

Voedingsnijverheid

2023 – 2024



Vrije visie, eigen stem



Voedingsnijverheid

2023 – 2024

Vrije visie, eigen stem



Voorwoord

Beste ACLVB-lid

We kunnen wel zeggen dat het deze keer – periode 2023 – 2024 – bijzondere sectorale onderhandelingen zijn geweest! Hoewel het feit dat de loonnorm is vastgesteld op 0% ons zeker niet heeft geholpen, waren er toch tal van andere sectorale uitdagingen in jouw sector en bedrijf die we wilden aangaan. Vandaar dat we een kwalitatief eisenpakket hebben samengesteld en ingediend, naast een koopkrachtpremie voor iedereen. Dit was onze enige mogelijkheid om jouw koopkracht te verbeteren, al betekent dat ook dat we binnen de beperkingen van deze premie moesten blijven. Een van de gewone sociale bijdragen vrijgestelde koopkrachtpremie biedt helaas geen afdoend antwoord op onze vraag de loonnormwet van 1996 te herzien noch vrije en constructieve loononderhandelingen in te voeren. De voorbije onderhandelingen waren dan ook niet altijd eenvoudig. Toch kunnen we stellen dat ze constructief en toekomstgericht zijn verlopen. In deze brochure vind je een samenvatting.

Goede informatie is de basis voor goed overleg, in alle vrijheid en met verantwoordelijkheidszin. Daarbij is deze brochure een nuttig hulpmiddel. Ze geeft je een overzicht van de resultaten die werden behaald tijdens de sectorale onderhandelingen (= voor de periode 2023 – 2024) binnen het paritair comité 118 (= arbeiders tewerkgesteld in de voedingsnijverheid). Ze beantwoordt de meest gestelde vragen uit jouw werkomgeving.

De hieronder weergegeven bepalingen zijn telkens minima. Dit betekent dat er betere arbeids- en loonvoorwaarden in jouw bedrijf kunnen onderhandeld worden door je ACLVB-afgevaardigden en bestendig secretarissen.

Ondanks de laatste crisissen die we hebben doorgemaakt (de energie- en grondstoffencrisis) blijft de voedingsindustrie de belangrijkste industriële sector in België. In 2022 bedroeg de door de voedingsindustrie gecreëerde toegevoegde waarde ongeveer 9,1 miljard euro (= toename met 6,1% ten opzichte

van het jaar ervoor). Dat was goed voor 2,03% van de totale toegevoegde waarde die gecreëerd werd door de Belgische economie in 2022. De voedingsindustrie telde in dat jaar 89 552 arbeidsplaatsen bij 4 857 werkgevers (ook de tewerkstelling bleef dus stijgen (+2,7%)).

De voedingsindustrie blijft verankerd in een netwerk van KMO's die naast de grote multinationals, dankzij jouw inspanningen, in België kunnen blijven bestaan. Dit zijn allemaal sterktes en bedreigingen die vele uitdagingen met zich meebrengen.

In deze context zijn er drie assen waar rond de onderhandelingen werden opgebouwd.

Ten eerste, **de arbeidsvoorwaarden in het bedrijf**: deze zijn de drijvende kracht achter onze vakbondsactie. De arbeids- en loopbaanvoorwaarden vormen de kern van het sociaal overleg. Deze keer werd vooral een inhaalbeweging gemaakt, naast een algemene indexerings van premies en vergoedingen. Ook het mobiliteitsvraagstuk stond centraal binnen de onderhandelingen, vermits het één van de belangrijkste dagelijkse bekommernissen van de werknemers is. Verder werd er ook gezorgd voor meer evenwicht tussen het werk en het privéleven door de terugbetaling van de kosten voor kinderopvang te verhogen en de maatregelen inzake eindeloopbaan te verbeteren.

Ten tweede, **de sectorale uitdagingen**. De voedingsindustrie ontwikkelt zich zeer snel en dat vereist voortdurende aanpassingen. Een absolute noodzaak voor de sector is ook inclusiever worden. Als sociaal en opleidingsfonds van de sector ontwikkelt Alimento in die zin een collectief en individueel opleidingsaanbod, dat constante bijstellingen vergt. Opleiding blijft uiteraard belangrijk om iedere werknemer de mogelijkheid te bieden zijn persoonlijke talenten te laten ontwikkelen zodat hij of zij niet achterop hoeft te raken in de niet te stoppen ratrace. In 2024 wordt het individueel opleidingsrecht op het niveau van de onderneming geconcretiseerd door een totaal aantal opleidingsdagen van 3 dagen per jaar te voorzien en een groeipad naar minimum 5 dagen per jaar vast te leggen.

Wat het sociaal overleg betreft moet bovendien, in de mate van het mogelijke, het uitgangspunt zijn dat er geen beroep wordt gedaan op de rechterlijke macht (deurwaarders). De constructieve dialoog moet steeds centraal staan bij het oplossen van conflicten.

Het werkbaar werk tenslotte, als brug tussen de bedrijven en de sector. Voor de periode 2023 – 2024 zullen de inspanningen op het vlak van werkbaar werk, preventie, loopbaanbeleid en ondersteuning van de verschillende loopbaanfasen worden voortgezet en nog versterkt. Dit kader van werkbaar werk is een strategisch instrument zodat de sector een meerwaarde kan bieden in solidariteit met de vakbondsverantwoordelijkheden die de afgavaardigden in alle vrijheid kunnen uitoefenen.

Wij willen geen beloften, maar concrete toezeggingen.

Aarzel niet om ons suggesties te doen zodat we onze sectorale werking steeds kunnen verbeteren. Heb je een vraag rond de correcte toepassing van je arbeidsvoorwaarden of verloning, neem dan contact op met de ACLVB-afgevaardigde van je bedrijf, je bestendig secretaris of je ACLVB-secretariaat.

Je kan ook steeds onze website raadplegen: www.aclvb.be/nl/sector/voeding-horeca-engroene-sectoren

Minder kabaal, meer verhaal!

Bedankt!

Dominik Roland Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke

Gert Truyens Nationaal Voorzitter

Sociale zetel ACLVB

Boudewijnlaan 8 | 1000 Brussel

tel. 02 558 51 50 | fax 02 558 51 51

e-mail dominik.roland@aclvb.be

Algemene bemerkingen

Onderscheid grote en kleine bakkerijen en banketbakkerijen

Sinds 1 januari 2012 spreekt men 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 schriftelijk in kennis te stellen.

Arbeiders voedingsnijverheid

Deze brochure handelt over de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders uit deze sector, namelijk het paritair comité 118. Het betreft de sociale programmatie voor 2023 – 2024. Indien er wijzigingen dienen te worden aangebracht, dan zal dat in deze brochure gebeuren, beschikbaar op de internetpagina van de voedingsnijverheid www.actvb.be/nl/sector/voeding-horeca-en-groene-sectoren.

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.

