



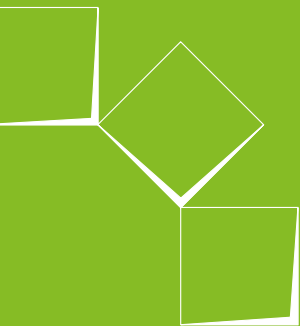
© Shutterstock

Orthopedische technologieën

MAART 2024 | PC 340



bouw - industrie & energie



INHOUD

1. Arbeidsduur
2. Sectoraal minimumloon
3. Indexering van de lonen
4. Koopkrachtpremie
5. Verplaatsingskosten
6. Ecocheques
7. Eindejaarspremie
8. Anciënniteitsverlof
9. Leeftijdsverlof
10. Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid
11. Tijdskrediet - Landingsbanen
12. SWT (het vroegere brugpensioen)
13. Opleiding
14. Syndicale premie
15. Toekomst
16. Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

1. ARBEIDSDUUR

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur.

2. SECTORALE MINIMUMLONEN

Alle informatie omtrent de recentste sectorale minimumuurlonen is terug te vinden op onze website www.hetacv.be/acvbie. Voor meer informatie kan je steeds terecht bij jouw ACV-afgevaardigde, secretaris van ACVBIE of het plaatselijk ACV-dienstencentrum.

3. INDEXERING VAN DE LONEN

De lonen van de arbeiders worden aan het begin van elk kwartaal geïndexeerd. De lonen van de bedienden in de sector worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd.

4. KOOPKRACHTPREMIE

Een eenmalige koopkrachtpremie voor de werknemers in dienst op 30 november 2023 in de vorm van (digitale) consumptiecheques als je bedrijf hoge, hogere of uitzonderlijke winst heeft behaald in 2022. Deze premie wordt uitbetaald in de maand december en ten laatste op 31 december 2023.

Definities van hoge, hogere of uitzonderlijke winst:

- **Hoge winst:** Als men een percentage behaalt van 10% of hoger met de formule: code 9901 (operationele winst)/code 70 (omzet) ontvangt men een **premie van € 150**.
- **Hogere winst:** Als men een percentage behaalt van 15% of hoger met de formule: code 9901 (operationele winst)/code 70 (omzet) ontvangt men een **premie van € 200**.
- **Uitzonderlijke winst:** Als men een percentage behaalt van 20% of hoger met de formule: code 9901 (operationele winst)/code 70 (omzet) ontvangt men een **premie van € 250**.

Let op: Voor werknemers met een deeltijds contract wordt de premie pro rata toegekend.

De cumul van de koopkrachtpremies mag maximaal 15% van de operationele winst bedragen (code 9901). Als de cumul van de premies deze 15% overstijgt, zullen de premies pro rata verminderd worden.

**Code 70 bestaat niet altijd bij de kleine ondernemingen. Indien dit het geval is, gebruiken we code 9900.*



5. VERPLAATSINGSKOSTEN

VERVOERSMIDDEL	TUSSENKOMST DOOR DE WERKGEVER
Gemeenschappelijk openbaar vervoer	100% van de effectieve kostprijs
Privé-vervoer (uitgezonderd fiets)	50% van de prijs van een treinkaart geldig voor één maand in 2 ^{de} klasse voor het overeenstemmend aantal kilometers
Fiets	€ 0,20 per gereden kilometer voor werknemers die zich minstens 50% van de arbeidsdagen in de onderneming met de fiets van en naar het werk verplaatsen

6. ECOCHEQUES

Voltijdse werknemers hebben recht op ecocheques ter waarde van € 250. Deze worden in de loop van de maand juni toegekend. Voor deeltijdse werknemers wordt het bedrag op basis van de tewerkstellingsbreuk berekend. De referentieperiode loopt van 1 juni van het voorgaande jaar tot 31 mei van het lopende jaar.

Indien er in de onderneming op 1 juli 2017 reeds € 250 aan ecocheques aan de arbeiders toegekend werd, moest het bedrag van € 115 naar een gelijkwaardig voordeel omgezet worden:

- Maaltijdcheques.
- Aanpassing van de hospitalisatieverzekering.
- Fietsvergoeding.
- Omzetting van de € 115 naar loon, waarbij de verhoging gelijk is aan € 0,07/uur (inclusief sociale lasten).

