

Sectorakkoord Voedingsnijverheid 2011-2012

07.06.2011



Waarde kameraad,

ABVV-HORVAL verwierp het ontwerp van interprofessioneel akkoord, ondermeer omwille van de maximale loonmarge van 0,3%. Om dezelfde reden hebben wij het bemiddelingsvoorstel van de regering van lopende zaken afgewezen. Met al onze krachten hebben we dit ontwerp van interprofessioneel akkoord bestreden ...

Maar dit volstond niet, we konden slechts een paar oppervlakkige wijzigingen bedingen. Voor de rest luisterde de regering niet naar de meerderheid van de werknemers (het ABVV en de ACLVB zegden NEEN), zij vaardigde integendeel een koninklijk besluit uit waarbij de maximummarge van 0,3% bevestigd werd. Zo ging deze regering feitelijk een objectief bondgenootschap met het patronaat aan.

De onderhandelingen in de sector van de Voedingsnijverheid verliepen bijzonder moeilijk.

Op sectoraal vlak zijn we er niet in geslaagd verder dan de marge te gaan, maar we zijn wel zover gegaan als mogelijk was. Naast koopkrachtverhogingen kon toch belangrijke vooruitgang worden geboekt: zo slaagden we erin de terugbetaling van de verplaatsingskosten op te trekken en de opzeggingstermijnen gevoelig te verlengen.

Twee punten verdienen het bovendien onderstreept te worden. Alle brugpensioenregelingen blijven behouden. En in de sector van de bakkerijen hebben

we -eindelijk- grote vooruitgang geboekt. Nu zou bij de onderhandelingen in de ondernemingen de aandacht prioritair naar de ploegenpremies moeten gaan.

Trouw aan onze standpunten hebben wij geëist dat bedrijfsakkoorden over nieuwe voordelen gesloten kunnen worden tot 31 oktober 2011.

U kunt dus vanaf nu eisenbundels indienen in uw bedrijven!

Kameraden, we weten dat de onderhandelingen zich moeilijk aankondigen.

We wensen u dan ook alle succes toe voor het sluiten van uw bedrijfsovereenkomsten. In alle geval staat de centrale achter u!

Oprecht kameraadschappelijk.

Tangui CORNU
Federaal Secretaris
ABVV-HORVAL

Sectorakkoord

De onderhandelingen op het Ministerie hebben geleid tot een sectorakkoord voor de jaren 2011-2012. Hierna vindt u een toelichting.

Het akkoord vangt aan op 7 juni 2011 en geldt voor onbepaalde duur, behoudens andersluidende bepaling.

Een sectoraal akkoord voor wie?

Alle arbeiders van de ondernemingen uit de talrijke subsectoren van de voedingsnijverheid.

Maalderijen • Rijstpellerijen • Deegwaren • Glucosefabrieken • Koekjesfabrieken • Bakkerijen • Van de banketbakkerij afgeleide producten • Groenten • Aardappelsector • Suikerfabrieken • Kandijfabrieken • Gistfabrieken • Distilleerderijen • Brouwerijen • Mouterijen • Drinkwaters • Likeuren • Fruitconserven • Pluimveeslachterijen • Vleesnijverheid • Zuivel • Koffie • Olie- en margarinefabrieken • Chocoladefabrieken • Suikerwaren • Visconserven • Specerijen • Voedingsspecialiteiten • Veevoeders • enz

Ondernemingsoverleg

Ondernemingsakkoord voor 31.10.2011

In de ondernemingen kan tot 31.10.2011 een ondernemingsakkoord gesloten worden over nieuwe voordelen. Hierbij zal rekening gehouden worden met het globaal kader van dit akkoord en met de kost van de bepalingen waar niet kan van afgeweken worden.

De sectorale minimumlonen en premies moeten gerespecteerd worden.

Zonder ondernemingsCAO voor 31.10.2011, gelden de bepalingen van het sectorakkoord (Op ondernemingsvlak kan een CAO de onderhandelingstermijn zo nodig uitstellen).

Koopkracht

Ondernemingen zonder ondernemingsakkoord voor 31.10.2011

■ Voedingsnijverheid - algemeen

Verhoging van de reële lonen met 0,30% op 1 april 2012.