INHOUDSOPGAVE

1. Lonen, Premies en Vergoedingen	11
1.1 Sectorakkoord 2023 – 2024.....	11
1.1.1 Sector algemeen.....	11
1.2 Indexatie in januari.....	12
1.3 Ploegen- en nachtpremies (zie ook 2.3).....	12
1.3.1 Sector algemeen (exclusief de grote en kleine bakkerijen en banketbakkerijen).....	12
1.3.2 Bakkerijen en banketbakkerijen.....	13
1.4 Koudepremie.....	13
1.5 Premie voor arbeid op de 6de en 7de dag van de week (zie ook 2.7).....	14
1.6 Eindejaarspremie – algemene regels.....	15
1.6.1 Bedrag en uitbetaling van de eindejaarspremie.....	15
1.6.2 Situaties die recht geven op een eindejaarspremie.....	15
1.6.3 Verlies van het recht op eindejaarspremie wanneer.....	16
1.7 Specifieke premies voor een aantal deelsectoren.....	16
1.7.1 Pluimveeslachterij.....	16
1.7.2 Groentennijverheid.....	16
1.7.3 Bakkerijen en banketbakkerijen.....	17
1.8 Syndicale premie.....	18
1.8.1 Algemene regels.....	18
1.8.2 Syndicale premie in de bakkerijen.....	18
1.9 Vervoerskosten.....	19
1.9.1 Openbaar vervoer.....	19
1.9.2 Privévervoer.....	20
1.9.3 Verplaatsingen met de fiets.....	21
1.9.4 Tijdstip van terugbetaling.....	21
1.10 Arbeidskledij.....	22
1.11 Kinderopvang.....	22

2. Arbeidsduur	23
2.1 Overurentoeslag	23
2.2 Gemiddelde arbeidsduur	23
2.3 Afwijkingen dag- en weekgrens	24
2.4 Nieuwe arbeidsregelingen	26
2.5 Deeltijdse arbeid	27
2.5.1 Algemeen	27
2.5.2 Wat als deeltijdsen méér uren presteren?	27
2.6 Ultravers	29
2.7 Werken op de 6de of 7de dag van de week (zie ook 1.5)	29
2.7.1 Sector algemeen	29
2.7.2 Bakkerijen en banketbakkerijen	30
2.8 Nachtarbeid (zie ook 1.3.1)	30
3. Interimarbeid	33
4. Eindeloopbaan	35
4.1 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)	35
4.2 Eindeloopbaandagen	37
4.3 Overstap van zwaar naar lichter werk	38
5. Het sectoraal pensioenplan, de 2de pijler	39
6. Schorsing van de arbeidsovereenkomst	41
6.1 Ziekte	41
6.2 Tijdelijke werkloosheid	42
6.3 Klein verlet	43
6.4 Verlof om dwingende redenen	46
6.5 Familiaal verlof	46
6.6 Jaarlijkse vakantie	46
6.7 Tijdskrediet	49

7. Opzegtermijnen	51
7.1. Opzegtermijn – Ontslag door de werkgever.....	51
7.1.1. Ontslag van een werknemer.....	51
7.1.2. Ontslag van een werknemer, in dienst vóór 1 januari 2014, en uit dienst na 31 december 2013.....	51
7.2. Opzegtermijn – Ontslag door de werknemer genomen.....	52
7.2.1. Werknemer neemt ontslag.....	52
7.2.2. Werknemer neemt ontslag, in dienst vóór 1 januari 2014, en uit dienst na 31 december 2013.....	52
7.3. Bijkomende vergoeding bij werkloosheid na ontslag en na overmacht.....	53
8. Vorming	55
9. Werkbaar werk	57
10. Vakbondsafvaardiging	59
11. Interessante links	63
12. Interessante ACLVB-publicaties	67
13. Bijlagen	69

1. Lonen, Premies en Vergoedingen

1.1 Sectorakkoord 2023 – 2024

1.1.1 Sector algemeen

De wet van 1996 die we wensen te hervormen om een echte onderhandelingsvrijheid in sectoren en bedrijven te herstellen.

Deze wet laat geen enkele stijging van de loonmassa toe voor de periode 2023 – 2024. Toch zijn we erin geslaagd een aantal sectorale vooruitgangen te boeken op het gebied van koopkracht:

- Op 1 oktober 2023 en 1 januari 2024, worden de sectorale minimumlonen geïndexeerd.
- Op bedrijfsniveau en uiterlijk op 15 december 2023 kan men een koopkrachtpremie van een maximumbedrag van 750 euro onderhandelen.
- Indien geen akkoord wordt bereikt ten laatste op 15 december 2023, wordt een netto bonus van 250 euro toegekend aan elke werknemer indien de onderneming winst heeft gemaakt in 2022 (code 99001) en haar winst in 2022 positief is geëvolueerd ten opzichte van de gemiddelde winst voor de periode 2018 – 2022.
- Op het vlak van mobiliteit is de bijdrage in de kosten voor privévervoer verhoogd tot 80% van de NMBS treinkaart en is de fietsvergoeding verhoogd tot € 0,27 per afgelegde kilometer.

Het startloonstelsel voor jongeren onder de 21 jaar zoals voorzien in artikel 33bis van de wet van 24 december 1999 tot bevordering van de werkgelegenheid is niet van toepassing op werknemers in de sector van de voedingsindustrie.

1.2 Indexatie in januari

De reële uurloonen en de sectorale minimumuurloonen 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. De juiste gegevens vind je terug op onze website: <https://www.aclvb.be/nl/pc-118-loon-en-arbeidsvoorwaarden>

1.3 Ploegen- en nachtpremies (zie ook 2.3)

1.3.1 Sector algemeen (exclusief de grote en kleine bakkerijen en banketbakkerijen)

Op 1 oktober 2023 worden de minimumbedragen (= de toeslagen) van de ploegenpremies als volgt vastgelegd:

Premies	Vanaf 1.10.2024
Ochtendpremie	€ 0,61/u.
Namiddagpremie	€ 0,69/u.
Nachtpremie	€ 2,40/u.

Nachtarbeid wordt in de voedingsnijverheid geregeld in een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst. Daarin wordt nachtarbeid omschreven als arbeid tussen 22 u. 's avonds en 5 u. 's morgens. Deze uren kunnen anders bepaald zijn in uw bedrijf. U kunt dit nakijken in uw arbeidsreglement.

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

1.3.2 Bakkerijen en banketbakkerijen

Voor grote bakkerijen en banketbakkerijen (20 of meer werknemers) geldt een ploegenpremie (ochtend en middag).

De ploegenpremie in de grote bakkerijen en banketbakkerijen maakt een inhaalbeweging en bedraagt 0,22 euro/u. vanaf 1.10.2023 en 0,33 euro/u. vanaf 1.10.2024.

Voor de grote en kleine bakkerijen en banketbakkerijen bestaat er een nachtpremie die gelijk is aan een toeslag van 20% van het uurloon.



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

1.4 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 pluimvee-slachterijen 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 grote en kleine bakkerijen en banketbakkerijen wordt er naast de premie van 10% hierboven beschreven een premie van 5% betaald, indien de temperatuur lager is dan (8 °C) en hoger dan (-18 °C).

1.5 Premie voor arbeid op de 6de en 7de dag van de week (zie ook 2.7)

In principe geldt in de voedingsnijverheid de vijfdagenweek. Toch wordt er ook op de 6de en de 7de dag gewerkt. Dit geeft recht op een vergoeding van 25% van het gewone basisuurloon.

Om een afwijking van de vijfdagenweek te bekomen moet er eerst een collectief arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau gesloten worden. Bovendien is het enkel op vrijwillige basis mogelijk om de arbeiders meer dan 5 dagen per week te laten werken. De vrijwilligheid moet schriftelijk vastgesteld worden.

De 6de en 7de effectief gepresteerde dag van de week waarin een feestdag of vervangende feestdag op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag valt, geeft 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 collectieve arbeidsovereenkomst in de onderneming.

De overurentoeslag voor werk in plaats van 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%

1.6 Eindejaarspremie – algemene regels

1.6.1 Bedrag en uitbetaling van de eindejaarspremie

De berekening van het bedrag van de eindejaarspremie gebeurt op basis van het bruto uurloon (vaste bezoldiging) en de contractuele premies + de voordelen in natura die aan de inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn (variabele bezoldiging).

De eindejaarspremie wordt betaald door de werkgever 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 indien ze aan alle voorwaarden voldoen.

1.6.2 Situaties die recht geven op een eindejaarspremie:

- Men moet minstens 1 maand in dienst zijn in de onderneming.
- Men ontvangt een eindejaarspremie a rato van één twaalfde per maand effectief gepresteerde dienst tijdens dat kalenderjaar.
- Bij indiensttreding voor de 15e van de maand of uitdiensttreding na de 15de van de maand wordt deze maand gelijkgesteld met één maand effectief gepresteerde dienst.
- Maanden van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere bruggpensioen) geven recht op 20% van de overblijvende eindejaarspremie en dit tot 31 december van het lopende kalenderjaar.