7. EINDEJAARSPREMIE

De arbeiders in deze sector genieten van een eindejaarspremie die gelijk is aan 8,33% van het “verdiende loon” in de loop van het dienstjaar (1 december - 30 november). Het verdiende loon is het brutoloon dat je tijdens de referentieperiode verdiend hebt en het gelijkgestelde loon. De premie zal uitbetaald worden tussen 15 en 31 december van het jaar waarop de premie betrekking heeft, maar indien je ontslagen zou worden gedurende dit jaar, dan zal de premie betaald worden samen met het laatste loon.

Bepaalde niet-gewerkte periodes worden gelijkgesteld voor een minimum gewaarborgd jaarbedrag van € 247,8935:

- Gedeeltelijke of toevallige onvrijwillige werkloosheid: hele periode.
- Ziekte of ongeval: twee maanden, vier maanden mits zes maanden anciënniteit in de onderneming.
- Zwangerschap en bevalling met of zonder ziekte of ongeval: drie maanden, vier maanden mits zes maanden anciënniteit in de sector.
- Dagen werkloosheid wegens economische redenen: gehele periode.

De bedienden in deze sector hebben recht op een eindejaarspremie gelijk aan hun maandloon. Deze wordt met het loon van december uitbetaald. Er moet een ondernemingsanciënniteit van 6 maanden bewezen worden.

Bepaalde niet-gewerkte periodes worden gelijkgesteld:

- Jaarlijkse vakantie
- Wettelijke feestdagen
- Kort verzuim
- Vaderschapsverlof
- Betaald educatief verlof/Vlaams Opleidingsverlof
- Syndicaal verlof
- Beroepsziekte
- Arbeidsongeval
- Bevallingsrust
- 60 dagen ziekte of ongeval

8. ANCIËNNITEITSVERLOF

Regeling voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2018:

AANTAL JAAR ANCIËNNITEIT	AANTAL DAGEN VERLOF
Van 5 tot 9 jaar anciënniteit	1 dag
Van 10 tot 14 jaar anciënniteit	2 dagen
Van 15 tot 19 jaar anciënniteit	3 dagen
Van 20 tot 24 jaar anciënniteit	4 dagen
Van 25 tot 29 jaar anciënniteit	5 dagen

Arbeiders die op 31 december 2017 reeds in dienst waren in deze sector, volgen nog de oude regeling:

AANTAL JAAR ANCIËNNITEIT	AANTAL DAGEN VERLOF
Van 5 tot 9 jaar anciënniteit	1 dag
Van 10 tot 14 jaar anciënniteit	2 dagen
Van 15 tot 19 jaar anciënniteit	3 dagen
Van 20 tot 24 jaar anciënniteit	5 dagen
Van 25 tot 29 jaar anciënniteit	6 dagen

Voor de deeltijdse werknemers worden deze dagen volgens hun arbeidsregime toegekend.

9. LEEFTIJDVERLOF

Vanaf de leeftijd van 50 jaar hebben de werknemers recht op 1 dag leeftijdsverlof. Voor de deeltijdse werknemers wordt deze dag volgens hun arbeidsregime toegekend.

10. AANVULLENDE VERGOEDING BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Voor alle werknemers in het jaar 2024.

Betrokken werknemers hebben recht op een aanvullende vergoeding bij alle vormen van tijdelijke werkloosheid, behalve overmacht. Deze vergoeding wordt uitbetaald door de werkgever en bedraagt momenteel € 22,0875 (1 januari 2024).

Voor elke werknemer zijn er maximum 75 vergoedbare dagen/kalenderjaar. In de onderneming kan er wel een pool gemaakt worden. Deze wordt gevormd door het aantal werklieden op 1 januari te vermenigvuldigen met 75. Werknemers die meer dan 75 dagen tijdelijk werkloos zijn, kunnen hier extra dagen uit putten.

Indien indiensttreding in de loop van het jaar gebeurt, heeft de werknemer recht op deze vergoeding pro rata het aantal dagen werkloosheid in verhouding tot het aantal volledige maanden tewerkstelling.

11. TIJDSKREDIET - LANDINGSBANEN

Alle informatie over tijdskrediet en landingsbanen kan je terugvinden in onze brochure "[Tijdskrediet en landingsbanen](#)" op onze website. Er zijn echter enkele sectorale aanvullingen.

1. Tijdskrediet met motief:

Je hebt als werknemer van deze sector het recht om gemotiveerd tijdskrediet, zowel voltijds als halftijds, op te nemen (naast het algemene recht op 1/5^{de} vermindering).