■ Bakkerijsector

Verhoging van de reële lonen met 0,30% op 1 januari 2012.

Sectorale minimumlonen

■ Voedingsnijverheid - algemeen

Verhoging van de sectorale minimumlonen met 0,30% op 1 april 2012.

■ Bakkerijsector

Verhoging van de sectorale minimumlonen met 0,30% op 1 januari 2012.

Verhoging van de ploegen- en nachtpremies

De **minimumpremies** worden vanaf **1.1.2012** verhoogd en bedragen:

Algemene regeling		
	1.1.2010	1.1.2012
Ochtendploeg	0,43 €	0,45 €
Namiddagploeg	0,49 €	0,51 €
Minimum Nachtpremie	1,71 €	1,80 €

De gunstiger voorwaarden in sommige sectoren en ondernemingen blijven behouden. Ook de ploegen- en nachtpremies uitgedrukt in percentages van het uurloon blijven ongewijzigd.

In de bakkerijen en banketbakkerijen (PC 118.03) zijn er geen sectorale ploegenpremies.

Het sectorakkoord beveelt dan ook aan om ter gelegenheid van het ondernemingsoverleg prioriteit te geven aan de invoering van ploegenpremies.

Vervoerkosten

De werkgever komt financieel tussen in de verplaatsingskosten van de arbeider van thuis naar het werk, zowel voor de arbeiders woonachtig in België als de grensarbeiders. Het bedrag van de terugbetaling wordt vastgesteld op basis van het aantal afgelegde kilometers en het gebruikte vervoermiddel. Onder afgelegde kilometers wordt steeds de enkele afstand bedoeld, dus niet de afstand heen én terug.

Met dit sectorakkoord wordt de terugbetaling van de vervoerkosten voorzien vanaf 1 km, worden de bijdragen jaarlijks aangepast en wordt een specifieke regeling voorzien igv carpooling. Deze bepalingen gelden vanaf 1.2.2012.

- **Verplaatsingen per trein**

De tussenkomst van de werkgever bedraagt **gemiddeld 75 %** van de prijs van de "treinkaart", berekend op basis van het aantal afgelegde kilometers. Onder "afstand" wordt verstaan het aantal km tussen de halte van vertrek en de halte van aankomst, en dit volgens de kortste weg.

- **Ander openbaar vervoermiddel (tram, metro, bus)**

De tussenkomst van de werkgever bedraagt **gemiddeld 75 %** van de prijs van de "treinkaart", berekend op basis van het aantal afgelegde kilometers. De tussenkomst van de werkgever is pas verplicht wanneer de afstand **minimum 1 km (voorheen 5 km)** bedraagt. Onder "afstand" wordt verstaan het aantal km tussen de halte van vertrek en de halte van aankomst, en dit volgens de kortste weg.

Prijs in verhouding tot de afstand

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

Forfaitaire prijs

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

Verplaatsingen met de fiets

Het bedrag van de fietsvergoeding is gelijk aan het bedrag van de maandelijkse werkgeverstussenkomst voor het privé-vervoer, evenwel **verhoogd met 25 %**. Het bedrag van de tussenkomst voor 1 en 2 km is prorata van het bedrag voor een afstand van 3 km.

Verplaatsingen met privé-vervoermiddelen

De bijdrage van de werkgever is **gemiddeld 60%** van de prijs van de "treinkaart", berekend op basis van het aantal afgelegde kilometers voor zover de afstand volgens de kortste weg minstens **1 km** bedraagt (voorheen 5 km).

Carpooling

In geval van carpooling wordt de bijdrage van de werkgever aan de chauffeur vastgesteld op **gemiddeld 75 %** van de prijs van de "treinkaart", berekend op basis van het aantal afgelegde kilometers. De tussenkomst van de werkgever is pas verplicht wanneer de afstand **minimum 1 km** bedraagt. Onder "afstand" wordt verstaan het aantal km tussen de halte van vertrek en de halte van aankomst, en dit volgens de kortste weg.

Wanneer je een collega meeneemt naar het werk, krijg je m.a.w. gemiddeld 15 % van de prijs van de treinkaart extra!