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

1.6.3 Verlies van het recht op eindejaarspremie wanneer:

- De arbeider vrijwillig de onderneming verliet en hij nog geen jaar anciënniteit in de onderneming had.
- De arbeider ontslagen werd om een dringende reden.

! **Opgelet!** Dit wordt niet beschouwd als vrijwillig vertrek door de arbeider: het vertrek van de arbeider volgend op een handeling die van de werkgever uitgaat en die gelijk staat met verbreking, het einde van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van overmacht te wijten aan een beroepsziekte of een arbeidsongeval.

1.7 Specifieke premies voor een aantal deelsectoren

1.7.1 Pluimveeslachterij

In de pluimveeslachterijsector wordt een minimum aanwezigheidspremie van 0,48 euro per uur betaald aan de arbeiders van categorie I, 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).

1.7.2 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

Loonklasse I	
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.

1.7.3 Bakkerijen en banketbakkerijen

a. Extra's in de bakkerijen en banketbakkerijen

Een extra is een arbeider die wordt aangeworven in kleine en middelgrote ondernemingen bij feestelijkheden en/of weekends, als gevolg van de plotse productiestijgingen die eigen zijn 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.

b. Weekendpremie

Voor kleine bakkerijen en banketbakkerijen geldt een vaste sectorale weekendpremie van 3,71 euro. Voor grote bakkerijen en banketbakkerijen is dit 4,99 euro.

1.8 Syndicale premie

1.8.1 Algemene regels

Elke arbeider die lid is van een vakbond en die werkzaam was in de voedingsnijverheid tijdens de referentieperiode (1 april tot 31 maart van het voorgaande jaar) heeft recht op een syndicale premie. Deze premie bedraagt maximaal 145 euro en wordt elk jaar begin november betaald.

De ACLVB-leden die hun volledige syndicale premie van de voedingsnijverheid ontvangen, in orde zijn met het betalen van hun bijdrage en opnieuw recht hebben op een volledige premie moeten geen attest indienen. Het bedrag van de premie wordt automatisch gestort op het aan de ACLVB doorgegeven rekeningnummer.

Om recht te hebben op de volledige syndicale premie voor jaar X moet u voltijds in de voedingsnijverheidssector gewerkt hebben tijdens de referentieperiode vanaf 1 april van jaar X-1 tot 31 maart van jaar X en moet u in orde zijn met de betaling van uw lidgeld.

! **Opgelet!** Indien u niet voldoet aan de voorwaarden om automatisch uw premie te ontvangen, dan zult u een attest van het sociaal fonds krijgen dat u moet invullen en afgeven aan uw afgevaardigde of aan onze ACLVB-secretariaten (<https://www.aclvb.be/nl/secretariaten/provincies>).

De syndicale premie getuigt van een erkenning van uw syndicaal engagement.

1.8.2 Syndicale premie in de bakkerijen

De volledige premie wordt elk jaar begin april betaald en bedraagt maximaal 145 euro.

De ACLVB-leden die reeds hun volledige syndicale premie van de bakkerijen ontvingen, in orde zijn met het betalen van hun lidgeld en opnieuw recht hebben op een syndicale premie moeten geen attest meer indienen. Het bedrag

van de premie wordt automatisch gestort op het aan de ACLVB doorgegeven rekeningnummer.

Om recht te hebben op de volledige syndicale premie voor jaar X moet u vol- tijds in de voedingsnijverheidssector gewerkt hebben tijdens de referentieperiode vanaf 1 april van jaar X-1 tot 31 maart van jaar X en moet u in orde zijn met de betaling van uw lidgeld.

Ook kortere periodes van tewerkstelling komen in aanmerking voor een syndicale premie die pro rata toegekend wordt. Aarzel niet om voor meer informatie hierrond contact op te nemen met uw afgevaardigden of uw **ACLVB-secretariaat**.

! **Opgelet!** Indien u niet voldoet aan de voorwaarden om automatisch uw premie te ontvangen, dan zult u een attest van het sociaal fonds krijgen dat u moet invullen en afgeven aan uw afgevaardigde of aan onze diensten.

De syndicale premie getuigt van een erkenning van uw syndicaal engagement.

1.9 Vervoerskosten

Bij het bepalen van de terug te betalen vervoerskosten wordt rekening gehouden met het aantal afgelegde kilometers en het gebruikte vervoermiddel.

1.9.1 Openbaar vervoer

a. Trein

De werkgever zal tussenkomen voor gemiddeld 80% van de prijs van de treinkaart in de 2de klasse op 1 februari 2024. De tabel met de tegemoetkomingen wordt elk jaar aangepast en dit verhoudingsgewijs met de verhoging van de spoorwegtarieven.

b. Andere openbare vervoermiddelen (tram, metro, bus)

Ook hier zal de werkgever tussenkomen voor gemiddeld 80% van de NMBS-tarieven voor de desbetreffende afstand. De werkgever zal een tussenkomst voorzien indien de afstand minimum 1km bedraagt.

c 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. De tussenkomst bedraagt gemiddeld 80% van de prijs van de treinkaart

d Forfaitaire prijs

Indien de vervoerskosten vast zijn, ongeacht de afstand, dan is de tegemoetkoming van de werkgever forfaitair vastgesteld op 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.

Voor de exacte bedragen verwijzen we naar onze website en de mailingen, de tussenkomst in de vervoerskosten worden telkens vanaf februari aangepast.

U kan de volledige lijst ook verkrijgen via uw **ACLVB-kantoor**.

1.9.2 Privévervoer

Vanaf februari 2024 komt de werkgever tussen voor gemiddeld 80% van de NMBS-tarieven (treinkaart 2de klasse) van toepassing voor de betreffende afstand. Hierbij wordt uitgegaan van de kortste weg. De afstand moet minimum 1 km bedragen.

In geval van carpooling bedraagt de bijdrage van de werkgever voor de chauffeur evenveel als de tussenkomst voor het vervoer per trein.

Voor de exacte bedragen verwijzen we naar onze website en de mailingen, de tussenkomst in de vervoerskosten worden telkens vanaf februari aangepast.

U kan de volledige lijst ook verkrijgen via uw **ACLVB-kantoor**.

1.9.3 Verplaatsingen met de fiets

Vanaf februari 2024 wordt de fietsvergoeding verhoogd tot 0,27 euro per daadwerkelijk afgelegde km (heen en terug, tussen huis en werk), voor de volledige afstand.

Er zijn drie soorten fietsen:

- Het rijwiel: elk voertuig met twee of meer wielen:
 - die wordt geactiveerd door spierkracht (door middel van pedalen of handgrepen);
 - of die is uitgerust met een elektrisch ondersteunde motor tot 250 W die niet langer ondersteuning biedt vanaf 25 km/u. (of minder als de bestuurder stopt met trappen).
- Het gemotoriseerd rijwiel: elk voertuig met twee, drie of vier wielen met pedalen: is uitgerust met een elektrische hulpaandrijfmodus waarvan het primaire doel is te helpen bij het trappen en waarvan de toevoer wordt onderbroken wanneer het voertuig een maximumsnelheid van 25 km/u. bereikt, met uitzondering van de hierboven genoemde rijwielen. Het maximale continue vermogen van de elektromotor is maximaal 1 kW.
- De speed pedelec: elk voertuig met twee wielen met pedalen (behalve gemotoriseerde rijwielen): is uitgerust met een elektrische hulpaandrijvingsmodus met als primair doel het ondersteunen van trappen en waarvan de stroomvoorziening wordt onderbroken wanneer het voertuig een maximumsnelheid van 45 km/u bereikt. Het maximale continue vermogen van de elektromotor is maximaal 4 kW.

