	12,50	12,77
Categorie IV	12,78	13,11

**PC 118.19 DIEETVOEDINGSMIDDELEN, PRODUCTEN VOOR TUSSEN- EN NAGERECHTEN, ESSENCES EN EXTRACTEN, VOEDINGSSPECIALITEITEN, OPLOSBARE KOFFIES, BOUILLONBLOKJES, SOEPEN EN ALLERHANDE BEREIDINGEN  
Schaallonen per 1 januari 2011:**

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	11,66	11,94
Categorie II	11,97	12,23

Categorie III	12,22	12,51
Categorie IV	12,54	12,81
Categorie V	12,79	13,13
Categorie VI	13,14	13,42
Categorie VII	13,45	13,74
Categorie VIII	13,70	14,01
Categorie IX	13,97	14,33
Categorie X	14,35	14,66
Categorie XI	14,63	14,98
Categorie XII *	14,94	15,29
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	12,04	12,34
Categorie II	12,38	12,66
Categorie III	12,65	12,90
Categorie IV	12,96	13,26
Categorie V	13,24	13,55
Categorie VI	13,56	13,89
Categorie VII	13,90	14,19
Categorie VIII	14,14	14,48
Categorie IX	14,45	14,80
Categorie X	14,82	15,14
Categorie XI	15,12	15,49
Categorie XII *	15,44	15,80

*\* Niet voor bouillonblokjes, soepen en allerhande bereidingen*

**PC 118.20 ENKEL, SAMENGESTELD, GECONCENTREERD EN MET MELASSE DOORTROKKEN VEEVOEDER, VOEDINGSMEEL, SCHOONMAKEN VAN ALLERLEI AFVAL VOOR VEEVOEDER, VEEVOEDERS VAN DIERLIJKE OORSPRONG ZOALS MEELVAN BEENDEREN, BLOED, VISAFVAL, DROGERIJ VAN PRODUCTEN VOOR VEEVOEDER**  
Schaallonen per 1 januari 2011:

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	12,26	12,54
Categorie II	12,55	12,83
Categorie III	12,85	13,18
Vaklui	overeen te komen volgens de plaatselijke gebruiken	
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>	<b>37 uur</b>
Categorie I	12,68	12,96
Categorie II	12,97	13,27
Categorie III	13,30	13,62
Vaklui	overeen te komen volgens de plaatselijke gebruiken	

**PC 118.21 AARDAPPELVERWERKENDE INDUSTRIE**  
Schaallonen per 1 januari 2011:

Niet van toepassing indien een ondernemings-cao met analytische functieclassificatie wordt gesloten

	<b>maanden anciënniteit in de loonklasse</b>			
<b>38 uur</b>	<b>&lt; 12</b>	<b>&gt; 12</b>	<b>&gt; 24</b>	<b>&gt; 48</b>
Klasse I	10,49	10,69	10,87	11,03
Klasse II	10,91	11,12	11,29	11,44
Klasse III	11,32	11,54	11,72	11,88
Klasse IV	11,74	11,97	12,16	12,32

Klasse V	12,16	12,40	12,59	12,77
Klasse VI	12,58	12,83	13,01	13,21
Klasse VII	12,99	13,25	13,46	13,63
Klasse VIII	13,42	13,66	13,88	14,07

**PC 118.22 AARDAPPELSCHILBEDRIJVEN**  
**Schaallonen per 1 januari 2011:**

Niet van toepassing indien een ondernemings-cao met analytische functieclassificatie wordt gesloten

<b>Eerste 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>
Klasse I	10,49
Klasse II	10,91
Klasse III	11,32
Klasse IV	11,74
Klasse V	12,16
Klasse VI	12,58
Klasse VII	12,99
Klasse VIII	13,42
<b>Vanaf 6 maanden anciënniteit</b>	<b>38 uur</b>
Klasse I	10,69
Klasse II	11,12
Klasse III	11,54
Klasse IV	11,97
Klasse V	12,40
Klasse VI	12,83
Klasse VII	13,25
Klasse VIII	13,66

## 1.3 Indexatie

De reële uurlonen en de sectorale minimumuurlonen van alle arbeiders uit de voedingsnijverheid, de weekendpremie in de sector bakkerijen en banketbakkerijen en de aanwezigheidspremie in de sector van de pluimveeslachterijen worden **jaarlijks op 1 januari** geïndexeerd en wel als volgt:

- Ze worden aangepast in functie van de reële evolutie van het viermaandelijke gemiddelde van de gezondheidsindex van de laatste 12 maanden (november jaar - 1 tegenover november jaar - 2). De geïndexeerde bedragen worden afgerond op twee decimalen.
- Indien gelijktijdig een conventionele verhoging van de lonen en een indexering moet worden toegepast, wordt eerst de indexering berekend en nadien de voorziene verhoging van de lonen toegepast.

## 1.4 Ploegenpremie

Vanaf 1 januari 2012 worden de minimumbedragen (= de toeslagen) van de ploegenpremies als volgt vastgelegd:

Premies	Vandaag	Vanaf 1/1/2012
Ochtendpremie	€ 0,43	€ 0,45
Namiddagpremie	€ 0,49	€ 0,51

**!! Dit doet geen afbreuk aan de bestaande minimumpercentages of de mogelijke cumuls en compensatieregelingen in de deelsectoren.**

## 1.5 Premie voor nachtarbeid

Nachtarbeid is arbeid tussen 22u 's avonds en 6u 's morgens. Het kan dat deze uren anders bepaald zijn in uw bedrijf. U kunt dit nakijken in uw arbeidsreglement.

**Vanaf 1 januari 2012** wordt het minimumbedrag (= de toeslag) van de nachtpremie **1,80 EUR/uur** in plaats van 1,71 EUR/uur nu.

**!! Dit doet geen afbreuk aan de bestaande minimumpercentages of de mogelijke cumuls en compensatieregelingen in de deelsectoren.**

## 1.6 Koudepremie

Arbeiders die regelmatig in koelruimtes of -vrachtwagens voor diepgevroren producten (-18°C) werken hebben recht op **een loontoeslag van 10%**. Op ondernemingsvlak kan eventueel afgesproken worden dat deze toeslag omgezet wordt in een ander, gelijkwaardig voordeel.

In de deelsectoren van de **slachthuizen en vleesuitsnijderijen**, van de **pluimveeslachterijen en de vleesconserven** wordt naast de premie van 10% in de koelruimtes en vrachtwagens voor diepvriestransport (-18°C) nog een premie van 5% toegekend, indien de temperatuur lager is dan (5°C) en hoger dan (-18°C). Al geldt deze toeslag in de vleesconservensector alleen voor de uren die effectief in de koude werden gewerkt.

In de **bakkerijen en banketbakkerijen** wordt er naast de premie van 10% hierboven beschreven een premie betaald, indien de temperatuur lager is dan (8°C) en hoger dan (-18°C).

## 1.7 Premie voor arbeid op de 6de en 7de dag van de week

In principe geldt in de voedingsnijverheid de vijfdagenweek. Toch wordt er ook op de 6de en de 7de dag gewerkt. Zulks geeft recht op **25% van het gewone basisuurloon**. De 6de en 7de effectief gepresteerde dag van de week waarin een feestdag of vervangende feestdag op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag valt, geven zelfs recht op een premie van 50% van het gewone basisuurloon.

Deze premies zijn niet verschuldigd als ze geïntegreerd zijn in een ploegenpremie of vervangen werden door gelijkwaardige voordelen en/of wanneer

dit anders geregeld werd met een CAO in de onderneming.

De overurentoeslag voor overwerk verricht op de 6de of 7de effectief gewerkte dag van de week wordt berekend op het basisuurloon verhoogd met de premie.

Toeslag bij werken op de 6de en 7de dag van de week			
	geen overuren	met overuren	met overuren op zon- en feestdagen
Gewone week	toeslag 25%	toeslag 87,5%	toeslag 150%
Feestdag of vervangingsdag tijdens de week	toeslag 50%	toeslag 125%	toeslag 200%

## 1.8 Eindejaarspremie – algemene regel

In de voedingsnijverheid, met uitzondering van de groentenijverheid, de bakkerijsector en de suikernijverheid wordt een eindejaarspremie uitgekeerd die in weken “brutoloon” wordt uitgedrukt. Het brutoloon is het normale uurloon op het ogenblik van de betaling van de eindejaarspremie. Bij dat uurloon wordt het gemiddelde van de premies opgeteld die de arbeider van 1 januari tot 30 november van het lopende jaar heeft ontvangen. Het betreft wel alleen premies die maandelijks of met korte intervallen worden betaald: bv. ploegenpremie, nachtpremie, koudepremie.

Voor **arbeiders die meer dan 12 maanden in de onderneming werken** stemt de eindejaarspremie overeen met 4 1/3 weken brutoloon. In een 38 urenweek is dat [164,67 x uurloon] en in een 37 uren week [160,33 x uurloon].

Voor **arbeiders die minder dan 12 maanden in de onderneming werken** wordt per gepresteerde maand 1/12de van de premie toegekend. Een maand wordt gelijkgesteld aan 30 kalenderdagen.

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden beschouwd als gelijkgestelde dagen: jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, klein verlet, ziekte of ongeval (max. 12 maanden), zwangerschapsverlof (max. 15 weken), beroepsziekte, arbeidsongeval, uitoefening van een openbaar mandaat, uitoefening van een syndicaal mandaat, syndicale vorming (max. 15 dagen), staking of lock-out, gedeeltelijke werkloosheid, dagen gewijd aan de vervulling van burgerplichten.

### **Situaties die eveneens recht geven op eindejaarspremie:**

- wanneer de werkgever het arbeidscontract verbreekt behoudt de arbeider recht op de eindejaarspremie (in verhouding tot het aantal gepresteerde maanden);
- wanneer de arbeider vrijwillig de onderneming verliet en hij een jaar anciënniteit in de onderneming had
- deeltijdse arbeiders ontvangen een premie pro rata in verhouding met hun prestaties
- arbeiders met een contract van bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk, een vervangingscontract of voor seizoensarbeid hebben recht op de eindejaarspremie indien zij minstens 3 maanden anciënniteit in de onderneming tellen
- bij beëindiging van het arbeidscontract wegens overmacht, ongeval of ziekte behoudt de arbeider recht op de eindejaarspremie (in verhouding tot het aantal maanden dat hij presteerde).

### **Verlies van het recht op eindejaarspremie:**

- de arbeider vrijwillig de onderneming verliet en hij nog geen jaar anciënniteit in de onderneming had
- de arbeider ontslagen werd om een dringende reden.
- echter, wanneer de arbeider zijn contract opzegt om een dringende reden toe te schrijven aan de werkgever, dan blijft het recht op eindejaars-

premie bestaan.

