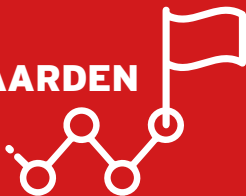


LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2023-2024



PC 126

HOUT EN STOFFERING

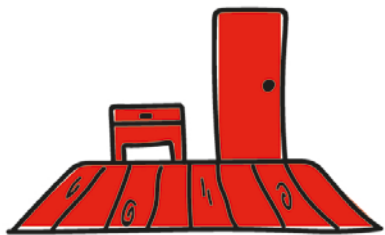
Arbeiders



abvvhoutenstoffering.be

ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk



Hout en stoffering

PC 126

Welke verbeteringen?

Fonds voor bestaanszekerheid

Aanpassing van de vergoedingen
bestaanszekerheid met + 16,09%

Harmonisering arbeiders bedienden

Invoering van een syndicale premie voor
bedienden (betaling uiterlijk 2027), klein
verlet, mobiliteit.

Eindeloopbaan

Maximale invulling van alle mogelijke systemen
SWT en landingsbanen.

**Volg het nieuws van je sector
op www.abvvhoutenstoffering.be
of schrijf je in op onze nieuwsbrief
door de QR-code te scannen:**



Inhoud

Lonen en vergoedingen	p. 5
Arbeidstijd	p. 11
Eindeloopbaan	p. 15
Sociale voordelen	p. 19
Klein verlet	p. 25
Andere	p. 31
Vakbondsvertegenwoordiging	p. 35



**LONEN EN
VERGOEDINGEN**

Lonen en vergoedingen

De wet die de loonmarge vastlegt (bekend als de loonnormwet of wet van 1996) blokkeert elke significante loonsverhoging.

Voor 2023 en 2024 geeft de wet de mogelijkheid om de lonen te verhogen met ... 0%.

Wij hebben daarom niet de mogelijkheid gehad om een loonsverhoging te onderhandelen.

Deze wet staat volledig los van de socio-economische realiteit.

Het ABVV wil opnieuw fatsoenlijke loonsverhogingen kunnen onderhandelen, anders is er geen interprofessioneel akkoord mogelijk!

De wet moet veranderen, in het belang van de werknemers!

Basislonen vanaf 1 april 2024

	37u20'	38u	39u	40u
Cat. I	18,1840	17,8650	17,4070	16,9720
Cat. II	17,7000	17,3900	16,9440	16,5200
Cat. III	17,2370	16,9350	16,5000	16,0880
Cat. IV	16,7200	16,4270	16,0050	15,6050
Cat. V	16,1920	15,9070	15,5000	15,1120

De vergoeding 'welzijn' (arbeiders tewerkgesteld in vervoersactiviteiten): € 1,12/uur (max € 13,41/dag).

Opmerking: een overzicht van alle actuele basislonen en andere sectorinformatie vind je terug op de sectorpagina: www.abvvhoutenstoffering.be.

Schrijf je in op onze nieuwsbrief!

Indexering

De lonen volgen de index. Om de drie maand (1 januari - 1 april - 1 juli - 1 oktober) worden de lonen aangepast, indien de indexevolutie minimaal 0,5% bedraagt.

Ploegenpremies

Wie in opeenvolgende ploegen werkt, krijgt een loontoeslag op het uurloon:

- tussen 5 uur en 21 uur of 6 uur en 22 uur: 7,5%;
- tussen 21 uur en 5 uur of 22 uur en 6 uur: 22,5%.

Dagelijks heb je ook recht op 15 minuten betaalde rusttijd, die als arbeidstijd geldt.

Koopkrachtpremie

Enmalige premie onder de vorm consumptiecheques, uiterlijk op 31 december 2023 toegekend, indien de onderneming 'winstgevend' was in 2022 (code 9901 jaarrekening).

Je bedrijf moet in 2022 meer winst (tov balanstotaal) hebben gemaakt dan de gemiddelde winst van de vijf voorgaande jaren.

- is het resultaat 1,15 keer het gemiddelde dan ontvang je € 125;
- is het resultaat 1,25 keer het gemiddelde dan ontvang je € 250;
- is het resultaat 1,5 keer het gemiddelde dan ontvang je € 375.

Boekjaren met verlies worden niet meegeteld, in de jaren 19, 20 en 21 moeten er minimum 2 jaren met winst geweest zijn.

Het bedrag wordt geproorateerd als het totale bedrag van de premies hoger is dan 25% van de winst.

Voor werknemers die tijdens de referentieperiode niet volledig voltijds tewerkgesteld waren, wordt het bedrag pro rata berekend.

Ecocheques

Jaarlijks in juni: € 100 aan ecocheques (voor de referentieperiode van 1 juni van het voorgaande jaar tot 31 mei van het huidige jaar).