De werknemer met minder dan 5 jaar anciënniteit in de onderneming heeft recht op 24 maanden gemotiveerd tijdskrediet.

De werknemer met minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming heeft recht op 36 (voor zorg) of 51 maanden (voor opleiding) gemotiveerd tijdskrediet.

2. Er is ingetekend op de Vlaamse aanmoedigingspremie:

Dit is een extra premie bovenop de onderbrekingsvergoeding die betaald wordt door de Vlaamse overheid. Deze premie is wel gelimiteerd tot een bepaalde periode.

3. De leeftijd voor een 1/5^{de} en een halftijdse landingsbaan is verlaagd naar 55 jaar:

Je hebt recht op een landingsbaan als je 55 jaar bent indien:

- a. Je een beroepsverleden van 35 jaar hebt (lange loopbaan).
- b. Je een zwaar beroep uitoefende.
- c. Je werkt in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

12. SWT (HET VROEGERE BRUGPENSIOEN)

In deze sector is ervoor gekozen om in te tekenen op alle stelsels van SWT die hieronder worden uitgelegd. In totaal zijn er dus vijf verschillende mogelijke stelsels (zie tabel).

Voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op het sectoraal SWT:

- Ontslagen worden door een werkgever uit de sector (opgelet: het mag niet gaan over een ontslag wegens dringende reden).
- Aanspraak kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen.
- Voldoen aan de hieronder vermelde leeftijds-, loopbaan- en andere voorwaarden.

Procedure:

- De werkgever zal eerst met de betrokken werknemer en leden van de ondernemingsraad (of vertegenwoordigers) overleggen vooraleer hij effectief zal overgaan tot ontslag.
- De opzeg dient door de werkgever te gebeuren binnen de 7 dagen volgend op het gemeenschappelijk besluit (tot ontslag).
- Het stelsel van SWT gaat in na afloop van de opzeggingstermijn en wordt beëindigd bij pensionering of bij het overlijden van de werknemer.

Mogelijke stelsels van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025:

STELSEL	LEEFTIJD	BEROEPS- VERLEDEN	STELSELVOORWAARDE
Algemeen stelsel	62 jaar	Man: 40 jaar Vrouw: 40 jaar	/
Zeer lange loopbaan	60 jaar	40 jaar	/
Zwaar beroep (nieuw)	60 jaar	33 jaar	Minstens 5 jaar de laatste 10 kalenderjaren of 7 jaar de laatste 15 kalenderjaren in een zwaar beroep OF minstens 20 jaar gewerkt in een arbeidsregime met nachtprestaties
Zwaar beroep (oud)	60 jaar	35 jaar	Minstens 5 jaar de laatste 10 kalenderjaren of 7 jaar de laatste 15 kalenderjaren in zwaar beroep
Medisch SWT	58 jaar	35 jaar	Invalide of bewijs van ernstige medische problemen erkend door het Fonds Arbeidsongevallen

Als zwaar beroep wordt aanzien:

- Werken in wisselende ploegen.
- Werken in onderbroken diensten.
- Werken in arbeidsregimes met nachtprestaties.

Het **bedrag** van de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever is gelijk aan de helft van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het netto referentemaandloon. De vergoeding is gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer.

13. OPLEIDING

Vanaf 2023 komt er een wijziging in het opleidingsrecht, hier maken we een opsplitsing tussen de kleine, middelgrote en grote ondernemingen.

Voor de kleine ondernemingen (minder dan 10 werknemers) zijn er sectoraal geen afspraken bekomen.

Voor de middelgrote ondernemingen (10 tot en met 20 werknemers) is er minstens 1 dag individueel opleidingsrecht vanaf 2023.



Bij de werkgevers met meer dan 20 werknemers is er sprake van een groepad betreffende het individueel opleidingsrecht.

2023 – 2025	3 dagen per voltijdse tewerkgestelde werknemer
2026 – 2029	4 dagen per voltijdse tewerkgestelde werknemer
2030 - ...	5 dagen per voltijdse tewerkgestelde werknemer

Voor deeltijdse werknemers en werknemers die niet het gehele kalenderjaar in dienst waren, is het aantal dagen individueel opleidingsrecht pro rata berekend volgens de contractuele tewerkstelling en/of de datum van indiensttreding.

14. SYNDICALE PREMIE

Werknemers uit deze sector die aangesloten zijn bij het ACV hebben jaarlijks recht op een syndicale premie. De syndicale premie voor 2023-2024 bedraagt € 145.