1.9.4 Tijdstip van terugbetaling

De terugbetaling van de vervoerkosten moet minstens eenmaal per maand gebeuren.

De gunstigere toestanden inzake vervoer en terugbetaling van de vervoerkosten op het vlak van de onderneming zijn mogelijk mits deze worden opgenomen in een collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst.

1.10 Arbeidskledij

In veel gevallen stelt uw werkgever werkkledij ter beschikking. Als dit het geval is, staat hij ook in voor het onderhoud en het schoonmaken ervan.

De geschatte kost voor de onderneming	Vanaf 1.01.2024
Voor het ter beschikking stellen van werkkledij	4,66 euro/week
Voor het onderhoud van de werkkledij	5,51 euro/week

1.11 Kinderopvang

Vanaf 1 januari 2024 zal de steun voor kinderopvang vanuit het Sociaal Fonds **maximaal 5 euro bruto per dag en 1 000 euro per jaar** bedragen. De leeftijd van het kind voor deze tussenkomst wordt verhoogd **tot 12 jaar**. Als beide ouders in de voedingssector werken, hebben ze voor hetzelfde kind allebei recht op een bijdrage in de kosten voor kinderopvang. Ze moeten dan elk afzonderlijk een aanvraag doen en zullen elk deze bijdrage ontvangen.

2. Arbeidsduur

De daggrens voor de arbeidsduur in de voedingsnijverheid is 9 uur. De weekgrens bedraagt 37 of 38 uur. In de groente nijverheid, 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 dan bereikt door het toekennen van compensatiedagen.

In een aantal gevallen is het toegelaten de wekelijkse arbeidsduur te overschrijden. Bijvoorbeeld bij buitengewone vermeerdering van werk of onvoorziene 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 wordt dit 100%. Dit is 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 collectieve bedrijfsarbeidsovereenkomst 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. Zo niet moeten compensaties afgesproken worden.

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 betaald met het loon van de periode waarin die overuren gepresteerd werden.

Tijdens de referentieperiode van één jaar mag het aantal gepresteerde uren op geen enkel ogenblik 65 uur meer zijn dan de gemiddelde toegelaten arbeidsduur vermenigvuldigd met het aantal weken dat reeds gepresteerd werd.

Voor het bepalen van de gemiddelde arbeidsduur wordt ook rekening gehouden met jaarlijkse vakantie, ziekte, ongevallen, klein verlet, feestdagen en bij de collectieve arbeidsovereenkomst 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 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** (zie ook 1.3): 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 uur, tot een maximum van 45 uur per week. De normale daggrens kan vermeerderd worden of verminderd worden met maximaal 2 uur, tot een maximum van 9 uur 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 een 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 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, zoals bijvoorbeeld voorzien in de regels met betrekking tot de verkeersveiligheid. Deze rusttijden worden – binnen bepaalde limieten – niet beschouwd als tijd die ze 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 arbeidsregelingen

Wekelijkse of dagelijkse grenzen kunnen ook verhoogd worden door de toepassing van nieuwe arbeidsregelingen. Daarvoor is altijd een collectieve arbeidsovereenkomst 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.
- **Zondagswerk:** In ondernemingen die geen overbruggingsploegen hebben, kan maximum 3 zondagen per kalenderjaar door eenzelfde werkmán gewerkt worden, maar er mag nooit meer dan 12 zondagen per kalenderjaar gewerkt worden. De te werken zondagen dienen vermeld te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst. Arbeiders die zondagsarbeid 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 uur per dag en 50 uur per week gebracht worden. De overeengekomen wekelijkse basisarbeitsduur (bijvoorbeeld 38 uur) dient evenwel op jaarbasis gerespecteerd te worden.

2.5 Deeltijdse arbeid

2.5.1 Algemeen

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 tewerk te stellen moet er voorafgaandelijk een akkoord zijn van de ondernemingsraad of van de syndicale delegatie. Als er geen overlegorganen in de onderneming zijn, is een collectieve bedrijfsarbeidsovereenkomst vereist.

2.5.2 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 arbeider 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 ultraverse 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 collectieve bedrijfsarbeidsovereenkomst

2.7 Werken op de 6de of 7de dag van de week (zie ook 1.5)

2.7.1 Sector algemeen

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.
- Continuïteit voor het uitvoeren van werken die niet onderbroken mogen worden (overbruggingsploegen kunnen echter slechts ingesteld worden via collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst);
- 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 collective arbeidsovereenkomst 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.

2.7.2 Bakkerijen en banketbakkerijen

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 (zie ook 1.3.1)

In de voedingsnijverheid worden de bepalingen in verband met nachtarbeid geregeld in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. In deze CAO spreekt men van nachtarbeid indien de arbeid verricht wordt tussen 22 u. 's avonds en 5 u. 's morgens.

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 collectieve arbeidsovereenkomst 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) of om medische redenen (bv. zwangerschap).

3. Interimarbeid

De voedingsindustrie is een grote gebruiker van uitzendkrachten.

Als onderdeel van de geplande informatie en raadpleging is uitzendarbeid alleen toegestaan om de vier wettelijke redenen:

- tijdelijke vervanging van een vaste werknemer;
- tijdelijk extra werk;
- de uitvoering van uitzonderlijk werk;
- de bezetting van een vacature (integratie).

Sinds 2014 houdt een **collectieve sectorale arbeidsovereenkomst toezicht op het werk van uitzendkrachten**. Die voorziet in de volgende bepalingen:

- **driemaandelijke informatie:** de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging ontvangt een overzicht van het gebruik van uitzendkrachten in het bedrijf om een beoordeling te kunnen maken.
- Dagelijkse contracten worden alleen geaccepteerd na het **verkrijgen van de instemming van de vakbondsafvaardiging**.

Daarnaast moeten bedrijven met een vakbondsafvaardiging een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten over de werkbaarheid van het werk (zie 9). Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet ook maatregelen met betrekking tot uitzendarbeid omvatten.

Het doel van deze maatregelen is het uitzendwerk te beperken tot het wettelijke en aanvaardbare kader en zich te concentreren op duurzame werkgelegenheid door de mogelijkheden te bestuderen om tijdelijke uitzending om te zetten in vaste aanstelling.

Deze maatregelen kunnen betrekking hebben op:

- Een overzicht binnen de bevoegde overlegorganen van de redenen en de duur van de tewerkstelling van uitzendkrachten per functie onderworpen aan andere wettelijke of conventionele bepalingen ter zake
- De vaststelling van een maximale duur van een dienstverband als uitzendkracht
- Vaststelling van een maximumpercentage uitzendkrachten in verhouding tot de totale werkgelegenheid in het bedrijf
- Het toekennen van contracten voor onbepaalde duur aan uitzendkrachten
- Opleidingsmogelijkheden voor uitzendkrachten

Bovendien:

- De Commissie voor Goede Diensten van de voedingsnijverheid blijft ter beschikking van de sociale partners;
- De ondernemingen zorgen voor de verplichte ontvangst van nieuwe uitzendkrachten in hun bedrijven.
- De sociale partners raden aan om:
 - informatie over uitzendwerk maandelijks door te geven aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging;
 - minimaal gebruik te maken van wekelijkse tijdelijke contracten, rekening houdend met de organisatorische behoeften van de bedrijven.

Voor de arbeidsovereenkomsten afgesloten vanaf 1 oktober 2023 worden de dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendarbeider, die in de 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming warden gepresteerd, in aanmerking genomen voor het bepalen van de anciënniteitsdagen

4. Eindeloopbaan

4.1 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Als gevolg van het interprofessioneel akkoord van 2023 – 2024 kunnen de systemen werkloosheid met bedrijfstoeslag verlengd en aangepast worden voor deze twee jaar. Hieronder vindt u een overzicht van de verschillende systemen die gelden voor de arbeiders in de voedingsnijverheid.