Voor werknemers die tijdens de referentieperiode niet volledig voltijds tewerkgesteld waren, wordt het bedrag pro rata berekend.

Vervoerskosten

Je werkgever betaalt je vervoerskosten gedeeltelijk terug.

Openbaar vervoer: 80% van de prijs van een treinkaart.

Eigen vervoer: 70%, de afstand wordt berekend op basis van de snelste weg (www.mappy.be).

Fiets: wie minstens zes maand per jaar met de fiets gaat werken, ontvangt vanaf 1 oktober 2023 € 0,27 per km.

Nota's



ARBEIDSTIJD

Arbeidstijd

Arbeidsduur

De wekelijkse gemiddelde arbeidsduur is 37 uur 20 minuten per week.

Je kan gemiddeld een langere werkweek hebben met toekenning van compensatiedagen. Afwijkingen zijn mogelijk mits overleg met de vakbonden.

Via een onderhandelde cao kan de arbeidsduur op ondernemingsvlak op 38 uur per week gebracht worden.

Meer info over jouw regeling: contacteer je ABVV vertegenwoordiger of plaatselijk secretariaat van de Algemene Centrale.

Anciënniteitsverlof

Een eerste betaalde dag anciënniteitsverlof na 10 jaar in dienst, een tweede betaalde anciënniteitsverlof na 20 jaar in dienst.

Tijdskrediet

Versoepelingen op sectorniveau:

- 51 maanden (verzorging kind, bijstand zieke familieleden,...) of 36 maanden (opleiding) tijdskrediet met motief ook mogelijk voltijds of halftijds op te nemen.
- Ongeacht het arbeidsstelsel, met een beroepsloopbaan van 28 jaar: landingsbaan 1/5 loopbaanvermindering mogelijk vanaf 50 jaar.
- De leeftijdsgrens van een landingsbaan is vastgelegd op 55 jaar voor 1/2 en 1/5 loopbaanvermindering. Dit voor arbeiders met een loopbaan van 35 jaar, arbeiders tewerkgesteld in een zwaar beroep (wisselende ploegen, onderbroken diensten, nachtarbeid en dit gedurende bepaalde periode).

Uitsluitingen en uitstel 1/5 loopbaanvermindering zijn in bepaalde gevallen mogelijk.

Meer info: contacteer je ABVV vertegenwoordiger of plaatselijk secretariaat van de Algemene Centrale.

Nota's



EINDELOOPBAAN

Eindeloopbaan

SWT: ALLE mogelijke stelsels

SWT	Hoofdvorwaarden
62 jaar algemeen	<ul style="list-style-type: none">• 62 jaar oud zijn uiterlijk op 30 juni 2025• 40 jaar loopbaan (mannen) / vrouwen 39 jaar (2023) - 40 jaar (2024)
60 jaar lange loopbaan	<ul style="list-style-type: none">• 60 jaar oud zijn uiterlijk op 30 juni 2025• 40 jaar loopbaan
60 jaar zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none">• 60 jaar oud zijn uiterlijk op 30 juni 2025• 33 of 35 jaar loopbaan (naargelang type 'zwaar beroep')• in een zwaar beroep gewerkt hebben tijdens 5/7 jaar in de loop van de 10/15 laatste jaren
60 jaar nachtarbeid	<ul style="list-style-type: none">• 60 jaar oud zijn uiterlijk op 30 juni 2025• 33 jaar loopbaan• 20 jaar nachtarbeid
58 jaar medische redenen	<ul style="list-style-type: none">• 58 jaar oud zijn uiterlijk op 30 juni 2025• 35 jaar loopbaan

Je dient te voldoen aan algemene en sectorale voorwaarden: werkloosheidsvergoedingen ontvangen, sectoranciënniteit, enz.

Op basis van leeftijd en/of loopbaan is er vrijstelling van 'beschikbaarheid' mogelijk. (beschikbaarheid: ingeschreven is als 'werkzoekende', passend werk/opleiding aanvaarden, meewerken aan 'opleidingsplan', ...)

Het minimale bedrag van de aanvullende vergoeding SWT is € 123,5. Dit minimumbedrag wordt toegekend bij de verschillende SWT-vormen, indien voldaan aan de voorwaarden zoals hierboven vermeld.

Pensioen - 2de pensioenpijler

Vanaf 1 juli 2008 werd een sectoraal aanvullend pensioenstelsel voor de sector opgericht.

Jaarlijks wordt in de maand december een premie gestort op je individuele pensioenrekening. Die premie is een percentage* berekend op je brutoloon (periode 1/7/voorgaande jaar tot 30/6/huidige jaar), aangevuld met bijdragen voor gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid, ziekte, ongeval of arbeidsongeval, en eventueel de 'blijfpremie'.