De praktische modaliteiten worden geregeld op ondernemingsvlak.

Jaarlijkse aanpassing

De tussenkomsten in de vervoerkosten worden vanaf **1.2.2012** jaarlijks aangepast (ipv tweejaarlijkse aanpassing).

Brugpensioen

De wetgeving inzake brugpensioen is in de loop der jaren zeer complex geworden. Raadpleeg dus steeds uw plaatselijk secretariaat van ABVV HORVAL indien u met brugpensioen wenst te gaan.

Brugpensioen vanaf 58 jaar

De CAO brugpensioen op 58 jaar wordt verlengd tot 31.12.2013

Gaat het brugpensioen in tussen 1.1.2011 en 31.12.2011 dan moet de arbeider 37 jaar als loontrekkende bewijzen en de arbeidster 33 jaar.

Gaat het brugpensioen in tussen 1.1.2012 en 31.12.2013 dan moet de arbeiders 38 jaar als loontrekkende bewijzen en de arbeidster 35 jaar.

In de ondernemingen met 10 of méér werknemers kan het initiatief uitgaan van de werkgever en/of arbeid(st)er. Wel is het zo dat het altijd de werkgever is die de vooropzeg moet versturen!

Brugpensioen vanaf 56 jaar (CAO 46)

De arbeid(st)ers met 20 jaar dienst met nachtprestaties volgens CAO nr. 46 van de Nationale arbeidsraad die een beroepsloopbaan als loontrekkende kunnen bewijzen van 33 jaar waarvan 10 jaar in het bedrijf of de sector, kunnen met brugpensioen gaan vanaf 56 jaar. Deze CAO wordt verlengd tot 31.12.2012.

In de ondernemingen met 10 of méér werknemers kan het initiatief uitgaan van de werkgever en/of arbeid(st)er. Wel is het zo dat het altijd de werkgever is die de vooropzeg moet versturen!

Brugpensioen vanaf 56 jaar (generatiepact)

De arbeid(st)ers met een loopbaan van 40 jaar en die voldoen aan de wettelijke verplichtingen opgelegd door de werkloosheidsreglementering, kunnen met brugpensioen gaan vanaf 56 jaar. Deze regeling geldt tot 31.12.2012.

Tussenkomst van het Sociaal Fonds

De aanvullende vergoeding brugpensioen is ten laste van het Sociaal Fonds wanneer de arbeid(st)er gedurende 5 jaar (waarvan 2 jaar onmiddellijk voorafgaand aan het brugpensioen) verbonden is geweest met een arbeids-overeenkomst met een werkgever die reeds 5 jaar is aangesloten bij het Fonds.

Van 1.1.2012 tot 30.6.2012 zal de bijdrage van het Sociaal Fonds voedingsnijverheid verhoogd worden met 0,45% met het oog op de financiering van het brugpensioen. *(Deze bepaling geldt niet voor de bakkerijsector).*

Bovendien zal de raad van bestuur van het sociaal fonds voedingsnijverheid een financiële oplossing zoeken en o.m volgende punten bekijken: de leeftijds piramide, het aantal dossiers, de responsabilisering van de werkgevers, de garantie van het recht op brugpensioen, tijdskrediet, structurele financiering alsook het aspect van de arbeids-omstandigheden van de oudere werknemers, de loopbaan, leeftijd, berekening aanvullende vergoeding,..

Opzegtermijn

Met dit sectorakkoord wordt een zeer belangrijke stap gezet in de richting van de harmonisatie van de opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden. Bovendien gelden de nieuwe opzegtermijnen en inkomensgarantie voor alle arbeidsovereenkomsten (oude en nieuwe), zonder onderscheid.

De nieuwe opzegtermijnen en inkomensgarantie gelden igv ontslag betekend vanaf **1.1.2012**.

We hernemen de nieuwe bepalingen voor de voedingsnijverheid (met inbegrip van de grote bakkerijen) en de regeling voor de kleine bakkerijen op in een overzichtelijke tabel, opgenomen in bijlage.

