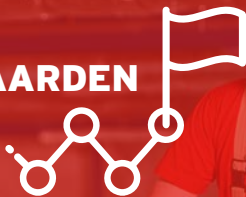


LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2023-2024



PC 121

SCHOONMAAK

Arbeiders



accg.be

ABVV

**Algemene Centrale
Samen sterk**



Schoonmaak
en ontsmetting

PC 121



Welke verbeteringen?

Mobiliteit

De tussenkomst in de verplaatsing, met gebruik van de eigen wagen, in het kader van het woon-werkverkeer, wordt opgetrokken tot 95% van de prijs van de voor de afstand geldende maandelijkse treinkaart in tweede klasse. Ook de mobiliteitsvergoeding wordt vanaf 1 januari 2024 verhoogd tot € 0,1579 per kilometer.

Kinderopvangtoeslag

Vanaf 1 januari 2024 hebben werknemers in de schoonmaak recht op een tussenkomst in de kosten voor kinderopvang. De toeslag bedraagt € 2 bruto per begonnen opvangdag, per kind, voor een maximum van 150 opvangdagen per jaar. Het recht op de kinderopvangtoeslag loopt tot het kalenderjaar waarin het kind 12 jaar wordt.

Vergoeding gebruik privé-smartphone

Een forfaitaire vergoeding van € 7 per maand zal worden betaald door de werkgever bij regelmatig gebruik van de privé-smartphone in het kader van de dienstbetrekking en op vraag van de werkgever; of ter compensatie van de gebruikte dataruimte in het kader van de wettelijke verplichting van aanwezigheidsregistratie.

Inhoud

Lonen en vergoedingen	p. 5
Arbeidstijd	p. 17
Eindeloopbaan	p. 21
Sociale voordelen	p. 25
Klein verlet	p. 31
Andere	p. 35
Vakbondsvertegenwoordiging	p. 39



**LONEN EN
VERGOEDINGEN**

Lonen en vergoedingen

Indexering

De minimumlonen en de werkelijk betaalde lonen, en de meeste andere premies en eventuele andere loontoeslagen volgen de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex. Zij worden telkens aangepast op 1 januari en 1 juli. Ook de stuklonen en forfaitaire lonen worden geïndexeerd.

Verhoging van de lonen

Als gevolg van de loonnorm en de daaropvolgende beslissing van de regering was een bruto loonsverhoging met de sectoronderhandelingen 2023-2024 uitgesloten. Wel besliste de regering dat een koopkrachtpremie kon worden toegekend. In de schoonmaak onderhandelden we een gesolidariseerde premie voor werknemers die op 30 juni 2023 in diensten waren van een schoonmaakonderneming. De koopkrachtpremie wordt betaald door het sociaal fonds en bedraagt maximum € 250 voor een voltijdse prestatie gedurende de periode lopende vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2022.

Lonen

Je loon hangt van de subsector, de precieze functie die je uitoefent en van je kwalificatie af.

Dit zijn de minimumlonen op 1 januari 2024.

Schoonmaak van gebouwen

1 A	€ 15,8860	2 A	€ 16,9145
1 B	€ 16,3810	2 B	€ 17,3990
1 C	€ 16,5365	2 C	€ 17,5965
1 D	€ 16,8710	2 D	€ 17,3990
		2 E	€ 17,5735
		2 F	€ 16,1880

Afvalophaling

3 A	€ 18,0585	3 D	€ 19,4855
3 B	€ 17,9330	3 E	€ 20,0990
3 C	€ 19,0010		

Ruitenwassers/Schoorsteenvegers/Carwash

4 A - 7 A	€ 17,9330	4 C - 7 C	€ 18,6820
4 B - 7 B	€ 18,3740	4 D - 7 D	€ 18,9935
6	€ 17,2645		

Industriële reiniging

8	€ 17,4610	8 B 2	€ 19,4610
8 A	€ 18,5995	8 B 3	€ 19,9370
8 B	€ 18,9370	8 B 4	€ 20,4720
8 B 1	€ 18,9370	8 C	€ 21,2770

Categorie 9 volgens overeenkomst onderneming.

Stortplaatsen			
10 A	€ 18,6450	10 D	€ 21,1650
10 B	€ 19,1790	10 E	€ 21,2500
10 C	€ 19,7995	10 F	€ 21,8670

Eindejaarspremie

De eindejaarspremie bedraagt normaal 9% van het brutoloon gedurende de referteperiode en wordt elk jaar in december betaald.