In deze brochure kunnen we u niet steeds een antwoord op maat geven op uw vragen. Op welke regeling u zich kunt beroepen hangt voor een groot deel af van uw persoonlijke situatie. Indien u specifieke vragen hebt kunt u deze stellen in één van onze secretariaten of aan één van onze medewerkers.

Hieronder vindt u een overzicht van de verschillende systemen binnen de sector:

Stelsel SWT	Leeftijd	Loopbaan		Geldigheidsduur	
		Man	Vrouw	Aanvang	Einde
Algemeen Stelsel	62	40	37 (2021)	01.10.2023	30.06.2025
			38 (2022)		
			39 (2023)		
			40 (2024)		
SWT Zware Beroepen (*)	60	35		01.10.2023	30.06.2025
SWT Nachtwerk, Bouw en Zware Beroepen	60	33			
SWT Lange Loopbaan	60	40			
Medische SWT					

Indien u meer informatie rond SWT wenst, kunt u steeds de brochures op onze site www.aclvb.be raadplegen. Indien u specifieke vragen hebt kunt u contact opnemen met één van onze secretariaten of medewerkers.

4.2 Eindeloopbaandagen

Het begrip 'langer werken' heeft ook zijn intrede gedaan in de voedingsnijverheid. Om het langer werken werkbaar te maken zijn er sinds 2014 eindeloopbaandagen geïntroduceerd.

Het algemene systeem van eindeloopbaandagen werd in het sectorakkoord 2023 – 2024 verlengd en ziet er nog steeds als volgt uit (met 5 jaar anciënniteit in de onderneming en een minimum van 20 werknemers)

- 3 dagen/jaar vanaf 55 jaar
- 6 dagen/jaar vanaf 57 jaar
- 9 dagen/jaar vanaf 59 jaar
- 1 bijkomende dag op 62 jaar (ofwel 10 dagen)

Voor werknemers in grote bakkerijen (met ten minste 20 werknemers) is het systeem als volgt geregeld:

Op voorwaarde van 5 jaar anciënniteit:

- 3 dagen vanaf 59 jaar
- 1 bijkomende dag op 62 jaar (ofwel 4 dagen)

Het volledige aantal extra eindeloopbaandagen wordt op 1 januari van het kalenderjaar toegekend aan werknemers die de vereiste leeftijd hebben bereikt.

Er is een specifieke en uitgebreide brochure over eindeloopbaandagen ter beschikking. U kunt deze vinden op onze website, bij uw afgevaardigde of in jouw ACLVB-secretariaat. Aarzel niet om meer informatie te vragen.

Deze anciënniteitsdagen kunnen niet worden gecumuleerd en worden toegekend in verhouding tot het verrichte werk:

- Aan parttime werknemers
- Aan werknemers van wie het arbeidscontract ten einde loopt in de loop van het jaar, en dit in verhouding tot het aantal weken dat ze in dienst geweest zijn

In ondernemingen waar dit systeem reeds bestaat kan dit omgezet worden in een gelijkaardig voordeel.

4.3 Overstap van zwaar naar lichter werk

Bij de overstap van zwaar naar lichter werk voorziet de RVA ter compensatie van het verlies aan inkomsten een financiële compensatie.

5. Het sectoraal pensioenplan, de 2de pijler

Vanaf april 2004 bestaat er voor de arbeiders uit de voedingsnijverheid een sectoraal, aanvullend pensioenplan. Dit is het gevolg van de **collectieve arbeidsovereenkomst** 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 verdere informatie verwijzen we naar de brochure van het Sociaal Fonds 2de Pijler PC118, te verkrijgen via de website (zie punt 7. Interessante links) of op eenvoudig verzoek via uw ACLVB-secretariaat.

Om werknemers in geval van loonverlies de continuïteit van hun aanvullend sectoraal pensioen te verzekeren werden de volgende solidariteitstussenkomsten ingesteld:

- Tegemoetkoming in geval **van overlijden**: 500 euro per jaar gedurende 5 jaar
- Tegemoetkoming in geval van **arbeidsongeschiktheid**: eenmalig 2 000 euro.
- Tegemoetkoming in geval van **economische werkloosheid**: 1 euro per dag
- Tegemoetkoming in geval van zwangerschapsverlof-bevallingsverlof: 1 euro per dag
- Tegemoetkoming in geval van **vermindering van de arbeidsduur tot 4/5 (cao 103)**: 1 euro per dag

- Tegemoetkoming in geval van **faillissement van de werkgever**: betaling van niet-betaalde kosten voor een periode van maximum een maand na de aankondiging van het faillissement.

6. 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.

6.1 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. Verwittig ook uw mutualiteit om van hun diensten te kunnen genieten en eventueel uw recht op gewaarborgd loon niet te verliezen.

Sinds 1 januari 2014 werd de carensdag definitief afgeschaft. Hierdoor zal de periode van gewaarborgd loon beginnen vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid.

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 vanaf 1 januari 2024 recht op een vergoeding van 8,90 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 diegene die het werk – na toelating van zijn arts – deeltijds hervat, heeft recht op de vergoeding in verhouding tot zijn prestaties.
- Er wordt geen enkele anciënniteitsvoorwaarden gesteld voor het aanstellen van deze aanvullende vergoeding

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**.

6.2 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.

Wanneer?	Vanaf 1.01.2024
Eerste 5 dagen werkloosheid	€ 10,23 per dag
Vanaf de 6de dag	€ 14,08 per dag

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

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

6.3 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	3 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

Reden afwezigheid	Duur afwezigheid
Overlijden echtgeno(o)t(e), kind werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder van de werknemer	5 dagen op te nemen binnen de 6 maanden na het overlijden
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
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

Reden afwezigheid	Duur afwezigheid
Uitoefenen ambt bijzitter hoofdstembureau of enig stembureau bij parlaments-, provincie- raads- en gemeenteraadsverkiezingen	de nodige tijd
Uitoefening ambt bijzitter hoofdbureau bij verkiezing Europees Parlement	de nodige tijd doch maximum 5 dagen
Uitoefenen ambt bijzitter hoofdbureau voor stemopneming bij parlaments-, provincie- raads- en gemeenteraadsverkiezingen	de nodige tijd doch maximum 5 dagen

Opmerkingen:

Bij **vaderschaps- en adoptieverlof** dienen de 10 dagen opgenomen te worden binnen de 4 maanden 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 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.

De persoon die voor de ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeenschappelijke woonplaats een **verklaring van wettelijke samenwoning** heeft afgelegd wordt gelijkgesteld met echtgeno(o)t(e) van de werknemer.

6.4 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 kan uw werkgever ook andere gebeurtenissen als dwingende reden erkennen.

6.5 Familiaal verlof

Bij loonverlies door werkverwijdering op beslissing van de bedrijfsarts en ten gevolge van een zwangerschap zal er een uitkering voorzien worden vanaf 2024.

6.6 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 uit de groentenuijverheid en de bakkerijen.

Tien gewaarborgde feestdagen per jaar

U hebt recht op 10 betaalde feestdagen: 1 januari, Paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, 21 juli, O.L.V.-Hemelvaart, Allerheiligen, 11 november, Kerstmis.

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

Groentenconserven	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.
Suikernijverheid	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.
Mouterijen	In de mouterijen wordt de inhaalrust toegekend in de loop van de 3 maanden die volgen op een feestdag.
Kunstijsfabrieken	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.

6.7 Tijdskrediet

De interprofessionale CAO nr. 103 regelt de systemen van tijdskredieten, loopbaanvermindering en zachte landingsbanen.

Tijdskrediet met redenen

- 51 maanden deeltijds of voltijds of 1/5
- Redenen: een opleiding volgen, zorgen voor een kind jonger dan 8 jaar, zorgen voor een gezinslid of familielid tot de tweede graad met een ernstige ziekte; palliatieve zorg verlenen; zorg bieden aan zijn gehandicapt kind jonger dan 21 jaar.