**Bruggespensioneerden** hebben recht op 1/12de van het bedrag van de eindejaarspremie voor elke gepresteerde maand. De maanden bruggespensioen geven recht op 20% van de overblijvende premie en dit tot 31 december van het lopende kalenderjaar.

**Gespensioneerden** ontvangen de eindejaarspremie in verhouding tot hun effectieve en gelijkgestelde prestaties in het betreffende jaar.

**De eindejaarspremie wordt betaald vóór 25 december van het betreffende jaar voor arbeiders die in dienst zijn op 1 december.** De andere arbeiders ontvangen hun eindejaarspremie bij het verlaten van de onderneming.

### 1.8.1 Eindejaarspremie in de groentenuijverheid

Voor arbeiders in ondernemingen van groentenconserven, watervrije groenten, zuurkool, in zout ingelegde groenten, bereiding van droge, bevroren en diepgevroren groenten, het schoonmaken of het bereiden van verse groenten geldt een lichtjes andere regeling.

Voor arbeiders die sinds 12 maanden in de onderneming werken is de eindejaarspremie gelijke aan 4 1/3 weken brutoloon. Dat brutoloon is het normale uurloon op het ogenblik van de betaling van de eindejaarspremie. Bij dat uurloon wordt het gemiddelde van de premies opgeteld die de arbeider van 1 januari tot 30 november van het lopende jaar ontving. Het betreft hier alleen premies die maandelijks of met korte intervallen worden betaald: bijvoorbeeld ploegenpremie, nachtpremie, koudepremie.

In deze sector wordt verschil gemaakt tussen vaste arbeiders en seizoenarbeiders:

- **Arbeiders met een contract van onbepaalde duur** hebben recht op 1/12de van de premie, per maand effectief gepresteerde dienst gedurende het kalenderjaar, op voorwaarde dat één van volgende voorwaarden vervuld is:
  - minstens 6 maanden in dienst zijn;
  - door de werkgever ontslagen zijn, behalve indien het ontslag een ontslag om dringende reden of in de proefperiode is;
  - jonger dan 25 jaar zijn en vóór 1 oktober in dienst gekomen zijn op basis van een arbeidscontract van onbepaalde duur en bijgevolg op 1 december minstens 2 maanden effectief in dienst zijn;
  - met brugpensioen of op rust gegaan zijn in de loop van het jaar.

Iedere begonnen maand wordt beschouwd als rechtgevendende op 1/12de van de premie.

- **Seizoenarbeiders** hebben recht op 1/12de eindejaarspremie per schijf van 20 gepresteerde dagen arbeid in de loop van het kalenderjaar, voor zover het totaal aantal gepresteerde dagen in het betreffende jaar minstens 120 dagen omvat.

Voor de berekening worden als met gewerkte dagen gelijkgestelde dagen beschouwd: arbeidsongeval, beroepsziekte, gedeeltelijke werkonbekwaamheid (ten minste 66%) volgend op een periode van tijdelijke volledige werkonbekwaamheid (max. 12 maanden), ziekte of ongeval (max. 12 maanden), zwangerschapsverlof (max. 15 weken), dagen gewijd aan de vervulling van burgerplichten, uitoefening van een openbaar ambt, uitoefening van een syndicaal ambt, syndicale vorming (max. 15 dagen), staking of lock-out, dagen van gedeeltelijke werkloosheid, voor de gepensioneerden: de periode na het effectief verlaten van het bedrijf en dit tot 31 december van het betrokken kalenderjaar, voor jonge arbeiders: de schoolperiode en de periode be-

grepen tussen de datum waarop ze de school verlieten en het begin van hun eerste arbeidscontract (max. 4 maanden of tot 1 januari voor de jongeren die hun schooljaar volledig beëindigden), extralegale vakantieperiode voor vreemde arbeiders, die naar hun land terugkeren, periode na het overlijden van de arbeider tot 31 december van het betreffende kalenderjaar..

### **Situaties die eveneens recht geven op eindejaarspremie:**

- Wanneer de arbeider de onderneming vrijwillig verliet en meer dan een jaar anciënniteit in het bedrijf heeft;
- Wanneer de werkgever het arbeidscontract verbreekt, in verhouding tot het aantal gepresteerde maanden;
- In verhouding tot het aantal gepresteerde maanden bij beëindiging van het arbeidscontract wegens overmacht, in geval van ziekte of ongeval.

### **Verlies van het recht op eindejaarspremie:**

- Wanneer de arbeider de onderneming vrijwillig verliet en minder dan een jaar anciënniteit in het bedrijf heeft)

**Bruggenpensioneerden** hebben recht op 1/12de van het bedrag van de eindejaarspremie voor elke gepresteerde maand. De maanden brugpensioen geven recht op 20% van de overblijvende premie en dit tot 31 december van het lopende kalenderjaar.

**De eindejaarspremie dient ten laatste betaald op 20 december van het betreffende jaar.** Voor arbeiders die uit dienst gaan in de loop van het jaar wordt de premie betaald met de laatste loonuitbetaling.

## **1.8.2 Eindejaarspremie in de bakkerijsector**

Voor arbeiders in industriële en ambachtelijke bakkerijen, ambachtelijke banketbakkerijen, ambachtelijke roomijsfabrikanten en suikerbakkers en

de publieke consumptieruimtes bij een ambachtelijke banketbakkerij geldt dezelfde regeling als voor de voedingsnijverheid in het algemeen, behalve:

- iedere begonnen maand geeft recht op 1/12de van de premie;
- ontslag tijdens de proefperiode geeft geen recht;
- bij contracten van bepaalde duur, een duidelijk omschreven werk, een vervangingscontract of seizoenarbeid geldt geen verplichte anciënniteit van 3 maanden.

### 1.8.3 Eindejaarspremie in de suiker- en kandijsector

Voor de **suikersector** werd overeengekomen dat het normale uurloon dat in acht moet worden genomen voor de eindejaarspremie op een andere manier wordt berekend, om rekening te houden met de invloed van de campagne werkzaamheden. D.w.z. een deel van het normale uurloon is gelijk aan 3/4de van het uurloon dat verschuldigd was op 1 september van het lopende jaar. Het andere deel is gelijk aan 1/4de van het gemiddelde uurloon van de maand november van het lopende jaar (ploegenpremies inbegrepen).

Aan de arbeiders van **kandijfabrieken** wordt op het ogenblik van de betaling van de eindejaarspremie een bijkomende anciënniteitspremie betaald.

## 1.9 Specifieke premies voor een aantal deelsectoren

### 1.9.1 Pluimeeslachterij

In de pluimveeslachterijsector wordt een minimum **aanwezigheidspremie** van 0,37 euro per uur betaald aan de arbeiders van categorie I die ten minste 21 jaar oud zijn, op voorwaarde dat zij noch gewettigd noch ongewettigd afwezig waren gedurende de beschouwde betaalperiode (behalve voor jaarlijkse vakantie, klein verlet, arbeidsongevallen, syndicale vorming, werkloosheid of feestdagen).

## 1.9.2 Groentennijverheid

In de groentennijverheid bestaan volgende seizoenspremies:

Loonklasse I	
na 3 opeenvolgende seizoenen	+0,01 EUR/uur
na 4 opeenvolgende seizoenen	+0,03 EUR/uur
Loonklasse II	
na 2 opeenvolgende seizoenen	+0,01 EUR/uur
na 3 opeenvolgende seizoenen	+0,03 EUR/uur
na 4 opeenvolgende seizoenen	+0,04 EUR/uur

Deze premies worden beperkt tot een seizoen van vier maanden, in principe vastgesteld van 1 juli tot 31 oktober. Al kan deze periode van vier maanden licht verschoven worden om klimatologische redenen. In dit geval moet de werkgeversfederatie op voorhand het Paritair Comité van de voedingsnijverheid en de vakbonden verwittigen.

De seizoenspremie mag onderworpen worden aan getrouwheidsvoorwaarden, maar die moeten dan in de onderneming in gemeenschappelijk akkoord vastgesteld worden.

## 1.9.3 Vleesconserven

In de sector van de vleesconserven geven bepaalde functies recht op toekenning van een loonbijslag van 5% per uur:

- geschoolde arbeider: zouter
- geoefende arbeider:
  - roker
  - arbeider tewerkgesteld in de koelinstelling
- hulparbeider:

- helper-zouter
- helper-roker
- helper van de arbeider tewerkgesteld in de koelinstelling.

Deze bijslag wordt berekend op grond van het aan de arbeider werkelijk betaalde loon, maar wordt evenwel slechts **toegekend voor de tijd dat de functie wordt verricht**.

#### 1.9.4 Bakkerijen

Extra's in de bakkerijen: een extra is een arbeider die wordt aangeworven in kleine en middelgrote ondernemingen bij feestelijkheden en/of weekends, tengevolge van plotse productiestijgingen inherent aan deze dagen. Deze arbeider, "extra" genoemd, heeft recht op het loon dat vastgesteld is voor de uitgeoefende functie vermeerderd met 20% van dit uurloon.

### 1.11 Syndicale premie – algemene regel

De volledige premie wordt elk jaar begin november betaald en bedraagt **maximaal 135 euro**.

Onze leden die reeds een volledige syndicale premie voedingsnijverheid ontvingen, in orde zijn met hun ledenbijdrage en opnieuw recht hebben op een volledige premie, zullen vanaf nu geen attest meer moeten indienen.

Het bedrag van de premie zal hun **rechtstreeks op het ons gekende rekeningnummer** worden overgemaakt.

Om recht te hebben op de volledige premie 2011 moet u in de periode vanaf **1 april 2010 tot en met 31 maart 2011**, voltijds gewerkt hebben in de sector en in orde zijn met de ledenbijdrage.

Indien u niet aan deze voorwaarden voldoet, zal u zoals vroeger het attest wat u bekomt van het Sociaal Fonds dienen te bezorgen aan onze afgevaardigden of onze diensten om uw premie te bekomen.

### 1.11.1 Syndicale premie in de bakkerijen

De volledige premie wordt elk jaar begin april betaald en bedraagt **maximaal 135 euro**.

Onze leden die reeds een volledige syndicale premie bakkerijen ontvingen, in orde zijn met hun ledenbijdrage en opnieuw recht hebben op een volledige premie, zullen vanaf nu geen attest meer moeten indienen.

Het bedrag van de premie zal hun **rechtstreeks op het ons gekende rekeningnummer** worden overgemaakt.