Wanneer heb je er recht op?

- Je moet minstens 60 gewerkte of gelijkgestelde dagen hebben in de sector tijdens de referteperiode (van 1 juli van het vorige jaar tot 30 juni van het lopende jaar);
- of een brutoloon van ten minste € 2.810 tijdens de referteperiode (bedrag 2023) verdiend hebben.

Ziekteperioden worden gedeeltelijk gelijkgesteld ten bedrage van 63,158% van het loonverlies en gedurende maximum één jaar ziekteperiode.

NIEUW: Dagen van zwangerschapsrust worden gelijkgesteld als gepresteerde dagen (met een maximum van 114 dagen per zwangerschapsrust; vanaf de eindejaarspremie 2024 en op voorwaarde dat er effectieve prestaties zijn in de referteperiode).

Hebben eveneens recht op de premie (als ze deze ook kregen in het voorgaande jaar):

- de gepensioneerden,
- de bruggepensioneerden (SWT),
- de oudere werklozen,
- de arbeiders die ontslagen zijn wegens economische redenen.

Procedure:

Het sociaal fonds berekent het bedrag. Als je het voorgaande jaar reeds lid van een vakorganisatie was, zal het bedrag automatisch op je rekening gestort worden (normaal gebeurt dit jaarlijks begin december).

Nieuwe leden zullen nog steeds een papieren betalingstitel ontvangen die ze bij hun AC-afdeling moeten binnenbrengen.

Vergoedingen

Alle categorieën (bedragen op 1 januari 2024)

- Nachtpremie: als je werkt tussen 22 uur en 6 uur (+ 2 uur ervoor of erna) heb je recht op een toeslag op het uurloon van € 2,8800/uur (voor cat. 8: € 3,4990/uur).
- Zon- en feestdagen: + 100%, zaterdagen: + 25%.
- NIEUW: Gebruik privé-smartphone werknemer op vraag werkgever / gebruikte dataruimte i.k.v. de aanwezigheidsregistratie: forfaitair € 7,00 per maand.

- Premie ongezond werk: + € 0,6025/uur.
- Maskerpremie: half gelaatsmasker of vol gelaatsmasker met perslucht of patroonfilters: + € 1,8485/uur.
- Nucleaire premie: + € 0,9725/uur.
- Opeenvolgende en wisselende ploegen en overlappende ploegen: € 0,9990/uur (behalve categorie 8 - categorie 9: volgens bedrijfsovereenkomst).
- Maaltijden: na 10 uur arbeid op dezelfde dag: maximaal € 15,9160 (na overhandiging van kasticket).
- Permanentiepremie weekend: € 65,6890;
permanentiepremie feestdag: € 32,8525.

In de industriële schoonmaak (cat. 8) (bedragen op 1 januari 2024)

- Startpremie (werkzaamheden buiten voorziene uurrooster): € 32,8525/dag.
- Maskerpremie: € 16,1485/dag - betreden van ruimtes met minder dan 17% zuurstof: bijkomend € 16,1485.
- Dagvergoeding in geval van verplaatsingen:
 - Van 10 tot 25 km/dag: € 5,02;
 - Van 26 tot 75 km/dag: € 13,05;
 - 76 km/dag en meer: € 17,30.

Loontoeslagen

- ploegbaas: + 10%;
- brigadier(ster): + 5%;
- toeslag overnachting: € 17,9225;
- toeslag voeding: € 33,2805.

ARAB-Premie

De ARAB-premie bedraagt € 1,63 netto per gepresteerde dag.

De werknemers van categorie 8 hebben eveneens recht op de vergoeding van € 1,63 netto per gepresteerde dag, maar onder een andere vorm.

Werkkledij (bedragen op 1 januari 2024)

De werkgever is verplicht werkkledij ter beschikking te stellen, ongeacht de categorie van de functieclassificatie. De werkkledij wordt geleverd, gereinigd, hersteld en vernieuwd door de werkgever.

Alleen de werknemers van categorie 1A mogen de werkkledij eventueel zelf onderhouden. De werkgever moet hen dan € 2,3293 per week betalen, met een maximum van € 9,32 per maand. Die vergoeding wordt geïndexeerd zoals de lonen.

NIEUW: Kinderopvangtoeslag

Vanaf 1 januari 2024 hebben de werknemers recht op een tussenkomst in de kosten voor kinderopvang.

De toeslag wordt eenmaal per jaar betaald op basis van de opvangkosten gemaakt het jaar voordien.

