

**ABVV
Horval**



Sectorakkoord Voedingsnijverheid 2019-2020



INHOUDSTAFEL

- 4 Inleiding
- 5 Koopkracht
- 7 Sectoraal aanvullend pensioen
- 8 Eindeloopbaandagen
- 9 SWT of het vroegere "brugpensioen"
- 11 Tijdskrediet en landingsbanen
- 13 Uitzendarbeid - Flexibiliteit
- 14 Werkbaar werk
- 15 Professionele vorming
- 16 Bestaanszekerheid
- 18 Syndicale premie
- 19 Aansluiting
- 21 Lokale afdelingen



KAMERADEN,

Eigenlijk zouden we elke twee jaar dezelfde inleiding kunnen geven: moeilijke onderhandelingen, arrogant patronaat, zeer weinig wettelijke mogelijkheden om de lonen op te trekken. En toch geven deze paar woorden de politiek-economische context waarin we ons al enkele jaren bevinden zeer goed weer.

Een verwaand PATRONAAT dat alsmaar zelfverzekerder wordt en gesterkt wordt door een rechtse regering die de laatste jaren gehoor heeft gegeven aan al hun eisen.

Een PATRONAAT dat de MR/N-VA-regering, gesteund door de CHRISTELIJKE (CD&V) EN LIBERALE (Open-VLD) partijen, naar zijn hand heeft gezet. Met maar één doel voor ogen: de lonen van de werknemers beheersen, meer FLEXIBILITEIT eisen van de werknemers, kortom meer bestaansonzekerheid en armoede creëren op de arbeidsmarkt.

ABVV HORVAL heeft weerstand geboden in deze vijandige omgeving!

We zijn tot het uiterste gegaan van wat wettelijk mogelijk was om op SECTORAAL niveau een akkoord af te sluiten dat kan toegepast worden op alle werknemers uit de sector, ongeacht de grootte van de onderneming.

Het ABVV vecht, momenteel in haar eentje, voor de erkenning dat het in België nodig is om het minimumuurloon op te trekken naar € 14. In deze context hebben we geëist dat de loonsverhoging een **FORFAITAIRE verhoging** is om zo een grotere impact te creëren op de lage lonen.

We hebben bereikt, en voor ABVV HORVAL was dit de ultieme voorwaarde om tot een akkoord te komen, dat **HET MOGELIJK IS OM BEDRIJFSONDERHANDELINGEN TE VOEREN**.

Tot slot hebben we gestreden voor de verlenging van de cao's brugpensioenen. Daarnaast hebben we ook een moeilijke strijd geleverd om de cao's WERKBAAR WERK op bedrijfsniveau te versterken.

Kameraden, we weten dat de onderhandelingen op bedrijfsniveau niet van een leien dakje zullen verlopen. We zijn er voor jullie en weet dat jullie kunnen rekenen op **ABVV HORVAL** om je verworven rechten te verdedigen en om te onderhandelen over nieuwe voordelen.

Veel leesplezier en succes met de onderhandelingen.

Kameraadschappelijke groeten,

Tangui CORNU
Co-Voorzitter ABVV HORVAL

INLEIDING

Sectorakkoord 2019-2020

Na een aantal onderhandelingsrondes hebben de onderhandelingen geleid tot een protocolakkoord dat op 26 juni 2019 werd voorgelegd aan de sectorcommissie voedingsnijverheid. De afdelingen van ABVV HORVAL hebben het ontwerpakkoord goedgekeurd.

De sociale partners hebben in het Paritair Comité van de voedingsnijverheid van 1 juli 2019 de collectieve arbeidsovereenkomst van sociale programmatie 2019-2020 ondertekend.

Duur van het akkoord

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op **1 januari 2019** en gelden voor onbepaalde duur, tenzij anders aangegeven.

De partijen kunnen deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van drie maanden opgestuurd aan de voorzitter van het Paritair Comité en de andere partijen die er vertegenwoordigd zijn.

Een sectorakkoord voor wie?

Alle arbeiders van de ondernemingen uit de talrijke deelsectoren van de **voedingsnijverheid**:

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

KOOPKRACHT

Net als in het vorig akkoord beschikten we over een maximale marge van slechts 1,1%.