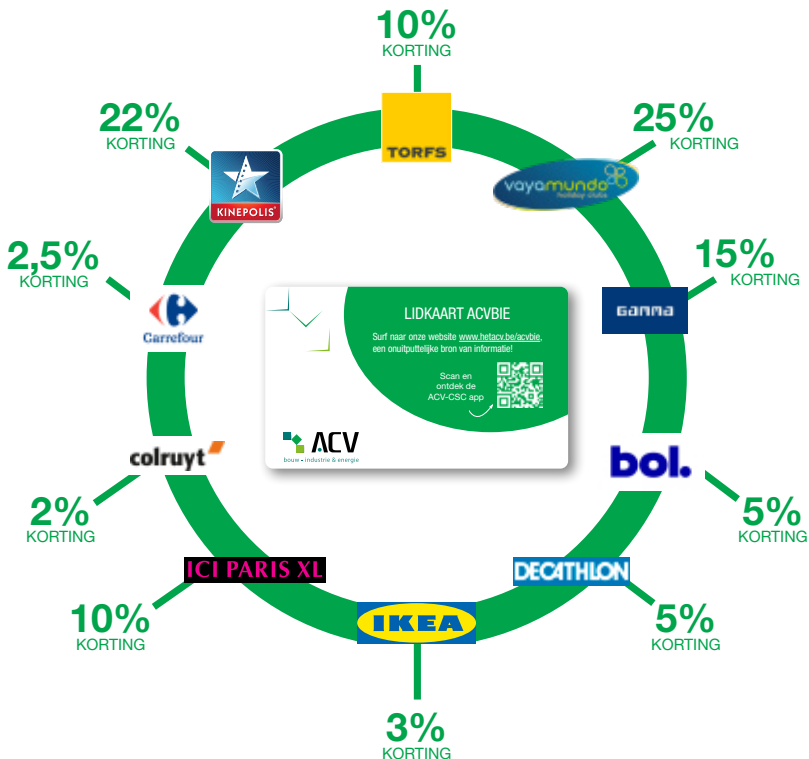
15. TOEKOMST

De sociale partners verbinden zich ertoe om een uniforme regeling te treffen rond de eindejaarspremie en de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid zodat er in de toekomst op dit vlak geen onderscheid meer is tussen de arbeiders en bedienden. In afwachting van deze uniforme regeling worden gedurende 1 jaar (2024) de gelijkstellingen voor de eindejaarspremie gelijk getrokken tussen beide statuten. Ook wordt de aanvullende vergoeding € 22,0875 per dag bij tijdelijke werkloosheid, die vandaag enkel voorzien is voor arbeiders in dienst voor 31 maart 2014, in het jaar 2024 op iedereen toegepast.