De toeslag wordt betaald voor alle begonnen opvangdagen, waarvoor een fiscaal attest kan worden voorgelegd. Het moet gaan om een erkend kinderdagverblijf of een erkende naschoolse opvang.

De toeslag bedraagt € 2 bruto per begonnen opvangdag per kind. Het aantal dagen dat vergoed wordt per kalenderjaar is beperkt tot maximum 150 opvangdagen per kind. Het recht op bijdrage loopt tot het kalenderjaar waarin het kind 12 jaar wordt. Voorwaarde is wel dat je in het jaar waarvoor de aanvraag wordt ingediend effectieve arbeidsprestaties hebt geleverd voor een schoonmaakonderneming.

Tweede pensioenpijler

De werkgevers storten maandelijks 1,50% van de loonmassa aan het sectoraal pensioenfonds.

Wanneer je met pensioen gaat, ontvang je een aanvullend pensioen dat overeenstemt met het bedrag dat het fonds voor jou heeft opgespaard.

Je kan jouw aanvullend pensioen op twee manieren ontvangen:

- in één keer (je pensioenkapitaal);
- een maandelijks (levenslang) bedrag.

Elk jaar krijg je een "pensioenfiche" met alle details betreffende je rekening (betaalde bijdragen, aangelegde reserve, raming van het bedrag waarop je recht zult hebben, ...).

Verplaatsingskosten en mobiliteit

Woon-werkverplaatsing

- als je met **gemeenschappelijk openbaar vervoer** gaat, moet jouw werkgever altijd 100% van de prijs van het abonnement terugbetalen;
- **NIEUW:** indien je met **eigen vervoer** gaat: 95% van de prijs van de treinkaart NMBS voor het overeenkomstig aantal kilometers.
Om het dagbedrag te bepalen wordt het maandbedrag vermenigvuldigd met 3 en gedeeld door 65. Ben je tewerkgesteld in onderbroken diensten, dan heb je recht op een tussenkomst ten laste van de werkgever voor elke dienst.
- **wanneer geen openbaar vervoer mogelijk is**, en op verzoek van de werkgever, is de werkgever het tarief van de staat verschuldigd (€ 0,4269 /km (tarief van de staat Q1-2024)).
- indien jij je **per fiets** (al dan niet elektrisch aangedreven) verplaatst, is je werkgever een fietsvergoeding van € 0,27/ kilometer (heen en terug, vanaf de eerste kilometer) verschuldigd.

Mobiliteitsvergoeding (vanaf 1 januari 2024) (verplaatsingstijd)

Voor de verplaatsing van de zetel van het bedrijf (of de plaats van afspraak) naar de werf bij gebruik van een eigen vervoermiddel of bij gebruik bedrijfswagen (met uitzondering ruitenwassers):

- € 0,0790/km;
- chauffeur van personeel: € 0,1579/km.

Ook de verplaatsing met de bedrijfswagen van de woonplaats naar de eerste werf en van de laatste werf naar de woonplaats wordt vergoed via de mobiliteitsvergoeding.

Vergoeding voor de verplaatsing van de ene werf naar de andere (vergoeding van de nodige tijd)

Wanneer je op verschillende opeenvolgende werven aanwezig moet zijn, wordt de tijd om zich van de ene werf naar de andere te verplaatsen, vergoed. Die vergoeding bedraagt forfaitair € 0,1015/km, met een minimum van € 2,03/verplaatsing (bedragen vanaf 1 januari 2024).

Opgelet: deze vergoeding geldt niet voor de ruitenwassers, de afvalophaling en de industriële reiniging (categorie 8) en wanneer er meer dan drie uur ligt tussen het eind van de vorige werf en het begin en dat de afgelegde weg één kilometer niet overstijgt.

Voor werknemers zonder vaste werkplaatsen of zonder vaste prestatie-uren en die verschillende, onmiddellijk opeenvolgende werven in cascade moeten bedienen, vangt de in uurloon betaalde arbeidstijd aan vanaf de start van de eerste werf en eindigt bij het einde van de laatste werf.

Kosten bij verplaatsing van de ene werf naar de andere

Als jij je op verzoek van de werkgever verplaatst van de ene naar de andere werf met je eigen wagen, heb je recht op het tarief van de staat (€ 0,4269 /km (tarief van de staat Q1-2024)) voor het gebruik van de eigen wagen.