■ Ontslag door de werkgever en inkomensgarantie

In de voedingsnijverheid (ALLE deelsectoren) kunnen de arbeiders aanspraak maken op een verlengde opzegtermijn in functie van hun anciënniteit in de onderneming, wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever.

De duur van de opzegtermijnen wordt uitgedrukt in kalenderdagen (dus zon- en feestdagen inbegrepen).

Bovendien hebben de arbeiders die ontslagen worden door hun werkgever, recht op een inkomensgarantie van **5,59 €** per effectieve werkloosheidsdag (*voorheen 5,30 €*). Bij collectief ontslag geldt een specifieke regeling. De inkomensgarantie hangt af van de anciënniteit van de arbeider.

In de voedingsnijverheid (met inbegrip van de grote bakkerijen) is de bestaanszekerheid bij individueel ontslag ten laste van de werkgever. In de kleine bakkerijen wordt deze vergoeding uitbetaald door het Sociaal Fonds.

■ Ontslag door de arbeider

Wanneer de arbeider zelf zijn ontslag geeft hangt de opzeg af van de anciënniteit van de arbeider in de onderneming.

■ Brugpensioen of wettelijk pensioen

In de voedingsnijverheid (ALLE deelsectoren) geldt een

verkorte opzegtermijn wanneer de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door de werkgever met het oog op het brugpensioen of wettelijk pensioen.

Sectoraal pensioenplan

Uit het **solidariteitsfonds** wordt een bijdrage van **0,7€/dag** (voorheen 0,5€/dag) in geval van economische werkloosheid voorzien vanaf **1.1.2012**. Dit bedrag wordt automatisch op de pensioenrekening van de arbeider gestort.

Bestaanszekerheid

Verhoging van de vergoedingen vanaf 1.1.2012.

Bestaanszekerheid tijdelijke werkloosheid

De arbeiders uit de voedingsnijverheid (alle deelsectoren) hebben bij tijdelijke werkloosheid recht op een bijkomende vergoeding.

Hieronder wordt zowel de werkloosheid wegens economische en technische reden als wegens overmacht bedoeld.

Voedingsnijverheid - algemeen

De arbeiders, ontvangen bij tijdelijke werkloosheid een bijkomende vergoeding van hun **werkgever**:

1.1.2010	1.1.2012
6,60 €/dag eerste 5 werkloosheidsdagen	6,96 €/dag eerste 5 werkloosheidsdagen
9,40 € vanaf 6 ^{de} werkloosheidsdag	9,92 € vanaf 6 ^{de} werkloosheidsdag

Deze vergoeding wordt betaald gedurende 60 werkloosheidsdagen per kalenderjaar bij economische werkloosheid en gedurende 53 dagen bij technische werkloosheid (in dit laatste geval is voor de eerste 7 dagen immers loon verschuldigd door de werkgever).

■ **Bakkerijen**

In de bakkerijsector is de vergoeding ten laste van het **Sociaal Fonds** en bedraagt:

1.1.2010	1.1.2012
6,60 €/dag eerste 5 werkloosheidsdagen	6,96 €/dag eerste 5 werkloosheidsdagen
9,40 € vanaf 6 ^{de} werkloosheidsdag	9,92 € vanaf 6 ^{de} werkloosheidsdag

Deze vergoeding wordt betaald gedurende 45 dagen per kalenderjaar, zowel bij economische als technische werkloosheid.

U kunt de aanvraagformulieren bekomen bij uw plaatselijk secretariaat van ABVV-HORVAL.

Bestaanszekerheid langdurige ziekte

Verhoging van de vergoeding vanaf 1.1.2012.

De aanvullende vergoeding in geval van langdurige ziekte ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds zal **6,65 €** per dag bedragen vanaf de eerste betaling na 1.1.2012 (voorheen 6,30 €).

We herinneren bondig aan de specifieke regeling:

- Elke arbeider die 3 aaneengesloten maanden ziek is

(behalve beroepsziekte of arbeidsongeval) heeft recht op de vergoeding.

- Van de 4^e maand ziekte tot de laatste dag van de 12^{de} maand ziekte heeft de arbeider recht op een vergoeding van 6,65 € (vanaf eerste betaling na 1.1.2012).