Om recht te hebben op de volledige premie 2011 moet u in de periode vanaf **1 juli 2009 tot en met 30 juni 2010** voltijds gewerkt hebben in de sector en in orde zijn met de ledenbijdrage.

Indien u niet aan deze voorwaarden voldoet, zal u zoals vroeger het attest wat u bekomt van het Sociaal Fonds dienen te bezorgen aan onze afgevaardigden of onze diensten om uw premie te bekomen.

## 1.12 Vervoerkosten

Bij het bepalen van de terug te betalen vervoerkosten wordt rekening gehouden met het aantal afgelegde kilometers en het gebruikte vervoermiddel. Hierbij verstaat men onder “afgelegde afstand” de enkelvoudige afstand, dus niet de afstand heen en terug.

### 1.12.1 Openbaar vervoer

#### **Trein**

De werkgever zal tussenkomen voor gemiddeld 75% van de prijs van de treinkaart.

#### **Andere openbare vervoermiddel (tram, metro, bus)**

Ook hier zal de werkgever tussenkomen voor gemiddeld 75% van de NMBS-tarieven voor de betreffende afstand. De werkgever is hier echter slechts verplicht tussen te komen indien de afstand minimum 5km bedraagt. Vanaf 01/01/2012 wordt de grens teruggebracht op 1 km!

#### **Prijs in verhouding tot de afstand**

Wanneer de prijs van het openbaar vervoer in verhouding staat tot de afstand, dan is de tegemoetkoming van de werkgever gelijk aan deze voor de “treinkaart” voor dezelfde afstand

#### **Forfaitaire prijs**

Indien de vervoerkosten vast zijn, ongeacht de afstand, dan is de tegemoetkoming van de werkgever forfaitair vastgesteld op 71,80% van de werkelijk betaalde prijs. Deze tussenkomst mag echter niet meer bedragen dan de tegemoetkoming van de werkgever in de prijs van de treinkaart voor een afstand van 7 km, zijnde € 8,90 per week of € 30 per maand.

**Openbaar vervoer – tussenkomst van de werkgever vanaf 01.02.2011**

<b>Afstand in km</b>	<b>Week EUR</b>	<b>maandkaart EUR</b>	<b>3 maanden EUR</b>	<b>jaarlijks EUR</b>	<b>Railflex EUR</b>
	<b>Week- treinkaart</b>	<b>Maand- treinkaart</b>	<b>Treinkaart geldig voor 3 maanden</b>	<b>Treinkaart geldig voor een jaar</b>	<b>Treinkaart voor deel- tijds wer- kenden</b>
	<b>Wekelijkse bijdrage van de werkgever</b>	<b>Maandelij- se bijdrage van de werkgever</b>	<b>Driemaan- delijkse bijdrage van de werkgever</b>	<b>Jaarlijkse bijdrage van de werkgever</b>	<b>Bijdrage van de werkgever</b>
1	5,50	18,30	52,00	185,00	-
2	6,10	20,50	57,00	204,00	-
3	6,70	22,30	62,00	224,00	7,40
4	7,30	24,40	68,00	243,00	8,60
5	7,90	26,00	74,00	264,00	9,50
6	8,40	28,00	78,00	280,00	10,30
7	8,90	30,00	83,00	297,00	11,00
8	9,40	31,00	88,00	314,00	11,60
9	9,90	33,00	93,00	331,00	12,10
10	10,40	35,00	98,00	348,00	12,60
11	11,00	37,00	103,00	366,00	13,10
12	11,50	38,50	108,00	383,00	13,60
13	12,10	40,00	113,00	402,00	14,20
14	12,60	42,00	118,00	420,00	14,60
15	13,10	43,50	122,00	436,00	15,00
16	13,60	45,00	127,00	455,00	15,50
17	14,10	47,50	132,00	472,00	15,90
18	14,60	49,00	137,00	489,00	16,40
19	15,30	51,00	142,00	507,00	16,90

Afstand in km	Week EUR	maandkaart EUR	3 maanden EUR	jaarlijks EUR	Raiflex EUR
	<b>Week-treinkaart</b>	<b>Maand-treinkaart</b>	<b>Treinkaart geldig voor 3 maanden</b>	<b>Treinkaart geldig voor een jaar</b>	<b>Treinkaart voor deel-tijds werken</b>
	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
20	15,80	53,00	147,00	524,00	17,30
21	16,30	54,00	152,00	542,00	17,70
22	16,80	56,00	157,00	560,00	18,20
23	17,40	58,00	162,00	579,00	18,70
24	17,90	59,00	167,00	596,00	19,10
25	18,40	62,00	172,00	614,00	19,50
26	19,10	63,00	177,00	632,00	20,20
27	19,50	65,00	182,00	650,00	20,60
28	19,90	67,00	187,00	667,00	21,00
29	20,60	68,00	191,00	684,00	21,30
30	21,00	70,00	197,00	701,00	21,70
31-33	21,80	73,00	206,00	733,00	22,60
34-36	23,30	78,00	218,00	776,00	24,10
37-39	24,40	82,00	229,00	818,00	25,00
40-42	26,00	87,00	244,00	871,00	27,00
43-45	27,50	91,00	256,00	914,00	28,00
46-48	29,00	96,00	268,00	957,00	29,00
49-51	30,00	101,00	282,00	1008,00	31,00
52-54	31,50	104,00	291,00	1039,00	32,00

Afstand in km	Week EUR	maandkaart EUR	3 maanden EUR	jaarlijks EUR	Railflex EUR
	<b>Week-treinkaart</b>	<b>Maand-treinkaart</b>	<b>Treinkaart geldig voor 3 maanden</b>	<b>Treinkaart geldig voor een jaar</b>	<b>Treinkaart voor deel-tijds werken</b>
	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
55-57	32,00	107,00	299,00	1070,00	33,00
58-60	33,50	111,00	310,00	1108,00	34,50
61-65	34,50	115,00	322,00	1149,00	36,00
66-70	36,00	120,00	336,00	1201,00	38,00
71-75	38,00	126,00	354,00	1265,00	40,50
76-80	40,00	132,00	368,00	1317,00	42,00
81-85	41,50	137,00	383,00	1369,00	44,50
86-90	43,00	143,00	400,00	1429,00	46,00
91-95	44,50	148,00	415,00	1481,00	47,50
96-100	46,00	153,00	430,00	1534,00	50,00

De tabel is in deze brochure beperkt tot 100 km. U kan de volledige lijst bekomen via uw ACLVB-kantoor.

### 1.12.2 Privévervoer

De werkgever komt tussen voor gemiddeld 60% van de NMBS-tarieven van toepassing voor de betreffende afstand. Hierbij wordt uitgegaan van de kortste weg. **De afstand moet bovendien minimum 5km bedragen.** Om de twee jaar volgt er een automatische aanpassing aan de verhoogde treintarieven.

**Vanaf 1 januari 2012 zal deze grens worden teruggebracht tot minimum 1 km** en zal er een jaarlijkse automatische aanpassing zijn!

**Privévervoer – tussenkomst van de werkgever vanaf 01/02/2011 in euro.**

<b>Afstand in km</b>	<b>Week EUR</b>	<b>maandkaart EUR</b>	<b>3 maanden EUR</b>	<b>jaarlijks EUR</b>	<b>Railflex EUR</b>
	<b>Week-treinkaart</b>	<b>Maand-treinkaart</b>	<b>Treinkaart geldig voor 3 maanden</b>	<b>Treinkaart geldig voor een jaar</b>	<b>Treinkaart voor deel-tijds wer-kenden</b>
	<b>Wekelijkse bijdrage van de werkgever</b>	<b>Maandelij-kse bijdrage van de werkgever</b>	<b>Driemaan-delijkse bijdrage van de werkgever</b>	<b>Jaarlijkse bijdrage van de werkgever</b>	<b>Bijdrage van de werkgever</b>
1	4,40	14,60	41,00	146,00	-
2	4,90	16,20	45,50	162,00	-
3	5,30	17,60	50,00	178,00	6,00
4	5,80	19,30	54,00	193,00	6,60
5	6,30	21,00	58,00	209,00	7,10
6	6,70	22,10	62,00	222,00	7,60
7	7,10	23,50	66,00	236,00	8,00
8	7,40	24,90	69,00	249,00	8,50
9	7,90	26,50	73,00	262,00	9,00
10	8,30	27,50	77,00	276,00	9,40
11	8,70	29,50	81,00	291,00	9,90
12	9,10	30,50	85,00	305,00	10,40
13	9,60	32,00	90,00	320,00	10,90
14	10,00	33,50	94,00	334,00	11,40
15	10,40	34,50	97,00	347,00	11,90
16	10,90	36,50	101,00	362,00	12,40
17	11,30	37,50	105,00	376,00	12,80
18	11,70	39,00	109,00	389,00	13,30
19	12,10	40,50	113,00	404,00	13,80

Afstand in km	Week	maandkaart	3 maanden	jaarlijks	Railflex
	<b>Week-treinkaart</b>	<b>Maand-treinkaart</b>	<b>Treinkaart geldig voor 3 maanden</b>	<b>Treinkaart geldig voor een jaar</b>	<b>Treinkaart voor deel-tijds werken</b>
	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
20	12,50	42,00	117,00	418,00	14,20
21	12,90	43,00	121,00	432,00	14,60
22	13,40	45,00	125,00	447,00	15,20
23	13,90	46,00	130,00	462,00	15,80
24	14,30	48,00	133,00	476,00	16,10
25	14,70	49,00	137,00	490,00	16,70
26	15,00	50,00	142,00	505,00	17,30
27	15,60	52,00	145,00	519,00	17,60
28	15,90	53,00	149,00	532,00	18,20
29	16,50	55,00	153,00	546,00	18,50
30	16,80	56,00	157,00	560,00	19,10
31-33	17,50	59,00	164,00	587,00	20,10
34-36	18,90	63,00	176,00	630,00	21,50
37-39	20,30	67,00	188,00	671,00	22,90
40-42	21,30	71,00	199,00	712,00	24,30
43-45	22,80	75,00	212,00	755,00	26,00
46-48	23,90	80,00	223,00	796,00	27,00
49-51	25,50	84,00	235,00	839,00	28,50
52-54	26,00	87,00	243,00	869,00	30,00

Afstand in km	Week	maandkaart	3 maanden	jaarlijks	Railflex
	<b>Week-treinkaart</b>	<b>Maand-treinkaart</b>	<b>Treinkaart geldig voor 3 maanden</b>	<b>Treinkaart geldig voor een jaar</b>	<b>Treinkaart voor deeltijds werkers</b>
	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
55-57	27,00	89,00	250,00	895,00	30,50
58-60	28,00	92,00	260,00	926,00	32,00
61-65	28,50	96,00	269,00	961,00	33,00
66-70	30,50	101,00	283,00	1009,00	34,50
71-75	31,50	106,00	296,00	1056,00	36,00
76-80	33,00	110,00	309,00	1101,00	38,00
81-85	35,00	115,00	322,00	1151,00	39,00
86-90	36,00	120,00	335,00	1196,00	40,50
91-95	37,50	125,00	349,00	1247,00	42,50
96-100	39,00	129,00	361,00	1291,00	44,00

De tabel is in deze brochure beperkt tot 100 km. U kan de volledige lijst bekomen via uw ACLVB-kantoor.