Parkeerkosten

De werkgever moet je parkeerkosten, die verband houden met het werk, terugbetalen:

- indien jij je met een bedrijfsvoertuig verplaatst;
- of indien jij je met de eigen wagen, op vraag van de werkgever, verplaatst.

Bewaar de betaalbewijzen! Je moet de gemaakte kosten aantonen door de tickets aan de werkgever te bezorgen tegen de 15de van de volgende maand.

Heb je vragen over jouw persoonlijke situatie? Contacteer je delegatie of het plaatselijk ABVV-kantoor.

Voor de meest actuele bedragen, raadpleeg www.accg.be of onze Facebookpagina **ABVV Schoonmaak.**



ARBEIDSTIJD

Arbeidstijd

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37 uur.

Minimumprestatie

De minimumprestatie werd vastgelegd op één uur, dat verspreid mag worden over meerdere direct opeenvolgende werven.

Concreet voorbeeld:

- Je poetst een bankagentschap tussen 15u en 15u45 en je hebt daarna geen ander werk meer: je wordt één uur betaald.
- Je reinigt een bankagentschap tussen 13u en 13u45. Daarna ga je een klein kantoor onderhouden tussen 13u55 en 14u30 en uiteindelijk, tussen 14u35 en 15u ga je vlakbij een technisch lokaal reinigen. Jouw globale arbeidstijd is dus: 45 min. + 35 min. + 25 min. = 105 minuten. Je wordt echter voor twee uur betaald, ofwel 120 min.

Compensatiedagen

Je hebt recht op één extra vrije dag per vier maanden in de onderneming. Dit zijn compensatiedagen om aan een gemiddelde arbeidsduur van 36,5 uur per week te komen.

Het loon voor deze dagen is inbegrepen in het gewone uurloon.



EINDELOOPBAAN

Eindloopbaan

SWT

De volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zijn mogelijk:

- SWT 60 jaar en 40 jaar beroepsloopbaan;
- SWT 60 jaar en 33 jaar beroepsverleden en minimum 20 jaar nachtarbeid;
- SWT 60 jaar en 35 jaar zwaar werk (zwaar werk, volgens de definitie van de RVA, bestaat uit het werk in onderbroken diensten of wisselende ploegen of prestaties met nachtarbeid);
- SWT omwille van medische redenen: 58 jaar en 35 jaar beroepsloopbaan.

Er bestaat in de sector een vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid (conform cao 168 en 169 van de NAR).

Landingsbanen (tijdskrediet / cao 104)

In de sector heb je vanaf 55 jaar recht op een 4/5de landingsbaan en vanaf 55 jaar op een halftijdse vermindering (met bijkomende uitkering vanuit het sociaal fonds).

De voorwaarde is dat je over een beroepsloopbaan van 35 jaar of zwaar werk beschikt.

In de sector wordt een bijkomende vergoeding toegekend. Het bedrag is, bij een halftijdse landingsbaan, vastgelegd op € 212,28 voor werknemers die voltijds werken (€ 159,21 voor werknemers die minstens 3/4de werken). Bij een 4/5de landingsbaan is dit bedrag € 84,91 (bedragen 2023).

Anciënniteitsverlof

Je hebt recht op één dag anciënniteitsverlof per 1.000 gewerkte en gelijkgestelde dagen in vijf opeenvolgende jaren in de sector.

De berekening gebeurt op 1 januari. In december verstuurt het sociaal fonds volgende documenten:

- naar de werkgevers: de lijst van de rechthebbenden;
- naar de werknemers: het attest van het aantal dagen waarop ze recht hebben.

Jouw eventuele prestaties als uitzendkracht bij dezelfde werkgever worden ook meegerekend voor het anciënniteitsverlof.



SOCIALE VOORDELEN

Sociale voordelen

Syndicale premie

Vakbondsleden hebben recht op een jaarlijkse syndicale premie. Deze bedraagt momenteel € 145.

- Wie niet het hele dienstjaar in de sector werkte, ontvangt een deel van de premie (1/12de van het jaarlijks bedrag voor elke gewerkte maand in de sector).
- De syndicale premie wordt betaald door je vakbond, tegelijk met de eindejaarspremie.

Bijkomende vergoeding tijdelijke werkloosheid

De vergoeding per uur tijdelijke werkloosheid bedraagt € 3,0784 per uur (bedrag op 1 januari 2024) gedurende maximum 730 uur per kalenderjaar.

Deze vergoeding wordt uitbetaald op voorwaarde dat je het jaar voordien een eindejaarspremie hebt ontvangen.