* 0,69%: sectoranciënniteit van minder dan 10 jaar en 1,15%: vanaf 10 jaar sectoranciënniteit.

Je kan over je aanvullend pensioen beschikken op het ogenblik dat je effectief met pensioen gaat, als kapitaal of als rente.

Bij overlijden vóór die leeftijd gaat het gespaarde bedrag naar de erfgenamen en wordt een extra bijdrage van € 750 gestort. (info: www.wood-life126.be)

Overgangsregeling

Er werden overgangsmaatregelen voorzien voor gepensioneerden vóór 1 januari 2008, bruggepensioneerden die vóór 1 juli 2008 in brugpensioen gingen (of aan de voorwaarden voldeden) en 'actieven' die op 31 december 2006 verbonden waren met een arbeidsovereenkomst en die voldoen aan bepaalde voorwaarden. Zij krijgen de garantie dat ze ook in het nieuwe systeem minstens evenveel zullen ontvangen.



SOCIALE VOORDELEN

Sociale voordelen

Syndicale premie

Als vakbonds lid (arbeiders) heb je recht op een syndicale premie van (maximaal) € 145. De premie wordt in december betaald.

Dankzij het sectoraal akkoord hebben bedienden ook recht op een syndicale premie uiterlijk in 2027.

Getrouwheidspremie

De getrouwheidspremie wordt op het einde van het jaar betaald en bedraagt 8,85% van je brutoloon (108%) verdiend in de referteperiode (dat is de periode van 1 juli van het voorgaande jaar tot 30 juni van het huidige jaar).

Aanvullende werkloosheidsvergoeding vanaf 1 oktober 2023

Indien je in het bezit bent van een geldige prestatiekaart ontvang je gedurende 130 dagen een aanvullende vergoeding:

- € 4,80 bij tijdelijke werkloosheid, waarbij je ook de aanvullende vergoeding (zie verder) van € 3 ontvangt, zodat het totale bedrag € 7,8 wordt.

Arbeiders die tijdelijk werkloos zijn en niet voldoen aan de voorwaarden (bv.: nieuwe arbeiders, na lange ziekteperiodes, na de 130ste dag tijdelijke werkloosheid,...) hebben toch recht op een vergoeding:

- € 2 betaald door de werkgever.

Aanvullende vergoeding voor gelijkgestelde dagen economische of technische werkloosheid, tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, arbeidsongeschiktheid en verlof om dwingende redenen vanaf 1 oktober 2023

Deze aanvullende vergoeding bedraagt € 3 per dag.

!!! Vanaf 1 januari 2024 bijkomende vergoeding tijdelijke werkloosheid

Deze toeslag bij tijdelijke werkloosheid (behalve wegens overmacht) bedraagt € 5 per dag en wordt samen met de werkloosheidsuitkering betaald aan elke arbeider, zonder loongrens en zonder beperking in tijd.

Aanvullende vergoeding langdurige ziekte vanaf 1 oktober 2023

- 31ste tot 150ste kalenderdag ziekte: € 5,63 per dag.
- 151ste tot 365ste kalenderdag ziekte: € 6,42 per dag.

Maximum 287 daguitkeringen per ziekte (in 6-dagenweek). Arbeidsongeval, beroepsziekte en moederschapsrust komen niet in aanmerking.

Aanvullende vergoeding arbeidsongeval vanaf 1 oktober 2023

- Vanaf de 31e kalenderdag € 4,88 per dag, maximaal 200 uitkeringen.
- Blijvende arbeidsongeschiktheid van minimaal 66%: eenmalige uitkering van € 944,4 verhoogd met € 707,7 per kind.
- Dodelijk arbeidsongeval: vergoeding van € 7078,22 verhoogd met € 944,4 per kind.

Vergoeding invaliden vanaf 1 oktober 2023

Indien je aan de voorwaarden voldoet (onder andere een arbeidsongeschiktheid van minimum 66%): € 595,70 per jaar.

Bij het overlijden van de invalide heeft de weduwe(naar) recht op een eenmalige vergoeding: € 595,70.

Vergoeding aan de weduwe(naar) van een gepensioneerde vanaf 1 oktober 2023

Bij het overlijden van de gepensioneerde heeft de weduwe(naar) recht op een eenmalige vergoeding van € 893,56.

Blijfpremie: vanaf 1 juli 2023

Als je in aanmerking komt voor de sectorale SWT-stelsels, maar blijft werken, krijg je maandelijks een bijkomende storting van €114,15 (2de pijler) op je pensioenrekening (zie hierboven).