In het kader van onze strijd om de minimumlonen op te trekken naar € 14/uur en de kloof tussen de hoogste en laagste lonen te verkleinen hebben we ervoor gekozen om de minimumlonen op te trekken met een forfaitair bedrag, berekend op het gemiddelde loon van de sector (dus het loon van de arbeiders en de bedienden). Voor de bedrijfszonderhandelingen beschikken we over een enveloppe die 1,1% van de totale loonmassa bedraagt.

Enveloppe op sectorniveau

Op 1 juli 2019 stijgen de minimumlonen met € 0,16 en op 1 januari 2020 met € 0,04.
De sectorale minimumlonen zullen dus in totaal met € 0,20 stijgen.

Enveloppe op bedrijfsniveau

Mogelijkheid tot bedrijfszonderhandelingen

In de bedrijven met een syndicale delegatie kan er onderhandeld worden over de invulling van de loonenvelpe die 1,1 % van de loonmassa bedraagt.

Omzetting brutopremie van € 80 (sectorakkoord 2015-2016)

De bedrijven die de brutopremie van € 80 uit het akkoord van 2015-2016 niet hebben omgezet in een ander voordeel moeten deze omzetten in een verhoging van het reële loon met € 0,04 op 1 januari 2020. De brutopremie zal een laatste keer betaald moeten worden tegen 25 december 2019.

De omzetting van de brutopremie naar een loonsverhoging van € 0,04 is niet cumuleerbaar met de verhoging van de sectorale minimumlonen met € 0,04 op 1 januari 2020.

Indien de brutopremie werd omgezet naar een ander gelijkwaardig voordeel blijft dit behouden.

Sectorale suppletieve regeling bij gebrek aan een bedrijfsakkoord

In de bedrijven die zouden willen onderhandelen over deze enveloppes na 31 december 2019 kan er ten laatste op 31 december 2019 een conservatoire collectieve overeenkomst afgesloten worden. De partijen van de huidige overeenkomst zullen hiervoor een model opstellen.

De jaarlijkse premie van € 55 (akkoord 2017-2018)

Blijft behouden volgens dezelfde modaliteiten.

Verhoging van de premies en vergoedingen

Naam	2018-2019	2019-2020
Ploegenpremie ochtendploeg (uitz.bakkers)	€ 0,49	€ 0,52
Ploegenpremie namiddagploeg (uitz.bakkers)	€ 0,55	€ 0,59
Nachtpremie	€ 1,93	€ 2,04
Ploegenpremie bakkers	€ 0,10	€ 0,11
Vergoeding langdurige ziekte	€ 7,14	€ 7,56
Vergoeding tijdelijke werkloosheid	1-5 d. : € 8,22 6 d. en +: € 11,30	1-5 d. : € 8,70 6 d. en +: € 11,96
Vergoeding einde AO door medische overmacht	€ 10,74	€ 11,38
Kledijvergoeding		
o terbeschikkingstelling	€ 3,74	€ 3,96
o onderhoud	€ 4,42	€ 4,68

SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN

Geen verhoging!

We hebben een verhoging geëist van de werkgeversbijdrage voor het sectoraal aanvullend pensioen. Ook deze keer werd dit niet toegekend! De werkgevers hebben zich hiertegen verzet!

De bedienden van de bakkerijen zouden een lagere tweede pijler hebben dan de arbeiders. Deze vaststelling is voor het patronaat een reden om geen verhogingen meer toe te kennen aan de arbeiders, omdat ze het verschil tussen de tweede pijler van de arbeiders en die van de bedienden van de bakkerijen niet wil versterken.

Het is volgens FEVIA onmogelijk om op sectoraal niveau te werken rond de harmonisatie van het aanvullend pensioen voor arbeiders en bedienden, wegens te grote verschillen tussen bedienden in de voedingsnijverheid, bedienden in de bakkerijen en de arbeiders. Het is dus belangrijk om op bedrijfsniveau stappen te zetten naar de verhoging van het aanvullend pensioen en naar de harmonisatie van arbeiders en bedienden.

EINDELOOPBAANDAGEN

Als antwoord op de afzwakking van de brugpensioensystemen hebben we gewerkt aan de invoering van een vervangend systeem, de "eindeloopbaandagen".