### 1.12.3 Verplaatsingen met fiets

De fietsvergoeding komt overeen met de vergoeding voor privé-vervoer verhoogd met 25%. Het bedrag van de tussenkomst voor 1 en 2 km is de prorata van het bedrag voor een afstand van 3 km. Om de twee jaar volgt er een automatische aanpassing aan de verhoogde treintarieven.

Voor de arbeiders die voor 01/01/2006 reeds met de fiets kwamen en voor wie de oude regeling gunstiger is, blijft de vergoeding 0,15 EUR/km (enkele afstand).

Aantal km	Fietsvergoeding vanaf 1.2.2011	Aantal km	Fietsvergoeding vanaf 1.2.2011
1	7,33	11	36,88
2	14,67	12	38,13
3	22,00	13	40,00
4	24,13	14	41,88
5	26,25	15	43,13
6	27,63	16	45,63
7	29,38	17	46,88
8	31,13	18	48,75
9	33,13	19	50,63
10	34,38	20	52,50

### 1.12.4 Tijdstip van terugbetaling

De terugbetaling van de vervoerkosten moet **minstens eenmaal per maand** geschieden.

De gunstigere toestanden inzake vervoer en terugbetaling van de vervoerkosten op het vlak van de onderneming zijn mogelijk mits ondernemings-CAO.

Vanaf 1 januari 2006 wordt het bedrag van de fietsvergoeding gelijk aan het bedrag van de maandelijkse werkgeverstussenkomst voor de treinkaart, maar verhoogd met 25%. Het bedrag van de tussenkomst voor 1 km en 2 km is pro rata. Arbeiders die nu genieten van een gunstiger regeling behouden die regeling!

## 1.13 Arbeidskledij

Vaak dient uw werkgever u werkkledij ter beschikking te stellen. De kost voor de onderneming kan vanaf 1 januari 2010 geschat worden op per week 3,30 euro voor het ter beschikking stellen van de werkkledij en 3,90 euro voor het onderhoud.

**Vanaf 1 januari 2012 worden deze bedragen verhoogd:**

Kledij	Vandaag	Vanaf 1/1/2012
Ter beschikking stellen	3,30 euro	3,48 euro
Onderhoud	3,90 euro	4,11 euro

## 2. Arbeidsduur

---

De **daggrens** voor de arbeidsduur in de voedingsnijverheid is 9 uren. De **weekgrens** bedraagt 37 of 38 uren. In de groentenijverheid en in de bakkerijen en banketbakkerijen die minder dan 10 arbeiders tewerkstellen is de weekgrens 38 uur.

Toch wordt in veel bedrijven nog 40 uur per week gewerkt. De wettelijke arbeidsduur van 37 of 38 per week wordt echter bereikt door het toekennen van compensatiedagen.

**In een aantal specifieke gevallen is het toegelaten de wekelijkse arbeidsduur te overschrijden.** Bijvoorbeeld bij buitengewone vermeerdering van werk of onvoorzienne noodzakelijkheid. Daarvoor is het akkoord van de vakbondsafvaardiging vereist.

### 2.1 Overurentoeslag

De geldende dag- en weekgrenzen kunnen niet zomaar overschreden worden. Indien dit gebeurt, moet er overurentoeslag betaald worden.

De **overurentoeslag** is 50%. In geval van overwerk op zon- en feestdagen: 100%. Dit berekend op het gewone loon. Gewoon loon is het uurloon, met inbegrip van de premies die verband houden met de verrichte prestaties (bijvoorbeeld ploegenarbeid, arbeid op de zesde en zevende dag).

Op basis van een bedrijfs-CAO kan de overurentoeslag omgezet worden in bijkomende compensatierust: voor elk uur aan 150% minstens een half uur en voor elk uur aan 200% minstens 1 uur.

### 2.2 Gemiddelde arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur, bv. 38 uur per week, moet op het einde van

het jaar (12 maanden) gerespecteerd zijn. Die periode van één jaar loopt normaal van 1 januari tot 31 december, tenzij in het arbeidsreglement van de onderneming een ander begin- en eindpunt werd bepaald. In deze periode van 12 maanden moet dus inhaalrust worden toegekend en op het einde van de periode van 1 jaar wordt nagekeken of de arbeidsduur, gedeeld door het aantal weken van de referentieperiode, de normale weekgrens van bijvoorbeeld 38 uur niet overschrijdt. Zoniet zullen compensaties moeten afgesproken worden.

Tijdens de referentieperiode van één jaar mag op geen enkel ogenblik het totaal aantal gewerkte uren de toegelaten gemiddelde arbeidsuur vermenigvuldigd met het aantal weken die reeds verlopen zijn, overschrijden met meer dan 65 uur.

Het basisloon voor de boven de normale weekgrens gepresteerde uren wordt uitbetaald samen met het loon voor de periode waarin de inhaalrust wordt genomen. De eventuele overurentoeslag wordt samen met het loon van de periode waarin die overuren gepresteerd werden betaald.

Voor het bepalen van de gemiddelde arbeidsduur wordt ook rekening gehouden met jaarlijkse vakantie, ziekte, ongevallen, klein verlet, feestdagen en bij de CAO bepaalde rustdagen. Dit zijn met werkdagen gelijkgestelde dagen.

## **2.3 Afwijkingen dag- en weekgrens**

In sommige gevallen zijn er uurroosters van meer dan 9 uur per dag of meer dan 38 uur per week. Dergelijke uurroosters moeten echter in het arbeidsreglement ingevoerd worden, wat alleen kan mits akkoord van de ondernemingsraad of na raadpleging van de vakbondsafvaardiging of het personeel.

Het gaat specifiek om:

- **Ploegenarbeid:** waarin de uurroosters tot maximum 11 uur per dag (12 uur per dag bij continuarbeid om technische redenen) en 50 uur per week kunnen gaan. De normale regels qua gemiddelde arbeidsduur en inhaalrust moeten echter gerespecteerd blijven.
- **Variabele uurroosters:** via de invoering van zgn. flexibele of piek/dal uurroosters kan afgeweken worden van de normale daggrens en de normale weekgrens. De normale weekgrens kan vermeerderd of verminderd worden met maximaal 5 uren, tot een maximum van 45 uren per week. De normale daggrens kan vermeerderd worden of verminderd worden met maximaal 2 uren, tot een maximum van 9 uren per dag. Bij overschrijding van deze gewijzigde grenzen zal er sprake zijn van overwerk. De normale regels qua gemiddelde arbeidsduur en inhaalrust moeten echter gerespecteerd blijven.

Variabiliteit slaat niet op het loon: bij elke betaaldag krijgt de arbeider het loon met betrekking tot de normale arbeidsduur, dat wil zeggen alsof hij het normaal aantal vastgelegde arbeidsuren per dag zou gepresteerd hebben.

Arbeiders moeten minstens 7 dagen op voorhand op de hoogte gebracht te worden wanneer overgestapt wordt van het ene uurrooster naar het ander, dit door aanplakking van een bericht in de onderneming.

Ook bij werken van vervoer, laden en lossen kan afgeweken worden van de normale berekening van de arbeidsduur. Arbeiders die vervoerstaken uitoefenen moeten soms extra rusttijden nemen, bijvoorbeeld met het oog op de verkeersveiligheid. Deze rusttijden worden - binnen bepaalde limieten - niet beschouwd als tijd die zij ter beschikking staan van de werkgever en worden bijgevolg niet meegeteld voor de berekening van de arbeidsduur. Deze rusttijden mogen evenwel nooit meer dan 15% van de aanwezigheidstijd

overschrijden. (Aanwezigheidstijd = arbeidstijden + rusttijden).

De werkgever moet aan arbeiders met opdrachten van vervoer, laden en lossen het effectieve loon voor de volledige aanwezigheidstijd betalen. De rusttijden die voorzien zijn in het arbeidsreglement en gedurende dewelke de arbeider geen toezicht moet houden op zijn wagen, worden niet als aanwezigheidstijd beschouwd. Voor deze uren ontvangt de arbeider geen loon.

## 2.4 Nieuwe arbeidsregeling

Wekelijkse of dagelijkse grenzen kunnen ook verhoogd worden met zogenaamde nieuwe arbeidsregelingen. Daarvoor is echter altijd een CAO nodig op het vlak van de onderneming. Bovendien moeten duidelijke afspraken gemaakt worden inzake aangepaste verloning voor de betrokken arbeiders om zo de nadelen van deze arbeidsregeling te compenseren.

Er zijn **4 vormen van nieuwe arbeidsregelingen**:

- **Arbeid in overbruggingsploegen (arbeid op zaterdag en zondag):**  
De arbeidsduur in deze ploegen kan verhoogd worden tot maximum 12 uren per dag en er mag afgeweken worden van de wetgeving inzake betaalde feestdagen.
- **Zondagwerk:** In ondernemingen die geen overbruggingsploegen hebben, kan maximum 3 zondagen per kalenderjaar door eenzelfde werkmanspersoon gewerkt worden, maar er mag nooit meer dan 12 zondagen per kalenderjaar gewerkt worden. De te werken zondagen dienen vermeld te worden in de CAO. Arbeiders die zondagarbeid verrichten, hebben recht op inhaalrust, naar keuze van de arbeider in de loop van de maand die op de gewerkte zondag volgt, al moet wel rekening gehouden worden met de organisatie van het werk. Deze inhaalrust telt mee voor de berekening van de arbeidsduur.
- **Arbeid op feestdagen:** In geval van tijdelijke vermeerdering van werk

kan afgeweken worden van het verbod op tewerkstelling tijdens de feestdagen.

- **Afwijkingen op de daggrens en weekgrens:** De arbeidsduur kan op 10 uren per dag en 50 uren per week gebracht worden. De overeengekomen wekelijkse basisarbeidsduur (bijvoorbeeld 38 uur) dient evenwel op jaarbasis gerespecteerd te worden.