Wie binnen de 33 dagen opnieuw ziek valt, wordt beschouwd als zijn de hervallen in de oude ziekte en kan de vergoeding verder blijven ontvangen tot de laatste dag van de 12^e maand ziekte.

- De vergoeding wordt uitgekeerd in een 6 dagenweek (zoals mutualiteitsuitkeringen) zelfs indien de arbeider werkt in een 5 dagenweek.
- Voor deeltijdsen en voor wie het werk - na toelating van zijn arts- halftijds hervat heeft recht op de vergoeding in verhouding tot zijn prestaties.

Er moeten **geen** formulieren ingevuld worden. De betaling gebeurt volledig automatisch door het Sociaal Fonds op basis van de gegevens van de sociale zekerheid.

Inkomensgarantie bij individueel ontslag igv medische overmacht

Voedingsnijverheid - algemeen

Vanaf **1.1.2012** hebben de arbeiders in de voedingsnijverheid (met inbegrip van de grote bakkerijen) van wie het contract een einde neemt wegens medische overmacht, ten laste van hun werkgever recht op een bestaanszekerheidsvergoeding van **10 €** per werkloosheidsdag (*voorheen 5,30 €*) en dit gedurende 1 week per volledig jaar dienst in de onderneming.

■ Kleine bakkerijen

Arbeiders van wie het contract een einde neemt wegens medische overmacht, hebben vanaf **1.1.2012** recht op een bestaanszekerheidsvergoeding van **10 €** per werkloosheidsdag (*voorheen 5,30 €*) gedurende een periode die afhangt van de anciënniteit van de arbeider in de onderneming:

Anciënniteit	Aantal weken
Minder dan 10 jaar	0
10 jaar tot minder dan 15 jaar	3 weken
15 jaar tot minder dan 20 jaar	6 weken
20 jaar en meer	8 weken

In de kleine bakkerijen is deze vergoeding ten laste van het **Sociaal Fonds**.

Arbeidskledij

De werkgevers dienen de werkkledij ter beschikking te stellen en te onderhouden. De kost voor de onderneming kan vanaf **1.1.2012**, per week, geschat worden op:

- **3,48 €** voor het ter beschikking stellen van de werkdtkledij (*voorheen 3,30 €*)
- **4,11 €** voor het onderhoud (*voorheen 3,90 €*)

Definitie “bakkerijen”

Binnen de bakkerijen (PC 118.03) wordt voor een aantal punten een onderscheid gemaakt tussen grote en kleine ondernemingen.

In het verleden diende een “grote” bakkerij te voldoen aan 3 criteria, gebaseerd op aantal werknemers, omzet en het gebruik van een tunneloven.

Deze definitie wordt vanaf **1.1.2012** vereenvoudigd: een grote bakkerij telt minstens 20 arbeiders over de laatste 4 kwartalen (berekend volgens de modaliteiten voorzien in de CAO syndicale delegatie en uitgedrukt in voltijdse equivalenten).

Interim

De sociale partners van de voedingsnijverheid zijn van oordeel dat het gebruik van de arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten voor de duur van één dag ("dag-contracten") dient te beantwoorden aan de realiteit van de opdracht.

Het aanwenden van opeenvolgende "nutteloze" dag-contracten waarbij de korte duurtijd van de verschillende contracten geenszins beantwoordt aan een nood aan flexibiliteit bij de gebruiker, betekent een situatie van rechtsonzekerheid voor de betrokken uitzendkrachten

De sectorcommissie goede diensten zal waken over de toepassing van deze bepaling.

Momenteel vindt er overleg plaats in de schoot van het paritair comité voor de uitzendarbeid (PC 322). De sector zal de afspraken genomen in het PC 322 en eventuele wettelijke bepalingen onderzoeken en bij ontstentenis maatregelen specifiek voor de sector afspreken.

Sociale dialoog

Ploegenwerk

In de sector CAO syndicale delegatie zal volgende tekst worden opgenomen (Commentaar van artikel 8 van CAO nr.5): "De ondertekenende organisaties stellen vast dat de personeelsbezetting van de ondernemingen niet het enige criterium mag zijn om de getalsterkte van de syn-

dicale afvaardiging vast te stellen. Het is aangewezen (...) rekening te houden met tal van factoren, zoals de structuur van de onderneming (...) de organisatie van het werk, de arbeidstijdregelingen, meer speciaal het ploegenwerk evenals de verdeling van het personeel onder min of meer talrijke categorieën waarvan de belangen verschillend zijn."