Zo zijn, met toepassing van artikel 8, § 1 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, voor de periode 2023 – 2024 de sectorale tijdskredietregelingen eideloopbaan zwaar beroep of een lange loopbaan gehandhaafd en aangepast als volgt:

- op 55 jaar, voor arbeiders die hun werktijden met 1/5 verminderen
- op 57 jaar, voor werknemers die hun werktijd halftijds verminderen. Deze toegangsvoorwaarden zijn mogelijk binnen het kader

De toegangsvoorwaarden worden gehandhaafd:

- of een lange loopbaan van 35 jaar
- of een zwaar beroep
 - ofwel 5 jaar gedurende de laatste 10 jaar
 - ofwel 7 jaar gedurende de laatste 15 jaar
 - ofwel gedurende 20 jaar in nachtwerk

Vanaf 1 januari 2024 wordt de aanvullende uitkering in geval van vermindering van de prestaties met 1/5de of halftijds voor werknemers vanaf 55 jaar verhoogd tot 112,99 euro.

Deze uitkering wordt betaald door de werkgever, behalve wanneer je werkzaam bent in een bakkerij, deze uitkering wordt betaald door het sociaal fonds Alimento in het kader van speciale regelingen (<https://www.alimento.be/nl/werknemers/pagina/tijdskrediet-een-aanvullende-vergoeding-bij-een-1/2de-landingsbaan-pc-118-3->)

Vanaf 1 januari 2024 wordt ook een aanvullende uitkering van 87,34 euro toegekend voor 4/5e tijdskrediet vanaf de leeftijd van 55 jaar en 1/5de einde loopbaan ten laste van het sociaal fonds van de werknemers.

Meer informatie op: <https://www.alimento.be/nl/werknemers/pagina/tijdskrediet-een-aanvullende-vergoeding-bij-een-1/5e-landingsbaan-pc-118->

In deze brochure kunnen we niet steeds een antwoord op maat geven. Op welke regeling u zich kunt beroepen hangt voor een groot deel af van uw persoonlijke situatie. Indien u specifieke vragen hebt kunt u deze stellen in één van onze secretariaten of aan één van onze medewerkers.

7. Opzegtermijnen

Sinds 1 januari 2014 zijn de opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden geharmoniseerd. De berekening van de opzegtermijnen is zeer complex geworden. We kunnen niet alle bedragen en berekeningen voor elke individuele situatie in deze brochure opnemen. Indien u vragen hebt over uw persoonlijke situatie, gelieve dan contact op te nemen met uw afgevaardigde of uw ACLVB-secretariaat. Zij beschikken over de nodige tools om u verder te helpen. Hieronder vindt u verschillende situaties, die zich kunnen voordoen.

! **Opgelet!** 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.

7.1. Opzegtermijn – Ontslag door de werkgever

7.1.1. Ontslag van een werknemer

Voor een werknemer in dienst na 1 januari 2014 gelden bij ontslag door de werkgever de opzegtermijnen in **bijlage 2** achteraan deze brochure.

7.1.2. Ontslag van een werknemer, in dienst vóór 1 januari 2014, en uit dienst na 31 december 2013

De opzegtermijn bevat twee elementen die bij elkaar opgeteld moeten worden:

1. De sectorale opzegtermijnen geldig tot en met 31 december 2013.

Hier nemen we een foto van de verworven rechten op 31 december 2013.

De opzegtermijnen (van kracht op 31 december 2013) in de voedingsnijverheid (uitgezonderd PsC 118.03 – kleine bakkerijen + banketbakkerijen < 20 werknemers) voor de arbeiders zijn terug te vinden in bijlage 4 achteraan deze brochure.

! **Opgelet!** Bijlage 2 is niet geldig voor de kleine bakkerijen en banketbakkerijen met minder dan 20 werknemers (gelieve hiervoor contact op te nemen met uw afgevaardigde of een ACLVB-secretariaat).

2. De **nieuwe opzegtermijn** berekend op basis van de anciënniteit tussen 1 januari 2014 en de datum van ontslag, zie **bijlage 1**

7.2 Opzegtermijn – Ontslag door de werknemer genomen

7.2.1. Werknemer neemt ontslag

De opzegtermijnen zijn terug te vinden in **bijlage 4** achteraan in deze brochure.

7.2.2. Werknemer neemt ontslag, in dienst vóór 1 januari 2014, en uit dienst na 31 december 2013

De opzegtermijn bevat twee elementen die bij elkaar opgeteld moeten worden:

1. De **sectorale opzegtermijnen geldig tot en met 31 december 2013.**

Hier nemen we een foto van de verworven rechten op 31 december 2013. De opzegtermijnen (van kracht op 31 december 2013) in de voedingsnijverheid (uitgezonderd PsC 118.03 – kleine bakkerijen + banketbakkerijen < 20 werknemers) zijn terug te vinden in bijlage 1 achteraan deze brochure.

! **Opgelet!** Bijlage 4 is niet geldig voor de kleine bakkerijen en banketbakkerijen met minder dan 20 werknemers (gelieve hiervoor contact op te nemen met uw afgevaardigde of een ACLVB-secretariaat).

1. De **nieuwe opzegtermijn** berekend op basis van de anciënniteit tussen 1 januari 2014 en de datum van ontslag, zie **bijlage 3** (hoofdstuk 4.2.1).

7.3 Bijkomende vergoeding bij werkloosheid na ontslag en na overmacht

Arbeiders in de voedingssector die werkloos worden hebben recht op een bijkomende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering. Het gaat om **5,79 euro per werkloosheid dag gedurende hetzelfde aantal weken als men jaren dienst had bij zijn werkgever**. Deze vergoeding wordt ofwel door de werkgever zelf (algemeen regime) of door het Sociaal Fonds betaald in geval van arbeiders in bakkerijen.

Een aanvullende vergoeding in geval van werkloosheid na ontslag wordt ook toegekend indien een einde aan de arbeidsovereenkomst wordt gemaakt door medische overmacht. **Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht verkrijgt men 13,39 euro** aanvullende vergoeding per dag vanaf **1 januari 2024**.

8. Vorming

Vorming is een grote uitdaging voor alle werknemers in een werkomgeving die constant evolueert. De integratie van nieuwe technologieën, de automatisatie en zelfs de data van een geglobaliseerde economie gaan alle werknemers aan.

Om nieuwe competenties te verwerven en deze blijvend te ontwikkelen, worden vanaf 1 januari 2023 een gemiddelde van 5 dagen vorming per voltijds equivalent verplicht binnen een onderneming.

Van deze 5 dagen zijn een aantal dagen per voltijds equivalent bedoeld voor een individueel recht op vorming als volgt:

- Vanaf 1 januari 2024, 3 dagen vorming per jaar;
- Vanaf 1 januari 2025, 4 dagen vorming per jaar;
- Vanaf 1 januari 2027, 5 dagen vorming per jaar.

In ondernemingen met 20 werknemers of meer moet een vormingsplan opgesteld worden met de ondernemingsraad of bij gebrek hieraan met de syndicale delegatie. Elke arbeider beschikt ook over initiatiefrecht om een onderhoud te vragen over de mogelijkheden voor vorming met de hiervoor aangestelde verantwoordelijke.

Het vormingsaanbod is ontwikkeld door Alimento (het sociaal fonds van paritaire comités 118 en 220). Aarzel niet om u in te schrijven via uw afgevaardigde.

In samenwerking met Alimento genieten arbeiders van opleidingscheques met een waarde van 2500 euro om hun competenties te versterken mits er aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De arbeider is jonger dan 26 jaar en niet langer dan 12 maanden in dienst in de sector, of

- De arbeider werd ontslagen of was het slachtoffer van een faillissement. In dit geval kan de arbeider genieten van het voordeel ook al beslist hij om in een andere sector te gaan werken.