## 2.5 Deeltijdse arbeid

Voor deeltijdse arbeiders mag de arbeidsduur nooit meer dan 10 uren per dag bedragen. Het maximaal aantal arbeidsuren per week wordt verhoudingsgewijs berekend en zal afhangen van het contract. Iemand met een halftijdse job zal dus maximum 25 uren per week mogen werken.

Er moet inhaalrust toegekend worden voor de overschrijdingen van de daggrens van 9 uren en de weekgrens voor 37/38 uren. Inhaalrustdagen moeten opgenomen worden in volledige of halve dagen. De keuze is aan de arbeider, maar hij moet wel rekening houden met de arbeidsorganisatie. Het loon wordt betaald op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De prestaties kunnen schommelen, maar niet het loon.

In de zogenaamde kleine bakkerijen en banketbakkerijen kan men eventueel tot 50 uur per week (pro rata voor deeltijdsen) en tot 10 uur per dag werken. Maar om dergelijke uurroosters te kunnen toepassen, dient het arbeidsreglement te worden aangepast.

Deeltijdse arbeid is onderworpen aan twee grenzen:

- De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijdse arbeiders is vastgesteld op één derde van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijds arbeider (dus 37/38 uren in de voedingsnijverheid). Deze voorwaarde geldt niet voor personeel dat uitsluitend belast is met schoonmaaktaken in de bedrijfslokalen van de werkgever.

- De werkperiode mag niet korter zijn dan 3 uren. Deze voorwaarde geldt ook voor voltijdsen! (Al is deze regel niet van toepassing op het technisch personeel dat opgeroepen wordt voor dringende herstellingen aan machines of materieel).

Er zijn afwijkingen toegestaan voor een aantal functies: promotie van producten, receptionist, rekkenvullers in grootwarenhuizen en bewaking van goederen.

In de bakkerijsector kan er naast deze 4 functies ook afgeweken worden voor arbeiders die belast zijn met het noteren van bestellingen.

Om arbeiders in afwijkende deeltijdse arbeidssystemen te werk te stellen moet er voorafgaandelijk een akkoord zijn van de ondernemingsraad of van de vakbondsafvaardiging. Als er geen overlegorganen in de onderneming zijn, is een bedrijfs-CAO vereist.

## 2.5.1 Wat als deeltijdsen méér uren presteren?

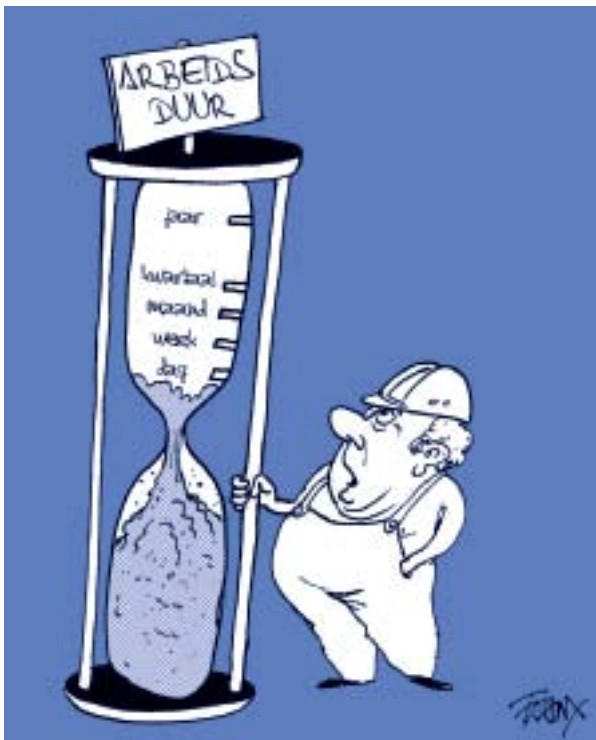
Er moet onderscheid gemaakt worden tussen:

### **A. Deeltijdsen met een vast uurrooster, met een uurrooster dat volgens een bepaalde cyclus wordt herhaald of met een veranderlijk uurrooster waarvan de wekelijkse arbeidsduur steeds gelijk blijft:**

- Bijkomende uren zijn uren die worden gepresteerd buiten de in het arbeidscontract voorziene uurroosters of buiten de aangekondigde uurroosters.
- De eerste 12 bijkomende uren per maand geven geen recht op overurentoeslag. De overurentoeslag van 50% (of van 100% op zon- en feestdagen) is slechts verschuldigd vanaf het 13de bijkomende uur per maand.

**B. Deeltijdsen met een veranderlijk uurrooster waarvan ook de wekelijkse arbeidsduur verschilt:**

- De overeengekomen arbeidsduur moet gemiddeld gerespecteerd worden over 12 maanden. Bijkomende uren zijn uren die worden gepresteerd buiten de aangekondigde uurroosters of boven de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur.



- Er is een krediet van 3 uur x het aantal weken in de referentieperiode, met een maximum van 39 uur. Die referentieperiode moet in het arbeidsreglement bepaald worden en is maximum 1 jaar. Indien men werkt met een referentieperiode van 8 weken, dan kunnen dus  $3 \times 8 = 24$  bijkomende uren worden gepresteerd in de loop van de referentieperiode, zonder dat overurentoeslag verschuldigd is.
- Elke betaaldag krijgt de arbeider steeds het loon met betrekking tot de overeengekomen arbeidsduur, zelfs al heeft hij minder gewerkt. Blijkt dat hij op het einde van de referentieperiode meer uren heeft gewerkt, dan heeft hij recht op het loon van die bijkomende gepresteerde uren.

De variabele uurroosters dienen minstens 5 werkdagen vooraf aan elke betrokken arbeid(st)er te worden bekendgemaakt. Bijkomende uren kunnen uitsluitend met instemming van de arbeider gebeuren en ze moeten steeds worden geregistreerd op een speciaal document of informaticasysteem.

Wie gedurende een trimester gemiddeld 1 bijkomend uur per week presteert, kan een herziening van zijn arbeidsovereenkomst (meer uren) vragen. Werd de overeengekomen arbeidsduur gedurende een trimester met gemiddeld 20% overschreden, dan heeft de betrokken arbeider gedurende het volgende trimester ook het recht om inhaalrust te vragen. Deeltijdse arbeiders kunnen zich bovendien schriftelijk kandidaat stellen voor een voltijdse functie of meer uren in het bedrijf. De werkgever dient dan deze arbeider elke in het bedrijf vrijgekomen functie mee te delen die beantwoordt aan diens capaciteiten.

## 2.6 Ultravers

Voor bedrijven betrokken in de productie van “ultravers” kan afgeweken worden van de geldende dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur en kunnen prestaties geleverd worden buiten de geldende uurroosters. Onder ultra-

verse producten wordt verstaan de eindproducten met een houdbaarheidsdatum van max. 10 dagen.

De arbeidstijd kan nooit meer bedragen dan 10 uur per dag en 50 uur per week.

Een dergelijke regeling kan slechts ingevoerd worden op basis van een bedrijfs-CAO.

## 2.7 Werken op de 6de of 7de dag van de week

Al geldt in de voedingssector het principe van de vijfdagenweek, toch kan afgeweken worden als daarvoor een economische noodzaak bestaat en als minstens één van de volgende redenen geldt:

- toezicht op bedrijfsruimte;
- schoonmaken, herstellen en onderhouden, in zoverre deze werkzaamheden nodig zijn voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf;
- werkzaamheden buiten de productie die nodig zijn voor de regelmatige hervatting van het bedrijf de volgende dag;
- continu-arbeid voor het uitvoeren van werken die niet onderbroken mogen worden (overbruggingsploegen kunnen echter slechts ingesteld worden via ondernemings-CAO);
- wanneer de werkgever beroep doet op vrijwilligers, mits verwittiging zes weken vooraf. De vrijwilligheid moet schriftelijk vastgesteld worden;
- wanneer de werkgever beroep doet op niet-vrijwilligers, na informatie aan de ondernemingsraad en vakbondsafvaardiging en mits verwittiging zes weken vooraf. In dit geval mogen de betrokken arbeiders maximaal zes maal per refertejaar meer dan vijf dagen per week tewerkgesteld worden. Het refertejaar is normaal het kalenderjaar maar kan ook een andere periode van 12 maanden zijn die werd vastgelegd in het arbeidsreglement of in een CAO voor de toepassing van de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis.

Daarnaast bestaan nog wettelijke uitzonderingen.

In alle gevallen moet de werkgever binnen het refertejaar inhaalrustdagen toekennen zodat gemiddeld vijf dagen wordt gewerkt.

Voor grote bakkerijen en banketbakkerijen geldt een afwijkende regeling. Op jaarbasis wordt gemiddeld 5 dagen per week gewerkt. Dat wil zeggen dat sommige weken 6 dagen kan worden gewerkt en andere weken dan weer 4 dagen om op die manier op jaarbasis aan gemiddeld vijf dagen per week te komen. Er is echter geen toeslag voorzien wanneer meer dan 5 dagen per week wordt gewerkt.

In kleine bakkerijen en banketbakkerijen kan in de zesdagenweek gewerkt worden. Er is geen toeslag voorzien voor werken op de zesde of zevende dag.

## 2.8 Nachtarbeid

Volgens de wet is nachtarbeid arbeid die geleverd wordt tussen 20 uur en 6 uur. In de voedingssector is nachtarbeid mogelijk:

- bij continuarbeid om technische redenen;
- voor werken van vervoer, laden en lossen;
- in brood- en banketbakkerijen;
- voor toezicht en onderhoud dat niet op een ander ogenblik kan gebeuren;
- bij ploegenarbeid.

Nachtarbeid kan alleen ingevoerd worden mits voorafgaandelijk overleg. Dat overleg moet slaan op de arbeidsvoorwaarden van de betrokken arbeiders. Als er een vakbondsafvaardiging bestaat in de onderneming dan kan de nachtarbeid alleen ingevoerd worden op basis van een CAO die ondertekend moet worden door de secretarissen van alle vakbonden die vertegenwoordigd zijn in het bedrijf.

Er bestaan ook maatregelen om de overgang van dag- naar nachtwerk te vergemakkelijken en de rechten van de arbeiders te beschermen:

- arbeiders die overstappen van een dag- naar een nachtrooster hebben recht op een “kennismakingsperiode” van 4 maanden waarin zij mits 7 dagen vooraf te verwittigen terug kunnen stappen naar het dagregime. Wie van dit terugstaprecht gebruik maakt geniet gedurende drie maanden een ontslagbescherming. De kennismakingsperiode geldt niet wanneer alle arbeiders van een onderneming of een volledige afdeling ervan zouden overgaan naar nachtarbeid;
- nachtarbeid kan alleen op basis van vrijwilligheid, tenzij alle arbeiders van een onderneming of een volledige afdeling ervan zouden overgaan naar nachtarbeid. Het moet gaan om contracten van onbepaalde duur;
- er zijn ook uitstapmogelijkheden voorzien in geval van gezondheidsproblemen, voor arbeiders die meer dan 20 jaar geregeld ‘s nachts hebben gewerkt, bij dwingende redenen (bv. familiale omstandigheden), om medische redenen (bv. zwangerschap).