Herziening CAO

De technische punten worden verder uitgeklaard in de werkgroep (stilzwijgende verlenging, geen kandidaten op ogenblik hernieuwing, vervanging kandidaten, periode nieuwe procedure referendum, bescherming kandidaat KMO's,...).

Intern reglement ondernemingsraad

Bevestiging artikel 24 sectorakkoord 2003-2004, met name :

Partijen zullen de unanimiteitsregel in het model van intern reglement voor de ondernemingsraad vervangen door volgende regel : "In principe worden de beslissingen unaniem genomen. Geen enkel lid heeft echter een veto-recht behalve wanneer hij de enige verkozene is van de categorie van de representatieve werknemersorganisatie die hem voorgedragen heeft."

Syndicale kredieturen

In het kader van het sectoraal overleg wordt 1 dag extern urenkrediet voorzien voor de leden van de sectorcommissie voedingsnijverheid.

Vorming

IPV en vorming op ondernemingsvlak

De werking van het Instituut voor professionele vorming (IPV) wordt verdergezet met een bijdrage van **0,30 %** vanaf 1.1.2012 (voor de bakkerijsector bedraagt de bijdrage 0,20 % vanaf 1.1.2012).

De huidige rosetta-vrijstelling (startbaanovereenkomsten) wordt verlengd.

In de schoot van het IPV zal meer het accent gelegd worden op onthaal, diversiteit en leeftijd. De participatiegraad zal vanaf 2011 verhoogd worden met 5 % tov het jaar 2010.

De controle op de vormingsinitiatieven op ondernemingsvlak wordt uitgevoerd op basis van CAO nr.9, dwz via de ondernemingsraad en de sociale balans.

Het IPV zal slechts financieel tussenkomen nadat de ondernemingen het bewijs hebben geleverd van jaarlijkse consultatie van het opleidingsplan in de ondernemingsraad en de raadpleging van het onthaalbeleid door de ondernemingsraad. Is er geen ondernemingsraad, gebeurt de consultatie van het opleidingsplan en de raadpleging van het onthaalbeleid door de syndicale afvaardiging.

Schoolstages in kleine bakkerijen

De partijen nemen akte van de vraag van het onderwijs om schoolstages te organiseren in kleine bakkerijen, voor leerlingen van 16 jaar en meer en dit vanaf 4 uur. Het paritair comité zal deze vraag positief onderzoeken en zich hierbij laten bijstaan door de expertise van het IPV.

Deze schoolstages zijn ifv het leerplan beperkt tot 5 à 6 weken, verspreid over het schooljaar en de sociale partners zullen rekening houden met de nodige omkaderingsmodaliteiten.

Verlenging CAO's en aanbevelingen

Alle bestaande tijdelijke CAO's en aanbevelingen worden verlengd gedurende 2 jaar, meer bepaald de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake tijdskrediet.

Sociale vrede

De syndicale organisaties verbinden er zich toe geen andere eisen te stellen op ondernemingsniveau dan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.



Opzeggingstermijnen en bestaanszekerheid

VOEDINGSNIJVERHEID + GROTE BAKKERIJEN			
Jaren- dienst	Opzeg door werk- gever Kalenderdagen	Opzeg door arbeider Kalenderdagen	Bestaans- zekerheid Kalenderdagen
- 6 m	7	3	0
- 1	42	21	0
1	49	24	7
2	56	28	14
3	63	31	14
4	70	35	21
5	84	42	21
6	91	45	28
7	98	49	28
8	105	52	35
9	112	56	35
10	126	56	42
11	133	56	42
12	140	56	49
13	147	56	49
14	154	56	56
15	168	56	56
16	175	56	63
17	182	56	63
18	189	56	70
19	196	56	70
20	210	56	77
21	217	56	77