9. Werkbaar werk

Sinds het akkoord van 2017 – 2018 heeft het thema werkbaar werk een belangrijke sectorale plaats gekregen binnen het sociaal overleg. De overeenkomst van 2023 – 2024 heeft tot doel het werkbaar werk in bedrijven te versterken, de sociale dialoog en het aanbod van het Sociaal Fonds te verbeteren. Hier is een samenvatting van de belangrijkste punten:

In bedrijven:

Bedrijven met een vakbondsdelegatie en een onbepaalde duur bedrijfsovereenkomst met betrekking tot uitzendwerk moeten de werkbaarheid van het werk om de twee jaar evalueren en optimaliseren in overleg met de vakbondsdelegatie, met gebruikmaking van het sectorale werkbaarheidsplan. Bij onenigheid wordt het geschil doorverwezen naar het verzoeningsbureau van het Paritair Comité. Een sanctie van 0,10% van de loonmassa wordt opgelegd bij een proces-verbaal van tekortkoming.

Bedrijven met een vakbondsdelegatie en een bepaalde duur collectieve bedrijfsarbeidsovereenkomst moeten deze CAO vernieuwen. Bij onenigheid wordt het geschil ook doorverwezen naar het verzoeningsbureau van het Paritair Comité, met dezelfde sanctie bij een proces-verbaal van tekortkoming.

Bedrijven met een vakbondsdelegatie die geen bedrijfs-CAO hebben gesloten, moeten een bijdrage van 0,10% van de loonmassa aan Alimento betalen tot de overdracht van de bedrijfs-CAO aan Alimento.

Op sectorniveau:

Het Fonds voor de Voedingsindustrie wordt uitgebreid om meer ondersteuning en expertise te bieden aan werkgevers en werknemers in de sector, met speciale aandacht voor jongeren. Jaarlijks wordt een sectorale evaluatie gemaakt op basis van thema's en financiële toewijzingen.

Alimento kan nu worden geraadpleegd en betrokken worden bij herstructureringen.

Alimento verstrekt een bijdrage voor kinderopvangkosten op basis van het fiscaal attest, waarbij werknemers een aanvulling van 5 euro per dag per kind tot 12 jaar ontvangen, met een maximum van 1 000 euro (cf 1.1).

Het wordt aanbevolen om contact op te nemen met uw ACLVB-delegatie, uw Permanent Secretaris of de nationale sectorverantwoordelijke voor specifieke informatie met betrekking tot uw situatie en om ervoor te zorgen dat deze overeenkomst correct wordt toegepast in uw bedrijf. U kunt ook de website van Alimento raadplegen voor meer informatie en hulpbronnen.

10. Vakbondsafvaardiging

Om aan vakbondswerk te doen is de oprichting van een vakbondsafvaardiging één 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 tot 75 arbeiders	2 afgevaardigden
76 tot 150 arbeiders	3 afgevaardigden
151 tot 300 arbeiders	4 afgevaardigden
301 tot 500 arbeiders	5 afgevaardigden
501 tot 1000 arbeiders	6 afgevaardigden
1001 tot 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 (en in orde zijn met het betalen van het lidgeld).

Als de werkgever zich wil verzetten tegen de aanduiding of de kandidaatstelling 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 op basis van het aantal effectieve leden. 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.

In het kader van sociaal overleg verbinden de sociale partners zich ertoe om sociaal overleg te bevorderen. Deze verbintenis wordt vastgelegd in een referentietekst.

Dit document heeft als doel:

- Het herbevestigen van een aantal basisprincipes van sociaal overleg en sociale vrede, met name de principes en procedures die zijn opgenomen in het Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) van 10 juli 2009 betreffende de status van de vakbondsafvaardiging.
- Het bevorderen van de bestaande regels inzake conflicten en verzoening.

In dit verband verzoeken de sociale partners om juridisering van sociale conflicten te vermijden en prioriteit te geven aan sociaal overleg.

Alle betrokkenen bij sociaal overleg, op alle niveaus, dienen op de hoogte te zijn van deze principes en deze te respecteren.

De partijen:

- Respecteren sociaal overleg en de vertegenwoordigende actoren ervan, dat wil zeggen de waarde van constructief sociaal overleg op verschillende niveaus, elk met zijn eigen taken en bevoegdheden, en met wederzijds respect voor de personen die dit overleg moeten uitvoeren.
- Respecteren de procedures voor sociaal overleg voor de behandeling van problemen. Pas nadat deze procedure is doorlopen, kunnen acties worden ondernomen.
- Bevelen aan dat bij een sociaal conflict alle middelen worden ingezet om sociaal overleg te herstellen, de sociale dialoog te hervatten en het wederzijds vertrouwen te herstellen.
- Zoeken te allen tijde naar oplossingen via consensus. Bovendien zullen ze ook het gebruik van juridische procedures afraden, zolang alle mogelijkheden voor sociaal overleg niet zijn uitgeput.

11. Interessante links

ACLVB Voedingsnijverheid

Boudewijnlaan 8 | 1000 Brussel

- Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke: dominik.roland@aclvb.be
- Verantwoordelijke Sectorale Syndicale Ondersteuning: annick.mertens@aclvb.be
- Link naar onze sectorpagina: www.aclvb.be/nl/sector/voeding-horeca-en-groene-sectoren

Sociaal Fonds, Fonds Bestaanszekerheid en Aanvullend Pensioenfonds Tweede Pijler van de voedingsnijverheid: Alimento

Alimento groepeert de verschillende sectorale diensten die beheerd worden door de sociale partners, waaronder ACLVB, en die beschikbaar zijn voor werknemers en werkgevers in de voedingsnijverheid (PC 118 & PC 220).

Concreet gaat het om de diensten van:

- IPV vzw: opleiding, personeels- en organisatieadvies;
- Synersec vzw, administratief en financieel beheer van:
 - De Waarborg- en Sociale Fondsen voor arbeiders, arbeiders bakkerijen en bedienden: bijvoorbeeld aanvullende uitkeringen bij SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) en langdurige ziekte, of uitwerking van de sectorale functieclassificaties;
 - De Fondsen Tweede Pijler voor arbeiders en bedienden: het aanvullend sectoraal pensioen.

Alle diensten en de betrokken contactgegevens zijn verzameld op [Alimento.be](http://www.alimento.be).
Birminghamstraat 225 | 1070 Anderlecht
tel. 02 513 13 32 | fax 02 732 33 54
website www.alimento.be

EFFAT, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions

EFFAT is de Europese syndicale federatie voor de sectoren van de landbouw, voeding en toerisme. EFFAT vertegenwoordigt 120 nationale syndicale organisaties uit 35 Europese landen. Ze verdedigt de belangen van 2.6 miljoen leden tegenover de Europese instituten, Europese syndicale federaties en directies van ondernemingen.

ACLVB is een actief lid van de EFFAT en zetelt in het uitvoerend comité en de verschillende structuren van sectorale dialoog.

In de loop van de laatste jaren heeft EFFAT Europese bedrijfscomités in meer dan 100 transnationale groepen opgezet en voert met succes een sociale dialoog in, onder andere, de sectoren van landbouw, toerisme, restauratie en catering, en zelfs suiker en tabak. EFFAT helpt de aangesloten organisaties uit Centraal- en Oost-Europa om sterke en vrije vakbonden op te zetten. EFFAT onderschrijft ook al sinds haar ontstaan een duurzame ontwikkeling van de landbouw en voeding die rekening houdt met mens, dier en milieu. Wij worden ook regelmatig vertegenwoordigd door de Europese Vakbondsvereniging.