Na 120 dagen van economische werkloosheid dient de werkgever je € 2 per dag aanvullend te betalen. In tegenstelling tot bovenvermelde vergoeding, dien je geen enkele voorwaarde te vervullen om deze vergoeding te kunnen ontvangen.

Tenslotte: vanaf 1 januari 2024 komt bovenop deze bedragen, ter compensatie van de vermindering van de werkloosheidsuitkering van 65% naar 60%, nog een extra dagvergoeding van € 5 ten laste van de werkgever.

Vergoeding bij arbeidsongeval

Bij een arbeidsongeval betaalt de verzekering in principe 90% van je loon. Het fonds vult de vergoeding aan met 1/9de van de bruto-vergoeding uitbetaald door de verzekeraar.

Deze aanvullende sectorale vergoeding wordt maximum gedurende 12 maanden per ongeval betaald.

Voor dodelijke arbeidsongevallen geldt een specifieke regeling: de weduwe/weduwenaar of gelijkgestelde ontvangt € 5.000.

Vergoeding bij langdurige ziekte

Bij langdurige ziekte heb je recht op een aanvullende vergoeding. Na de periode van gewaarborgd loon ontvang je een uitkering van de mutualiteit: dit is in principe 60% van het geplafonneerd loon.

Vanaf de tweede maand ziekte betaalt het fonds een vergoeding die gelijk is aan 40% van de bruto-tussenkomst van de mutualiteit. De duurtijd van vergoeding is gekoppeld aan de anciënniteit in de sector:

- maximaal zes maanden voor werknemers die minstens zes maanden (156 dagen) hebben gewerkt vóór het begin van de ziekte;

- maximaal 12 maanden voor werknemers die minstens 12 maanden (288 dagen) hebben gewerkt vóór het begin van de ziekte.

Wanneer een werknemer die zes of 12 maanden heeft opgebruikt (bv. door herhaaldelijke ziekte), moet hij die anciënniteit opnieuw verwerven om recht te hebben op een nieuwe aanvullende vergoedingsperiode.

Vergoeding bij preventieve verwijdering van zwangere vrouwen

Zwangere vrouwen die preventief verwijderd worden van de werf hebben recht op een bijkomende vergoeding vanuit het fonds (van 27,816% van de bruto ziekenfondstussenkomst, beperkt tot het brutoloonverlies en maximum 156 dagen per verwijdering, berekend in een zesdagenstelsel).

Ambulante verzekering

Werknemers (onder PC 121) met minstens drie maanden anciënniteit zijn, zonder medische formaliteiten, aangesloten bij een sectorale ambulante verzekering die tussenkomt in kosten van gezondheidszorgen die niet aan hospitalisatie gekoppeld zijn.

‘Kosten van gezondheidszorgen’ kunnen zijn:

medische en paramedische erelonen, medische analyses en medische beeldvorming, orthopedische toestellen en medische prothesen, geneesmiddelen, para farmaceutische producten en behandelingen in het kader van orthodontie (enkel de behandeling, niet de prothesen) op voorwaarde dat de kosten zijn voorgeschreven door een arts in het kader van de curatieve behandeling van een gezondheidsprobleem.

De tussenkomst bedraagt 50% van de kosten van ambulante verzorging, met een globaal plafond gelijk aan € 185 per jaar en per verzekerde (geldig van 1 juli tot 30 juni van elk jaar). Voor orthodontiebehandelingen is de tussenkomst voorzien gedurende maximaal vijf jaar per verzekerde.

De verzekerde neemt een eigen risico ten laste dat forfaitair is vastgesteld op € 25. Dit is in voorkomend geval verschuldigd per verzekerde en per verzekeringsjaar.

Denk je recht te hebben op één van deze sociale voordelen, maar weet je niet hoe ze aan te vragen? Contacteer je delegée of het plaatselijk Algemene Centrale-kantoor.



KLEIN VERLET

Klein verlet

Voor bepaalde familiegebeurtenissen of verplichtingen kan je, met behoud van loon, op het werk afwezig blijven.

Reden van afwezigheid	Relatie familie	Duur van afwezigheid
Geboorte	van een kind van de werknemer.	Twintig dagen (drie betaald door de werkgever, de overige betaald door het ziekenfonds).
Huwelijk	van de werknemer.	Twee dagen.
	van een (adoptie)kind van de werknemer, van een (schoon)broer of (schoon)zus, de (schoon)ouders, een kleinkind.	Een dag.