16. EXCLUSIEVE VOORDELEN EN KORTINGEN VOOR LEDEN VAN ACVBIE

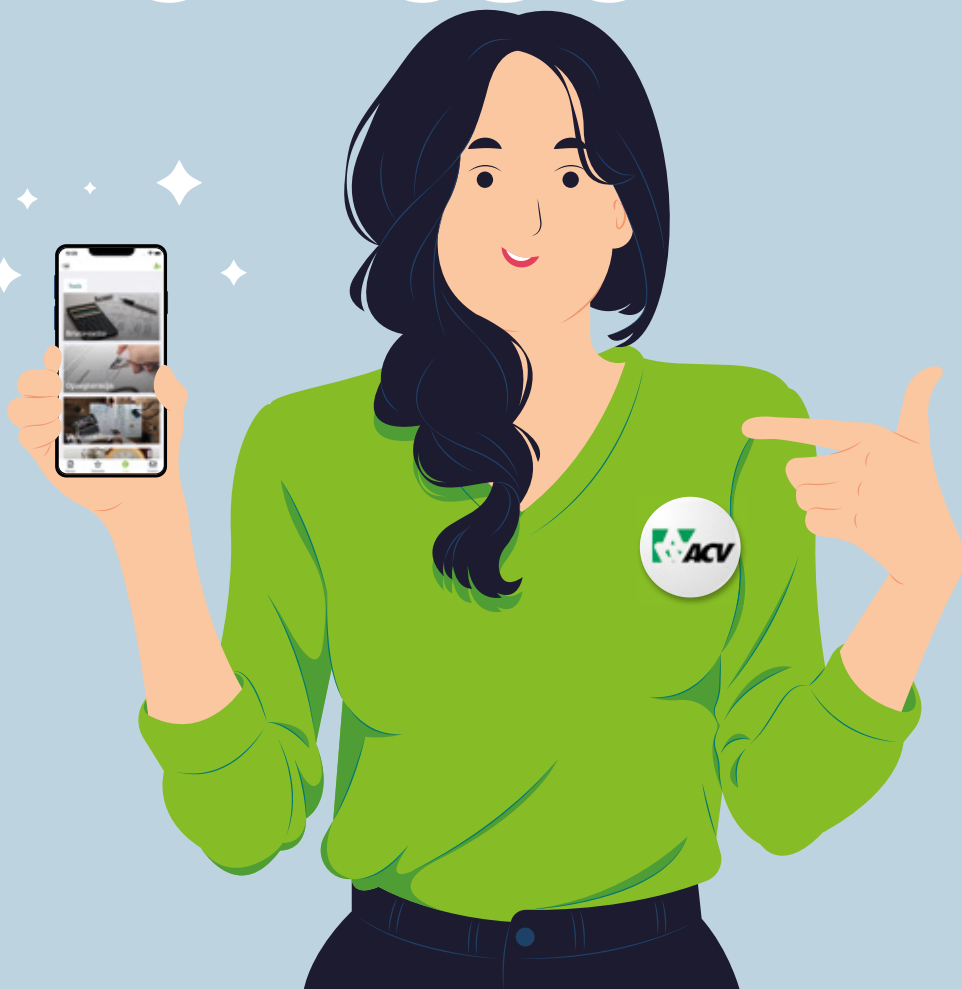
Naast een optimale dienstverlening willen wij onze leden belonen voor hun lidmaatschap door nog iets extra te geven op gebied van koopkracht. Met de ACVBIE-Pluskaart verenigen wij onze leden als consumenten. Dit genereert lagere prijzen en dus ook koopkracht. Als wij ervoor kunnen zorgen dat onze leden 5% minder betalen aan de kassa van een supermarkt, dan slagen we tegelijk ook in onze syndicale opdracht, namelijk het verhogen van de koopkracht.

Om van deze voordelen te kunnen genieten, moet je je eerst registreren op www.acvbieplus.be. Nog niet geregistreerd? Doe het vandaag nog!



Vayamundo blijft de reispartner bij uitstek voor onze leden. Zij krijgen nog steeds 25 % korting in de Vayamundoclubs in Oostende en Houffalize. Je vindt meer info op www.vayamundo.eu.

ONTDEK ONZE ACV-CSC APP!



**Blijf op de hoogte en download
de ACV-CSC app**



- Ontvang het nieuws uit je sector
- Bereken je nettoloon, vakantiedagen en opzegtermijn
- Bekijk je ledenvoordelen
- Vind snel je weg naar het ACV



ADRESSEN ACV BOUW - INDUSTRIE & ENERGIE

AALST - OUDENAARDE	Aalst: Hopmarkt 45	053 73 45 84
ANTWERPEN	Nationalestraat 111	03 222 70 81
BASTOGNE	Rue Pierre Thomas 12	063 24 47 00
BRUSSEL	Pletinckxstraat 19	02 557 85 85
CHARLEROI	Rue Prunieu 5	071 23 08 93
GENT - EEKLO	Gent: Poel 7	09 265 43 61
HASSELT	Frans Massystraat 11	011 29 09 80
LEUVEN	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	016 21 94 21
LIÈGE	Boulevard Saucy 10	04 340 73 10
MECHELEN	Onder Den Toren 4A	015 71 85 30
MONS - LA LOUVIÈRE - HAINAUT OCCIDENTAL	Mons: rue Claude de Bettignies 10 / 12	065 37 25 93
	La Louvière: Place Maugrétout 17	065 37 26 11
	Tourmai: Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	069 88 07 42
NAMUR - BRABANT WALLON	Bouge: Chaussée de Louvain 510	081 25 40 27
	Nivelles: Rue des Canoniers 14	067 88 46 35
TURNHOUT	Korte Begijnenstraat 20	014 44 61 01
VERVIERS	Pont Léopold 4 / 6	087 85 99 66
WAAS EN DENDER	Dendermonde: Oude Vest 144 bus 2	03 765 23 17
	Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	03 765 23 00
WEST-VLAANDEREN	Brugge: Koning Albert-I-laan 132	050 44 41 76
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	059 34 26 31
	Kortrijk: President Kennedypark 16 D	056 23 55 51
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	059 55 25 40
	Roeselare: H. Horriestraat 31 A	051 26 55 31