EFFAT

Louizalaan 130 | 1000 Brussel
tel. +32 2 218 77 30 | fax +32 2 218 30 18
e-mail effat@effat.eu | website www.effat.eu

UIF/UITA Union internationale des travailleurs de l'alimentaire/International Union Food

De internationale unie van arbeiders in de voedingsnijverheid is een internationale federatie van 430 syndicale organisaties die samen meer dan 10 miljoen arbeiders vertegenwoordigen in de sectoren van:

- Landbouw en plantages
- Voorbereiding en productie van voedingsproducten
- HORECA
- Tabaksindustrie

ACLVB is lid van de UIF. Deze organisatie bestaat al sinds 1920 en is gevestigd in Genève, Zwitserland. Ze verdedigt de arbeiders:

- bij transnationale akkoorden tussen multinationals in de voeding (TNC) om zo een globale sociale dialoog op te zetten;
- Op gebied van mensenrechten en syndicale rechten over de ganse wereld;
- Om zo een internationale vertegenwoordiging van syndicale organisaties in de voeding en solidariteit tussen arbeiders (bijvoorbeeld in de productieketen van cacao) te creëren en te versterken.

website www.iuf.org/w/

Enkele interessante internationale links

- IUF/Coca-Cola Workers Worldwide
- IUF/Sugarworkers
- Beerworkers.org

12. Interessante ACLVB-publicaties

- SWT (Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag)
- Outplacement
- Jongerenwerking – FreeZbe
- Tijdskrediet
- Jaarlijkse vakantie
- Vakantiehuizen
- Flexijobs
- ...

Voor nog meer publicaties, aarzel niet om een kijkje te nemen op onze website www.aclvb.be of contacteer uw **ACLVB kantoor**.

13. Bijlagen

Bijlage 1

Anciënniteit	Opzeg door werkgever vanaf 1.01.2014	Anciënniteit	Opzeg door werkgever vanaf 1.01.2014
Van 0 < 3 maanden	2 weken	Van 20 < 21 jaar	62 weken
Van 3 < 6 maanden	4 weken	Van 21 < 22 jaar	63 weken
Van 6 < 9 maanden	6 weken	Van 22 < 23 jaar	64 weken
Van 9 < 12 maanden	7 weken	Van 23 < 24 jaar	65 weken
Van 12 < 15 maanden	8 weken	Van 24 < 25 jaar	66 weken
Van 15 < 18 maanden	9 weken	Van 25 < 26 jaar	67 weken
Van 18 < 21 maanden	10 weken	Van 26 < 27 jaar	68 weken
Van 21 < 24 maanden	11 weken	Van 27 < 28 jaar	69 weken
Van 2 < 3 jaar	12 weken	Van 28 < 29 jaar	70 weken
Van 3 < 4 jaar	13 weken	Van 29 < 30 jaar	71 weken
Van 4 < 5 jaar	15 weken	Van 30 < 31 jaar	72 weken

Anciënniteit	Opzeg door werkgever vanaf 1.01.2014	Anciënniteit	Opzeg door werkgever vanaf 1.01.2014
Van 5 < 6 jaar	18 weken	Van 31 < 32 jaar	73 weken
Van 6 < 7 jaar	21 weken	Van 32 < 33 jaar	74 weken
Van 7 < 8 jaar	24 weken	Van 33 < 34 jaar	75 weken
Van 8 < 9 jaar	27 weken	Van 34 < 35 jaar	76 weken
Van 9 < 10 jaar	30 weken	Van 35 < 36 jaar	77 weken
Van 10 < 11 jaar	33 weken	Van 36 < 37 jaar	78 weken
Van 11 < 12 jaar	36 weken	Van 37 < 38 jaar	79 weken
Van 12 < 13 jaar	39 weken	Van 38 < 39 jaar	80 weken
Van 13 < 14 jaar	42 weken	Van 39 < 40 jaar	81 weken
Van 14 < 15 jaar	45 weken	Van 40 < 41 jaar	82 weken
Van 15 < 16 jaar	48 weken	Van 41 < 42 jaar	83 weken
Van 16 < 17 jaar	51 weken	Van 42 < 43 jaar	84 weken
Van 17 < 18 jaar	54 weken	Van 43 < 44 jaar	85 weken
Van 18 < 19 jaar	57 weken	Van 44 < 45 jaar	86 weken
Van 19 < 20 jaar	60 weken	Van 45 < 46 jaar	87 weken

Bijlage 2

Anciënniteit	Opzeg door werknemer PC 118 KB 4.03.2012 Voor 1.01.2014 (Dagen)	Anciënniteit	Opzeg door werknemer PC 118 KB 4.03.2012 Voor 1.01.2014 (Dagen)
Van 0 < 3 maanden	7	Van 20 < 21 jaar	210
Van 3 < 6 maanden	7	Van 21 < 22 jaar	217
Van 6 < 9 maanden	42	Van 22 < 23 jaar	224
Van 9 < 12 maanden	42	Van 23 < 24 jaar	231
Van 12 < 15 maanden	49	Van 24 < 25 jaar	238
Van 15 < 18 maanden	49	Van 25 < 26 jaar	252
Van 18 < 21 maanden	49	Van 26 < 27 jaar	259
Van 21 < 24 maanden	49	Van 27 < 28 jaar	266
Van 2 < 3 jaar	56	Van 28 < 29 jaar	273
Van 3 < 4 jaar	63	Van 29 < 30 jaar	280
Van 4 < 5 jaar	70	Van 30 < 31 jaar	294
Van 5 < 6 jaar	84	Van 31 < 32 jaar	301

Anciënniteit	Opzeg door werknemer PC 118 KB 4.03.2012 Voor 1.01.2014 (Dagen)	Anciënniteit	Opzeg door werknemer PC 118 KB 4.03.2012 Voor 1.01.2014 (Dagen)
Van 6 < 7 jaar	91	Van 32 < 33 jaar	308
Van 7 < 8 jaar	98	Van 33 < 34 jaar	315
Van 8 < 9 jaar	105	Van 34 < 35 jaar	322
Van 9 < 10 jaar	112	Van 35 < 36 jaar	336
Van 10 < 11 jaar	126	Van 36 < 37 jaar	343
Van 11 < 12 jaar	133	Van 37 < 38 jaar	350
Van 12 < 13 jaar	140	Van 38 < 39 jaar	357
Van 13 < 14 jaar	147	Van 39 < 40 jaar	364
Van 14 < 15 jaar	154	Van 40 < 41 jaar	378
Van 15 < 16 jaar	168	Van 41 < 42 jaar	385
Van 16 < 17 jaar	175	Van 42 < 43 jaar	392
Van 17 < 18 jaar	182	Van 43 < 44 jaar	399
Van 18 < 19 jaar	189	Van 44 < 45 jaar	406
Van 19 < 20 jaar	196	Van 45 < 46 jaar	420

Bijlage 3

Anciënniteit	Opzeg door werkgever vanaf 1.01.2014 Uitgedrukt in weken
Van 0 < 3 maanden	1
Van 3 < 6 maanden	2
Van 6 < 9 maanden	3
Van 9 < 12 maanden	3
Van 12 < 15 maanden	4
Van 15 < 18 maanden	4
Van 18 < 21 maanden	5
Van 21 < 24 maanden	5
Van 2 < 3 jaar	6
Van 3 < 4 jaar	6
Van 4 < 5 jaar	7
Van 5 < 6 jaar	9
Van 6 < 7 jaar	10
Van 7 < 8 jaar	12
Van 8 < 46 jaar	13

Bijlage 4

Anciënniteit	Opzeg door de werknemer KB 04.03.2012 Uitgedrukt in dagen
Van 0 < 3 maanden	3
Van 3 < 6 maanden	3
Van 6 < 9 maanden	21
Van 9 < 12 maanden	21
Van 12 < 15 maanden	24
Van 15 < 18 maanden	24
Van 18 < 21 maanden	24
Van 21 < 24 maanden	24
Van 2 < 3 jaar	28
Van 3 < 4 jaar	31
Van 4 < 5 jaar	35
Van 5 < 6 jaar	42
Van 6 < 7 jaar	45
Van 7 < 8 jaar	49
Van 8 < 9 jaar	52
Van 9 < 46 jaar	56