## 2.9 Controle op misbruik interim

In uitvoering van het sectorakkoord 2011-2012 zal de sectorcommissie goede diensten, waarvan ACLVB deel uit maakt, het gebruik van nutteloze dagcontracten nauwlettend opvolgen. Immers, het gebruik van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendkrachten voor de duur van één dag (“dagcontracten”) moet beantwoorden aan de realiteit van de opdracht!

Het aanwenden van opeenvolgende “nutteloze” dagcontracten waarbij de korte duurtijd van de verschillende contracten niet beantwoord aan een nood aan flexibiliteit bij de gebruiker, betekent een situatie van rechtsonzekerheid voor de betrokken uitzendkracht en moet bestreden worden!

## 3. Schorsing van de arbeidsovereenkomst

---

In sommige omstandigheden kunt u, of beslist u zelf om, tijdelijk niet meer te werken. Bv. in geval van ziekte, tijdelijke werkloosheid, klein verlet, verlof om dwingende redenen, jaarlijkse vakantie, feestdagen of tijdskrediet.

### 3.1 Ziekte

Als u ziek wordt verwittigt u zo vlug mogelijk uw werkgever en bezorgt u hem een doktersbriefje binnen de termijn die in het arbeidsreglement van uw onderneming is bepaald. Verwittigt ook uw mutualiteit om van hun diensten te kunnen genieten en eventueel uw recht op gewaarborgd loon niet te verliezen.

Wanneer u minder dan 14 dagen ziek bent dan is uw eerste afwezigheidsdag een zgn. carenzdag. Dat is een remdag waarop uw werkgever u geen loon moet betalen als u nog geen 6 maanden in dienst bent. 6 maanden dienst bouwt u op als u in de loop van de laatste twee jaar 6 maanden, al dan niet onderbroken, bij dezelfde werkgever hebt gewerkt.

#### 3.1.1 Bestaanszekerheid bij langdurige ziekte

- Elke arbeider die 3 aaneengesloten maanden ziek is, heeft recht op een vergoeding. Beroepsziekten of arbeidsongevallen komen niet in aanmerking.
- Na de eerste drie maand ziekte, heeft de arbeider recht op een vergoeding van **6,30 euro bruto per dag** . **Vanaf 1 januari 2012** wordt dit bedrag verhoogd tot **6,65 euro** bruto per dag. Deze wordt uitgekeerd in een zesdagenweek (zoals de uitkering van de mutualiteit), zelfs al werkt de arbeider in een vijfdagenweek. De vergoeding wordt uitgekeerd tot de laatste dag van de 12de maand ziekte. Wie binnen de 33 dagen opnieuw ziek valt, wordt beschouwd als zijnde hervallen in de oude ziekte

en kan de vergoeding blijven ontvangen.

- De aanvullende vergoeding is niet onderworpen aan de sociale zekerheidsbijdrage maar alleen aan bedrijfsvoorheffing.
- De deeltijdse arbeider en degene die het werk - na toelating van zijn arts - deeltijds hervat, heeft recht op de vergoeding in verhouding tot zijn prestaties.

Er moeten geen formulieren ingevuld worden. **De betaling gebeurt volledig automatisch door het sociaal fonds** op basis van de gegevens van de sociale zekerheid. De betaling gebeurt om de drie maanden, telkens in de loop van de vierde maand na het trimester waarin de ziektedagen vallen die recht geven op een vergoeding.

**OPGELET!** In de sociale fondsen voor de **bakkerijen en banketbakkerijen** moet de arbeider de vergoeding **aanvragen met specifieke aanvraagformulieren**. Deze zijn ter beschikking in uw ACLVB-secretariaat.



## 3.2 Tijdelijke werkloosheid

Tijdelijke werkloosheid kan om allerlei redenen (economische, technische, weersomstandigheden,...) ingevoerd worden. Als u aan bepaalde voorwaarden voldoet, kunt u in die situatie werkloosheidsvergoedingen ontvangen. Neem contact op met ACLVB of de ACLVB-afgevaardigde in uw onderneming om uw dossier in orde te brengen. Weet dat u, alvorens in tijdelijke werkloosheid te kunnen gaan, u eerst al uw openstaande inhaalrustdagen moet opnemen.

Bij tijdelijke werkloosheid hebt u recht op een bijkomende vergoeding bij uw werkloosheidsuitkering. Om van dit recht te genieten moet u meer dan 12 maanden dienst in de onderneming hebben.

1 januari 2010	1 januari 2012
6,60 euro/dag voor de eerste 5 werkloosheidsdagen	6,96 euro/dag voor de eerste 5 werkloosheidsdagen
9,40 euro/dag vanaf de 6de werkloosheidsdag	9,92 euro/dag vanaf de 6de werkloosheidsdag

Deze vergoeding wordt betaald gedurende 60 dagen per kalenderjaar bij economische werkloosheid en gedurende 53 dagen bij technische werkloosheid.

In de **sector van de bakkerijen** wordt de vergoeding slechts toegekend gedurende 45 dagen, zowel bij economische als technische werkloosheid.

## 3.3 Klein verlet

Bij bepaalde gelegenheden hebt u recht verlof te nemen. Om correct van dit recht gebruik te maken moet uw werkgever indien mogelijk vooraf verwittigd worden. Uiteraard moet men dit verlof gebruiken voor een geldige reden:

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
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

Reden afwezigheid	Duur afwezigheid
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-, provincieraads- 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

### Opmerkingen:

Bij vaderschaps- en adoptieverlof dienen de 10 dagen opgenomen te worden binnen de 30 dagen na de geboorte of, in geval van adoptie, de inschrijving in het bevolkingsregister. De eerste 3 dagen geven recht op normaal loon. Voor de andere 7 dagen kunt u aanspraak maken op uitkeringen ten laste van het stelsel van ziekte- en invaliditeitsverzekering.

In geval van huwelijk kan de werknemer kiezen tussen het burgerlijk of het kerkelijk huwelijk. Een geadopteerd of erkend natuurlijk kind wordt gelijkgesteld met een wettig kind.

De persoon die voor de ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeenschappelijke woonplaats een **verklaring van wettelijke samenwoonst heeft afgelegd** wordt gelijkgesteld met echtgeno(o)t(e) van de werknemer. De verwantschap houdt op bij echtscheiding doch niet bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e). Zo zal de werknemer na zijn echtscheiding geen recht meer hebben op klein verlet wegens overlijden van zijn schoonouders.

### 3.4 Verlof om dwingende redenen

U hebt een beperkt recht op onbetaald verlof om een dringende en noodzakelijke tussenkomst bij een sociaal of familiaal probleem. Die gebeurtenis mag niet voorzien zijn en moet los staan van het werk. Op vraag van uw werkgever dient u de dwingende reden te bewijzen.

De duur van uw afwezigheid mag in elk geval niet meer dan 10 kalenderdagen per jaar zijn. Voor deeltijdse arbeiders is deze maximumduur in verhouding met hun deeltijdse prestaties.

Voorbeelden van “dwingende redenen” zijn:

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

In onderling akkoord kunt uw werkgever ook andere gebeurtenissen als dwingende reden erkennen.

### 3.5 Jaarlijkse vakantie

De duur van uw vakantie wordt bepaald door het aantal dagen dat u effectief werkte in het voorbije kalenderjaar. Als u het hele voorafgaande jaar gewerkt hebt heeft u recht op vier volle weken vakantie (20 dagen in een vijfdaagse weekstelsel). Als u geen volledig kalenderjaar hebt gewerkt, zal uw recht op een aantal vakantiedagen in verhouding minder zijn.

In de voedingsnijverheid is voorzien dat er 3 opeenvolgende weken vakantie toegekend worden als de arbeider erom vraagt en voor zover de organisatie van het werk in de onderneming dat toelaat. Daarnaast zouden de arbeiders één vakantieweek moeten nemen buiten de periode van de drukste activiteiten.

Deze aanbeveling is niet van toepassing op arbeiders en arbeidsters uit de groentenuijverheid en de bakkerijen.

### 3.5.1 Tien gewaarborgde feestdagen per jaar

U hebt recht op 10 betaalde feestdagen: 1 januari, Paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartdag, Pinkstermaandag, 21 juli, OLV Hemelvaart, Allerheiligen, 11 november, Kerstmis.

Als een feestdag op een zondag of een gewone inactiviteitdag valt, wordt deze door een gewone activiteitsdag vervangen. De vervangingsdag krijgt dan het karakter van een feestdag.



Slechts in de gevallen waar zondagsarbeid is toegelaten, mag u tewerkgesteld worden op een feestdag. U hebt dan recht op betaalde inhaalrust. Een volle dag inhaalrust als de arbeid langer dan 4 uren duurde, ten minste een halve dag als de arbeid niet langer dan 4 uren duurde. De inhaalrust moet in principe genomen worden binnen de 6 weken na de gewerkte feestdag, evenwel met volgende uitzonderingen:

<b>Groentenconserven</b>	De inhaalrusten worden niet toegekend tussen 15 mei en 15 september. Zij worden toegekend in de loop van de 3 weken volgend op 15 september of voor de arbeiders die voor het verstrijken van die termijn zijn afgedankt, onmiddellijk na het einde van hun arbeidscontract.
<b>Suikernijverheid</b>	De inhaalrusten met loon worden toegekend in de loop van de 3 weken volgend op het einde van de suikercampagne, en voor de arbeiders die voor het verstrijken van die termijn zijn afgedankt, onmiddellijk na het einde van hun arbeidscontract.
<b>Mouterijen</b>	In de mouterijen wordt de inhaalrust toegekend in de loop van de 3 maanden die volgen op een feestdag.
<b>Kunstijsfabrieken</b>	In de kunstijsfabrieken mag er geen inhaalrust genomen worden tussen 15 mei en 16 augustus. De inhaalrust wordt toegekend binnen de 3 weken volgend op 15 september of voor hen die voor deze datum werden afgedankt, onmiddellijk na het einde van hun arbeidscontract.

U hebt ook recht op loon voor de feestdagen, op voorwaarde dat u niet zonder grondige reden afwezig was op de gewone activiteitsdag vlak voor of vlak na de feestdag. Het loon voor een feestdag omvat na het eigenlijke uurloon (x het aantal “verloren” uren) ook bijvoorbeeld de ploegenpremie, nachtpremie, koudepremie,..., maar met uitzondering van de eindejaarspremie.