Nota's



KLEIN VERLET

Klein verlet

Voor bepaalde familiegebeurtenissen of verplichtingen kan je, met behoud van loon, op het werk afwezig blijven. Dit zijn de meest voorkomende redenen. De volledige lijst kan je bekomen bij je delegatie of bij je plaatselijke afdeling.

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
Huwelijk van de werknemer.	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.
Huwelijk van een kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.

<p>Geboorte van een kind van de werknemer volgens de bepalingen van artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978.</p>	<p>20 dagen, te kiezen door de werknemer binnen de vier maanden vanaf de bevallingsdatum, waarvan de eerste 3 dagen met behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever en de volgende dagen met een uitkering in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Voor het overige verwijst de sector naar de modaliteiten vastgelegd door bovenvermelde wet.</p>
<p>Overlijden van</p> <p>A. de echtgenoot, echtgenote, samenwonende partner, kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, pleegkind in het kader van de langdurige pleegzorg;</p> <p>B. de inwonende (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of stiefmoeder van de werknemer of zijn echtgenote of samenwonende partner;</p> <p>C. de inwonende (schoon)broer, (schoon)zuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter.</p>	<p>3 dagen, door de werknemer te kiezen binnen een periode van 12 dagen die begint met de dag van het overlijden. De overige 7 dagen kan de werknemer vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden. Er kan van beide periodes worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>

<p>Overlijden van de <u>niet-inwonende</u> vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner:</p>	<p>Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p>
<p>Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont.</p>	<p>De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p>
<p>Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.</p>	<p>De dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p> <p>Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.</p>

<p>Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e).</p>	<p>De dag van de plechtigheid. Indien de plechtigheid met een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt een dag toegekend in de week van de plechtigheid of de daaropvolgende week.</p>
<p>Deelneming door een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd.</p>	<p>De dag van het feest. Indien de plechtigheid met een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt een dag toegekend in de week van de plechtigheid of de daaropvolgende week.</p>



ANDERE

Hospitalisatieverzekering

Het Fonds voor Bestaanszekerheid biedt een voordelige hospitalisatieverzekering aan: Medi Hout. De werknemers van de sector, en hun familieleden, kunnen vrijwillig aansluiten. De premie is evenwel ten laste van de aangeslotenen.

Info: https://fbz126.be/medi_hout.html

Vorming en opleiding, welzijn

Een duurzaam opleidings- en competentiebeleid in het bedrijf uitbouwen is belangrijk. Alsook een doordacht veiligheids- en welzijnsbeleid.

Om dit te ondersteunen werd voor de houtsectoren 'Woodwize' opgericht. Deskundige consultants kennen de sector door en door en geven concreet advies en begeleiding (opleidingsmogelijkheden en opleidingsplannen, infosessies,...).

Meer info: <https://www.woodwize.be/nl/>

Outplacement

Bij afdanking (opzegtermijn/vergoeding van minstens 30 weken) heb je recht op ontslagbegeleiding, het zogenaamde outplacement.

Alsook indien:

- 45 jaar en één jaar anciënniteit in het bedrijf;
- of 40 jaar en vijf jaar anciënniteit;
- bij medische overmacht;
- niet bij ontslag om dringende redenen.

Voor werknemers van ondernemingen in herstructurering, sluiting of faling gelden aparte regels.

Het recht op een outplacementbegeleiding kan in deze gevallen worden uitgebreid op voorwaarde dat er een akkoord is op ondernemingsvlak.



**VAKBONDS-
VERTEGENWOORDIGING**

Vakbonds- vertegenwoordiging

Er kan een syndicale afvaardiging opgericht worden in bedrijven met ten minste 20 arbeiders, waarvan 25% gesyndiceerd is.

Zij vertegenwoordigen de arbeiders in het bedrijf en zijn het contactpunt met de Algemene Centrale - ABVV.

Het aantal afgevaardigden (te verdelen over de vakbonden):

20 - 49 arbeiders: 2 afgevaardigden

50 - 100 arbeiders: 3 afgevaardigden

101 - 200 arbeiders: 5 afgevaardigden

201 - 500 arbeiders: 7 afgevaardigden

+ 500 arbeiders: 9 afgevaardigden.

(indien vertegenwoordigd in een verkozen CPBW/OR:
+ 1 plaatsvervangend mandaat)

SOCIALE VERKIEZINGEN MEI 2024



**SAMEN STERK
STEM ABVV!**



ABVV

Algemene Centrale

Nota's



Vakantie voor iedereen
in de mooiste uithoekjes van België



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?



ABVVHOUTENSTOFFERING.BE



ACCG.ABVV



} @ABVV_AC

ABVV

Algemene Centrale

Samen sterk