KLEINE BAKKERIJEN

Opzeg door werk- gever Kalenderdagen	Opzeg door arbeider Kalenderdagen	Bestaans- zekerheid Kalenderdagen
7	3	0
38	19	0
42	21	0
45	22	0
49	24	0
52	26	0
63	31	0
66	33	0
70	35	0
73	36	0
77	38	0
91	42	21
94	42	21
98	42	21
101	42	21
105	42	21
126	42	42
129	42	42
133	42	42
136	42	42
140	42	42
161	42	56
164	42	56

VOEDINGSNIJVERHEID + GROTE BAKKERIJEN

Jaren- dienst	Opzeg door werkgever Kalenderdagen	Opzeg door arbeider Kalenderdagen	Bestaans- zekerheid Kalenderdagen
22	224	56	84
23	231	56	84
24	238	56	91
25	252	56	91
26	259	56	98
27	266	56	98
28	273	56	105
29	280	56	105
30	294	56	112
31	301	56	112
32	308	56	119
33	315	56	119
34	322	56	126
35	336	56	126
36	343	56	133
37	350	56	133
38	357	56	140
39	364	56	140
40	378	56	147
41	385	56	147
42	392	56	154
43	399	56	154
44	406	56	161
45	420	56	161

KLEINE BAKKERIJEN		
Opzeg door werkgever Kalenderdagen	Opzeg door arbeider Kalenderdagen	Bestaans- zekerheid Kalenderdagen
168	42	56
171	42	56
175	42	56
182	42	56
185	42	56
189	42	56
192	42	56
196	42	56
203	42	56
206	42	56
210	42	56
213	42	56
217	42	56
224	42	56
227	42	56
231	42	56
234	42	56
238	42	56
245	42	56
248	42	56
252	42	56
255	42	56
259	42	56
266	42	56

Opzeggingstermijnen brugpensioen of wettelijk pensioen

Ancienniteit	Opzeg door werkgever
< 20 jaar	35 kalenderdagen
≥ 20 jaar	70 kalenderdagen



Gewestelijke afdelingen

ANTWERPEN

- Ommeganckstraat 51 - 2018 Antwerpen
Tel. 02/233.30.52
03/232.91.41
Fax 03/226.06.21

BRUSSEL

- Stalingradlaan 76 - 1000 Brussel
Tel. 02/512.95.02
02/512.63.61
02/512.13.52
02/512.33.95
Fax 02/511.38.23

KEMPEN - LIMBURG

- Kuringersteenweg 292 - 3500 Hasselt
Tel. 011/87.39.29
Fax 011/87.26.58
- Grote Markt 48 - 2300 Turnhout
Tel. 014/40.03.25
Fax 014/40.03.26

LEUVEN - MECHELEN

- Maria-Theresiastraat 113 - 3000 Leuven
Tel. 016/22.32.96
Fax 016/29.54.71
- Zakstraat 16 - 2800 Mechelen
Tel. 015/29.90.50
Fax 015/21.63.95

OOST-VLAANDEREN

- Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent
Tel. 09/265.53.11
09/265.53.10
Fax 09/265.53.13
- Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
Tel. 053/72.78.38
Fax 053/75.03.71
- Dijkstraat 59 - 9200 Dendermonde
Tel. 052/25.92.77
Fax 052/25.92.78
- Stationsstraat 21 - 9600 Ronse
Tel. 055/33.90.11
Fax 055/33.90.50
- Vermorgenstraat 9 - 9100 Sint-Niklaas
Tel. 03/760.04.18
Fax 03/760.04.19

- Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
Tel. 050/44.10.36
Fax 050/44.10.37

- Jules Peurquaetstraat 27 - 8400 Oostende
***Tijdelijke locatie tijdens verbouwingen:
Nieuwpoortsesteenweg 98***
Tel. 059/55.60.80
Fax 059/55.60.81

- Hondstraat 27 - 8870 Izegem
Tel. 051/31.20.72
Fax 051/31.76.57

- Conservatoriumplein 9 - 8500 Kortrijk
Tel. 056/26.82.48

- Korte Torhoutstraat 27 - 8900 Ieper
Tel. 057/21.83.75

- Statieplein 21 - 8630 Veurne
Tel. 058/28.72.97