De werkgever is verplicht bepaalde feestdagen zelfs na het einde van het arbeidscontract te betalen. Dat hangt af van uw anciënniteit:

- minder dan 15 dagen dienst: geen recht op een feestdag;
- van 15 dagen tot een maand dienst: recht op betaling van één feestdag die valt binnen de 14 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- meer dan 1 maand dienst: betaling van alle feestdagen die vallen binnen de 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Deze verplichting geldt niet bij ontslag door de werkgever om dringende redenen of wanneer de arbeider zelf zijn contract heeft beëindigt zonder dringende redenen. De vroegere werkgever is niet meer verplicht deze feestdagen te betalen zodra de arbeider begint te werken voor een nieuwe werkgever.

## 4. Het einde van de arbeidsovereenkomst

### 4.1 Opzeggingstermijnen geldig tot en met 31/12/2011!

In de voedingssector moeten bij beëindiging van het arbeidscontract de onderstaande opzeggingstermijnen in acht worden genomen:

#### 4.1.1 Algemene regeling

anciënniteit	werkgever	werknemer (***)
< 6 maanden (*)	5 weken	2 weken
6 maanden tot < 1 j.	5 weken	2 weken
1 tot < 2 jaar	6 weken	3 weken
2 tot < 3 jaar	7 weken	3 weken
3 tot < 4 jaar	8 weken	4 weken
4 tot < 5 jaar	9 weken	4 weken
5 tot < 6 jaar	10 weken	5 weken
6 tot < 7 jaar	11 weken	5 weken
7 tot < 8 jaar	12 weken	6 weken
8 tot < 9 jaar	13 weken	6 weken
9 tot < 10 jaar	14 weken	7 weken
10 tot < 11 jaar	15 weken	7 weken
11 tot < 12 jaar	16 weken	8 weken
12 tot < 13 jaar	17 weken	8 weken
13 tot < 14 jaar	18 weken	8 weken
14 tot < 15 jaar	19 weken	8 weken
...	...	...
20 tot < 21 jaar	25 weken	8 weken
...	...	...

## 4.1.2 Regeling van toepassing op de kleine bakkerijen en banketbakkerijen

anciënniteit	werkgever	werknemer (***)
< 6 maanden (*)	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
6 maanden tot < 5 j.	35 kalenderdagen	14 kalenderdagen
5 tot < 10 jaar	42 kalenderdagen	14 kalenderdagen
10 tot < 15 jaar	56 kalenderdagen	14 kalenderdagen
15 tot < 20 jaar	84 kalenderdagen	14 kalenderdagen
vanaf 20 jaar	112 kalenderdagen	28 kalenderdagen

## 4.1.3 Brugpensioen / Wettelijk pensioen

anciënniteit	werkgever	werknemer (***)
< 20 jaar	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
vanaf 20 jaar	56 kalenderdagen	28 kalenderdagen

(\*) Let wel:

1. Verkorte opzeggingstermijnen voor arbeiders < 6 anciënniteit.

De arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of een CAO kan een verkorte opzeggingstermijn voorzien voor arbeiders voor de werkgever: min. 7 kalenderdagen; voor de arbeider: max. de helft van de termijn die de werkgever dient te respecteren).

2. Specifieke regeling voor arbeiders wiens arbeidsovereenkomst tijdens de proef beëindigd wordt (art. 48 AOW).

(\*\*) Ontslag gegeven door de werkgever: opzeggingstermijn = 5 weken + 1 week per volledig jaar anciënniteit.

Ontslag gegeven door de werknemer: opzeggingstermijn = de helft van de opzeggingstermijn die de werkgever moet respecteren met een maximum van 8 weken. Indien het resultaat geen volledige week, afronding naar beneden.

(\*\*\*) Een werknemer tewerkgesteld in het kader van een gewestelijk wedertewerkstellingsprogramma (vb. doorstromingsprogramma, DAC, GECO, PRIME, .), moet slechts een verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen naleven. Er gelden geen verkorte opzeggingstermijnen indien de werkgever ontslaat.

De opzegging dient te gebeuren per aangetekende brief (uitwerking de 3de dag na verzending) of bij deurwaardersexploot. Als de opzegging uitgaat van de arbeider, kan de opzegging ook via gewoon schrijven gebeuren (het dubbel moet dan door de werkgever worden ondertekend voor ontvangst. De zaterdag wordt inzake aanzien als een werkdag.

De opzeggingstermijn gaat in de eerste maandag die volgt na de week waarin de opzeg werd betekend.

**U hebt pas recht op werkloosheidsuitkeringen wanneer u geen schuld treft aan uw ontslag. Laat u nooit onder druk zetten door uw werkgever om zelf een einde te stellen aan uw contract of om dit te beëindigen in onderlinge overeenkomst indien u daar eigenlijk niet mee akkoord kan gaan. U riskeert uw recht op werkloosheidsuitkeringen te verliezen. Als u wordt ontslagen of als u zelf ontslag wil nemen, neem dan best eerst contact op met uw ACLVB-bedrijfscoördinator, uw vakbondsafgevaardigde of uw plaatselijke ACLVB-secretariaat.**

## 4.2 Opzegtermijnen vanaf 01/01/2012

VOEDINGSNIJVERHEID + GROTE BAKKERIJEN			
Jarendienst	Opzeg door Werkgever Kalenderdagen	Opzeg door arbeider Kalenderdagen	Bestaanszeker- heid
- 6 maanden	7	3	0
- 1	42	21	0
1	49	24	7
2	56	28	14
3	63	31	14
4	70	35	21
5	84	42	21
6	91	45	28
7	98	49	28
8	105	52	35
9	112	56	35
10	126	56	42
11	133	56	42
12	140	56	49
13	147	56	49
14	154	56	56
15	168	56	56
16	175	56	63
17	182	56	63
18	189	56	70
19	196	56	70
20	210	56	77
21	217	56	77
22	224	56	84
23	231	56	84

Jarendienst	Opzeg door Werkgever Kalenderdagen	Opzeg door arbeider Kalenderdagen	Bestaanszeker- heid
24	238	56	91
25	252	56	91
26	259	56	98
27	266	56	98
28	273	56	105
29	280	56	105
30	294	56	112
31	301	56	112
32	308	56	119
33	315	56	119
34	322	56	126
35	336	56	126
36	343	56	133
37	350	56	133
38	357	56	140
39	364	56	140
40	378	56	147
41	385	56	147
42	392	56	154
43	399	56	154
44	406	56	161
45	420	56	161

<b>KLEINE BAKKERIJEN ( - 20 FTE/jaarbasis)</b>			
<b>Jarendienst</b>	<b>Opzeg door Werkgever Kalenderdagen</b>	<b>Opzeg door arbeider Kalenderdagen</b>	<b>Bestaanszeker- heid</b>
- 6 maanden	7	3	0
- 1	38	19	0
1	42	21	0
2	45	22	0
3	49	24	0
4	52	26	0
5	63	31	0
6	66	33	0
7	70	35	0
8	73	36	0
9	77	38	0
10	91	42	21
11	94	42	21
12	98	42	21
13	101	42	21
14	105	42	21
15	126	42	42
16	129	42	42
17	133	42	42
18	136	42	42
19	140	42	42
20	161	42	56
21	164	42	56
22	168	42	56
23	171	42	56

Jarendienst	Opzeg door Werkgever Kalenderdagen	Opzeg door arbeider Kalenderdagen	Bestaanszeker- heid
24	175	42	56
25	182	42	56
26	185	42	56
27	189	42	56
28	192	42	56
29	196	42	56
30	203	42	56
31	206	42	56
32	210	42	56
33	213	42	56
34	217	42	56
35	224	42	56
36	227	42	56
37	231	42	56
38	234	42	56
39	238	42	56
40	245	42	56
41	248	42	56
42	252	42	56
43	255	42	56
44	259	42	56
45	266	42	56

Opzeg in geval van brugpensioen en wettelijk pensioen	
< 20 jaar	35 kalenderdagen
≥ 20 jaar	70 kalenderdagen

### 4.3 Bijkomende vergoeding bij werkloosheid na ontslag

Arbeiders in de voedingssector die werkloos worden hebben recht op een bijkomende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering. Het gaat om **5,30 euro per werkloosheidsdag gedurende hetzelfde aantal weken als men jaren dienst had bij zijn werkgever.**

De aanvullende vergoeding in geval van werkloosheid na ontslag wordt ook toegekend indien een einde aan de arbeidsovereenkomst wordt gemaakt door medische overmacht.

**Vanaf 1 januari 2012** wordt het bedrag aanvullende vergoeding ontslag opgetrokken tot **5,59 euro per werkloosheidsdag** en bekomt men **bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht 10 euro** aanvullende vergoeding i.p.v. 5,30 euro nu.

We verwijzen naar de tabel van de opzegtermijnen vanaf 1 januari 2012 om een duidelijk beeld te bekomen.

Ook voor de bakkerijen wijzigt de regeling vanaf 1 januari 2012 en verwijzen we naar de tabel van de opzegtermijnen vanaf 1 januari 2012 boven in de brochure.

### 4.4 Brugpensioen

Arbeiders die ontslagen worden in het kader van brugpensioen kunnen - op voorwaarde dat zij een zekere leeftijd en anciënniteit bezitten - tot aan de pensioenleeftijd, genieten van een aanvullende vergoeding (brugpensioenvergoeding) bovenop hun werkloosheidsuitkering. In de voedingssector heeft het sectoraal akkoord 2011-2012 de bestaande brugpensioenregelingen (die een lagere leeftijdsgrens vaststellen dan de algemene regeling brugpensioen) verlengd tot eind 2013 (58j) en 2012 (56j)

#### 4.4.1 Vanaf 58 jaar

De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 58 jaar voor zover de betrokkene voldoet aan de loopbaanvoorwaarden opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor bruggepensioneerden, met name:

- in de periode 1 januari 2011 - 31 december 2011:
  - 37 jaar als loontrekkende voor de arbeiders;
  - 35 jaar als loontrekkende voor de arbeiders i.g.v. zwaar beroep overeenkomstig artikel 3 § 3 KB. 3.5.2007 – B. 8.6.2007;
  - 33 jaar als loontrekkende voor de arbeidsters.
- in de periode 1 januari 2012 - 31 december 2013:
  - 38 jaar als loontrekkende voor de arbeiders;
  - 35 jaar als loontrekkende voor de arbeiders i.g.v. zwaar beroep overeenkomstig artikel 3 § 3 KB. 3.5.2007 – B. 8.6.2007;
  - 35 jaar als loontrekkende voor de arbeidsters.