Overlijden	van de echtgeno(o)t(e), samenwonende partner, overlijden (pleeg)kind.	Tien dagen: <ul style="list-style-type: none"> • De eerste drie dagen (betaald door de werkgever) tussen de dag van het overlijden en de begrafenis. • De overige zeven dagen (betaald door de mutualiteit) op te nemen gedurende het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.
Overlijden	van een (schoon)ouder.	Drie dagen.
	van een (schoon)broer, een (schoon)zus, schoonzoon, schoondochter, een grootouder.	<ul style="list-style-type: none"> • Twee dagen, indien zij bij de werknemer wonen. • Een dag wanneer zij niet bij de werknemer wonen.

Voor gebeurtenissen die zich in de familie van de partner voordoen, hebben werknemers die wettelijk samenwonen dezelfde rechten op klein verlet als werknemers die gehuwd zijn.

Dit zijn de meest voorkomende redenen van klein verlet. Daarnaast zijn er nog een hele reeks andere omstandigheden met recht op klein verlet.

Meer info: contacteer je vakbondsafgevaardigde of jouw ABVV-kantoor.



ANDERE

Werfovername

Een onderneming die een werf overneemt, moet het personeel met minstens negen maanden anciënniteit op de werf mee overnemen.

Arbeiders krijgen een nieuwe arbeidsovereenkomst, zonder proefperiode, met behoud van hun anciënniteit en van hun aantal werkuren. Zij mogen niet ontslagen worden om economische redenen, en hun arbeidsuren mogen niet verminderen, gedurende een periode van zes maanden op een werf.

Arbeiders in voltijds tijdscrediet blijven in de “uittrede” onderneming. Hun vervanger (mits negen maanden anciënniteit) gaat over naar de “intredende” onderneming, met een contract van onbepaalde duur.

De arbeider met halftijds of 4/5de tijdscrediet kan naar de “intredende” onderneming overgaan, op voorwaarde dat zijn prestaties op de overgenomen werf het totaal uitmaken van zijn halftijdse of 4/5de betrekking. Zo niet blijft hij bij het uittrede bedrijf.

Arbeiders die langer dan zes maanden ziek zijn, blijven bij de “uittrede” onderneming.

Voor de ploegbazen en de brigadiers: wanneer zij hun functie niet behouden in het nieuwe contract is er een opzegtermijn volgens hun anciënniteit.

Mutatie van werf

In het geval dat een werknemer naar een andere werf wordt gemuteerd, wordt de nieuwe werf aangeduid door de werkgever, rekening houdend met:

- de eventuele prestatie voor de werkgever zelf;
- de eventuele prestatie-uren voor een andere werkgever behorend tot het PC 121;
- de vervoersmogelijkheden/bereikbaarheid voor de werknemer;
- de functies die compatibel zijn met de vaardigheden van de werknemer.



**VAKBONDS-
VERTEGENWOORDIGING**

Vakbonds- vertegenwoordiging

- Een vakbondsafvaardiging wordt opgericht wanneer een bedrijf minstens 20 arbeiders tewerkstelt.
- Om als delegee te worden aangeduid, moet je minstens zes maanden in de onderneming werken (of in de onderneming die vroeger op de werf bezig was) en door je vakbond worden voorgesteld.
- De vakbondsafvaardiging is bevoegd voor de toepassing van de sociale wetgeving, de sectorale- en bedrijfs-cao's en de individuele arbeidsovereenkomsten. Verder heeft ze ook recht op werfbezoeken.
- De delegees zijn beschermd tegen willekeurige afdanking, zoals verkozenen in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en de ondernemingsraad (OR).

SOCIALE VERKIEZINGEN MEI 2024



**SAMEN STERK
STEM ABVV!**



ABVV

Algemene Centrale



Vakantie voor iedereen
in de mooiste uithoekjes van België



Nieuw!
Hotel Eden Ardenne

7 campings

4 vakantie
domeinen

1 hotel

Natuur Wandelen
Fietsen Zee
Sportterreinen
Kinderanimatie
Unieke locaties
Ardennen Kempen
Gastronomie Avontuur
Ontspanning

Vergeet zeker uw ledenkorting niet!
Algemene Centrale:
25% korting op het logement.

Ontdek alle bestemmingen op:
www.florealholidays.be

Meer info?



ACCG.BE



ACCG.ABVV



} @ABVV_AC

ABVV

Algemene Centrale

Samen sterk