De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar moet vervuld zijn zowel in de periode tussen 1 januari 2011 en 31 december 2013 als op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook het ontslag met het oog op brugpensioen moet in diezelfde periode gegeven worden.

De aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het brutoloon verminderd met de sociale zekerheidsinhoudingen en bedrijfsvoorheffing die van toepassing zijn op de arbeiders die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.

In ondernemingen met 10 of méér arbeiders kan het initiatief uitgaan van de werkgever en/of de werknemer.

#### **4.4.2 Vanaf 56 jaar en 33 dienstjaren**

De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 56 jaar voor zover de betrokkene voldoet aan de reglementaire voorwaarde van 33 dienstjaren als loontrekende waarvan:

- minstens 20 jaar in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990;
- en minstens 10 jaar bij de laatste werkgever of in de sector van de voedingsindustrie.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De aanvullende vergoeding wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het brutoloon verminderd met de sociale zekerheidsinhoudingen en bedrijfsvoorheffing die van toepassing zijn op de arbeiders die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.

In ondernemingen met 10 of méér arbeiders kan het initiatief uitgaan van de werkgever en/of de werknemer.

#### **4.4.3 Vanaf 56 jaar en 40 jaar loopbaan**

De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 56 jaar mits loopbaan van 40 jaar als loontrekkende en voor zover de betrokkene voldoet aan de wettelijke verplichtingen opgelegd door de werkloosheidsreglementering voor bruggepensioneerden.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### **4.4.4 Aanvullende vergoeding**

In principe is de betaling van de aanvullende vergoeding zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van de bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen verschuldigd door de werkgever.

De verplichting van de werkgevers tot betaling van de aanvullende vergoeding wordt echter overgedragen aan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid onder de volgende voorwaarden:

- in hoofde van de werkgever: de werkgever moet reeds 5 jaar ononderbroken aangesloten zijn bij het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Voedingsnijverheid of het Waarborg en Sociaal Fonds voor de suikernijverheid;
- in hoofde van de arbeider: gedurende 5 jaar als arbeider in de sector verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst met een werkgever van de voedingsnijverheid, waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag.

Het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de voedingsnijverheid neemt niet de aanvullende vergoeding ten laste van de arbeiders die overstappen van volledig tijdskrediet naar conventioneel brugpensioen.

## 5. Het sectoraal pensioenplan, de 2e Pijler

---

Vanaf april 2004 bestaat er voor de arbeiders uit de voedingsnijverheid een sectoraal, aanvullend pensioenplan. Dit is het gevolg van de CAO van 5 november 2003, mede onderhandeld en ondertekend door ACLVB.

Dit betekent dat **vanaf 1 april 2004** alle arbeiders van de voedingsnijverheid een aanvullend pensioen genieten, **ofwel op basis van het sectoraal sociaal pensioenplan, ofwel op basis van een bedrijfseigen systeem.**

De voedingsindustrie is zo de eerste sector die een sociaal pensioenplan heeft ingevoerd volgens de regels van de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP).

Voor verder informatie verwijzen we naar de brochure van het Sociaal Fonds 2e Pijler PC118, te verkrijgen via de site (zie punt 7. Interessante links) of op eenvoudig verzoek via uw ACLVB-secretariaat.

## 6. Vakbondswerk

---

Om effectief aan vakbondswerk te doen is de oprichting van een vakbondsafvaardiging een van de meest efficiënte instrumenten. In de voedingsnijverheid kan, mits enkele modaliteiten vervuld zijn, een vakbondsafvaardiging worden opgericht in ondernemingen die minstens 25 werknemers tewerkstellen.

Afhankelijk van het aantal arbeiders in de onderneming verschilt het aantal vakbondsafgevaardigden:

Aantal arbeiders	Aantal afgevaardigden
20 à 75 arbeiders	2 afgevaardigden
76 à 150 arbeiders	3 afgevaardigden
51 à 300 arbeiders	4 afgevaardigden
301 à 500 arbeiders	5 afgevaardigden
501 à 1000 arbeiders	6 afgevaardigden
1001 à 2000 arbeiders	8 afgevaardigden
2001 en meer arbeiders	10 afgevaardigden

Om als vakbondsafgevaardigde in aanmerking te komen, moet u op het moment van de aanduiding:

- van Belgische nationaliteit of een onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie zijn, of houder van een arbeidsvergunning A;
- de leeftijd van ten volle 18 jaar bereikt hebben;
- sedert minstens drie jaar als arbeider gewerkt hebben en minstens twaalf opeenvolgende maanden aanwezigheid tellen in de onderneming;

- niet in opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanwijzing;
- aangesloten zijn bij één der ondertekenende arbeidersorganisaties van de CAO.

Als de werkgever zich wil verzetten tegen de aanduiding of de kandidaatsstelling van een afgevaardigde moet hij dit schriftelijk motiveren binnen de 14 werkdagen na ontvangst van de aanvraag. Als de partijen niet overeenkomen volgt een verzoeningspoging in het Paritair Comité.

Een vakbondsafvaardiging wordt dus opgericht via aanduiding door een representatieve vakbond. Daarnaast dienen in de ondernemingen die aan de vereiste personeelscriteria voldoen ook een Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en een Ondernemingsraad (OR) opgericht te worden. Dat verloopt via Sociale Verkiezingen.

Indien u interesse hebt om de belangen van de arbeiders in uw onderneming te behartigen, neemt u contact op met de bestendig secretaris van uw zone.

## 7. Interessante links

---

### **Sociaal Fonds Voedingsnijverheid**

Grote Markt 10, 1000 Brussel

Telefoon: 02/513.13.32

Fax: 02/732.33.54

Email: [mail@viafonds.be](mailto:mail@viafonds.be)

Website: [www.viafonds.be](http://www.viafonds.be)

Vermeld uw naam, uw geboortedatum of nationaal nummer (zie identiteits- of SIS-kaart). Bent u nog in actieve dienst, vermeldt dan eveneens de naam van de werkgever waar u bent tewerkgesteld. Bent u reeds gepensioneerd, vermeldt dan uw nationaal nummer.

### **IPV, Opleidingsadviseur van de voedingsnijverheid**

Birminghamstraat 225

1070 Anderlecht

Tel: 02 52 88 930

Fax: 02 52 88 940

Email: [info@ipv.be](mailto:info@ipv.be)

Website: [www.ipv.be](http://www.ipv.be)

### **EFFAT,**

### **European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions**

Rue Fossé-aux-Loups 38

Postbus 3

B-1000 BRUSSEL

Tel : 32 2 218 77 30

Fax : 32 2 218 30 18

Email: [effat@effat.eu](mailto:effat@effat.eu)

Website: <http://www.effat.eu>

## 8. Interessante publicaties

---

ACLVB kent heel wat brochures en folders die u mee helpen juiste beslissingen te nemen, zoals de volgende uitgaves:

Bedrijfsvoorheffing

Tijdskrediet

Jaarlijkse vakantie

Je lanceerboekje

Studentenarbeid

Brochure KMO

Vakantiehuisen

Voor nog meer publicaties, aarzel niet om op onze website te gaan, rubriek “Publicaties”, of contacteer uw ACLVB kantoor.

## Uw secretariaat in uw buurt

---

Koning Albertlaan 95 – 9000 Gent  
Tel.: 09 222 57 51 – Fax: 09 221 04 74  
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	Dorpsstraat 72	03/605 51 61
2640 MORTSEL	Antwerpsestraat 23	03/458 02 11

### Zone Brussel

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

1000 BRUSSEL	Boudewijnlaan 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 St-AMANDSBERG	Antwerpsesteenweg 127	09/218 07 30
9060 ZELZATE	Burg. De Clercqstraat 1	09/345 88 99

## Halle-Vilvoorde

1730 ASSE	Prieeistraat 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

[halle.vilvoorde@aclvb.be](mailto:halle.vilvoorde@aclvb.be)

## Limburg

3600 GENK	Europalaan 53	089/32 29 00
3500 HASSELT	Koningin Astridlaan 34/1	011/85 96 50
3920 LOMMEL	Hertog Janplein 14	011/55 24 38
3630 MAASMECHELEN	Rijksweg 359a	089/77 38 91
3800 SINT-TRUIDEN	Naamsevest 83	011/68 74 24
3700 TONGEREN	Eeuwfeestwal 24	012/45 90 30

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

## Mechelen-Rupel-Kempen

2200 HERENTALS	Kloosterstraat 9	014/21 12 82
2500 LIER	Berlaarsestraat 2	03/480 06 99
2800 MECHELEN	Fr. de Merodestraat 76 – 78	015/28 89 88
2845 NIEL	Antwerpsestraat 114	03/888 11 35

[mechelen.rupel.kempen@aclvb.be](mailto:mechelen.rupel.kempen@aclvb.be)

## Vlaamse Ardennen

9660 BRAKEL	Marktplein 16	055/42 36 22
9700 OUDENAARDE	Kasteelstraat 3	055/33 47 01
9600 RONSE	J.B. Guissetplein 4	055/21 12 23
9750 ZINGEM	Kerkplein 16	09/384 24 63

[vlaamse.ardennen@aclvb.be](mailto:vlaamse.ardennen@aclvb.be)

## Vlaams-Brabant

3200 AARSCHOT	Brouwerijstraat 4/3	016/56 77 56
3290 DIEST	Michel Theysstraat 87	013/33 77 17
1560 HOEILAART	Jos Denayerstraat 7	02/657 60 51
3000 LEUVEN	Jan Stasstraat 5-7	016/22 47 29
3300 TIENEN	Beauduinstraat 33	016/81 35 81
3440 ZOUTLEEUV	St.-Truidensestraat 2/3	011/69 54 21

[vlaams.brabant@aclvb.be](mailto:vlaams.brabant@aclvb.be)

## 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

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

8000 BRUGGE	Houtkaai 23/0001	050/33 25 97
8900 IEPER	Sur. de Volsberghestraat 48	057/20 01 15
8300 KNOKKE	Gemeenteplein 35 – 37	050/60 29 29
8500 KORTRIJK	Groeninghelaan 40	056/22 10 62
8930 MENEN	Esplanadestraat 18	056/51 12 40
8400 OOSTENDE	Hendrik Serruyslaan 46	059/70 12 09
8970 POPERINGE	Ieperstraat 96	057/33 35 50
8940 WERVIK	Sint-Maartensplein 1A	056/31 11 82

## Notities



A series of horizontal dotted lines providing space for notes.

## Notities



A series of horizontal dotted lines providing space for notes.