Het huidige systeem van de eindeloopbaandagen blijft behouden volgens dezelfde modaliteiten, namelijk 10 jaar anciënniteit bij dezelfde werkgever. Vanaf 1 juli 2019 zal de leeftijdsvoorwaarde met 1 jaar vervoegen en is er één bijkomende dag vanaf 62 jaar. De eindeloopbaandagen zien er vanaf 1 juli 2019 als volgt uit:

	Voedingsnijverheid (PC 118)	Bakkerijen (PC 118.03)
55 jaar	3 dagen	-
57 jaar	6 dagen	-
59 jaar	9 dagen	3 dagen
62 jaar	10 dagen	4 dagen

SWT OF HET VROEGERE "BRUGPENSIOEN"

SWT vanaf 62 jaar

De arbeid-st-er moet ontslagen worden tussen 01.01.2019 en 31.12.2021 en de leeftijdsvoorwaarde van **62 jaar** moet vervuld zijn in de periode tussen 01.01.2019 en 31.12.2021 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De **arbeiders** moeten een beroepsloopbaan van **40 jaar** hebben. De arbeidsters moeten zich kunnen beroepen op een beroepsloopbaan van **35 jaar in 2019, 36 jaar in 2020 en 37 jaar in 2021**.

SWT vanaf 59 jaar en 40 jaar loopbaan

De arbeid-st-er moet ontslagen worden tussen 01.01.2019 en 30.06.2021 en de leeftijdsvoorwaarde van **59 jaar** moet vervuld zijn in de periode tussen 01.01.2019 en 30.06.2021 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

59 jaar en 33 jaar loopbaan en nachtarbeid of zwaar beroep

De volgende opties zijn mogelijk:

Nachtarbeid

- o SWT voor de arbeid-st-er van 59 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid.

Zwaar beroep (nachtarbeid – ploegenarbeid – onderbroken diensten)

- o SWT voor de arbeid-st-er van 59 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 5 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 10 jaar
- o SWT voor de arbeid-st-er van 59 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 15 jaar.

De arbeid-st-er moet ontslagen worden tussen 01.01.2019 en 30.06.2021 en de leeftijdsvoorwaarde van 59 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 01.01.2019 en 30.06.2021 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

SWT vanaf 59 jaar en 35 jaar loopbaan en zwaar beroep

De volgende opties zijn mogelijk:

Zwaar beroep (nachtarbeid – ploegenarbeid – werk in onderbroken diensten)

- o SWT voor de arbeid-st-er van 59 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waarvan 5 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 10 jaar
- o SWT voor de arbeid-st-er van 59 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waarvan 7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 15 jaar.

De arbeid-st-er moet ontslagen worden **tussen 01.01.2019 en 30.06.2021** en de arbeider moet 59 jaar zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

SWT vanaf 58 jaar en 35 jaar loopbaan en medische redenen

Een arbeid-st-er vanaf 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar die **mindervalide is of ernstige medische problemen heeft**, kan zich beroepen op het “medisch SWT”. Het is een geneesheer van het Fonds voor Arbeidsongevallen of van het Fonds voor Beroepsziekten die zal vaststellen of de arbeider aan de voorwaarden voldoet.

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

Tijdskrediet met motief

We hebben kunnen afdwingen dat de sectorale tijdskredietregimes met motief en de tijdskredietregimes voor lange loopbanen (landingsbaan mits carrière van minstens 28 jaar) behouden blijven.

De sector kent een recht toe op voltijds en halftijds tijdskrediet met motief "zorg" voor maximaal 51 maanden.

De verschillende motieven zijn: het volgen van een opleiding, zorg voor een kind dat jonger is dan 8 jaar; zorg voor een ernstig ziek gezins- of familielid tot de 2^{de} graad; palliatieve zorg; zorg voor zijn/haar gehandicapte kind dat jonger is dan 21 jaar. **De onderbrekingsuitkeringen** die voorzien zijn in het kader van het tijdskrediet met motief **blijven behouden**.

Landingsbanen

Sinds 01.01.2015 kunnen enkel de werknemers die **60 jaar of ouder zijn en 25 jaar beroepsloopbaan hebben** uitkeringen genieten in het kader van landingsbanen.

Werknemers kunnen dus vanaf 55 jaar een landingsbaan (1/5^{de}) opnemen of vanaf 57 jaar (1/2^{de}) met behoud van een uitkering, indien ze zich in een van de volgende situaties bevinden:

Landingsbaan “lange loopbaan”

- o Een beroepsloopbaan van 35 jaar als loontrekkende (**lange loopbaan**)

Landingsbaan “zware beroepen”

- o Uitoefening van een **zwaar beroep** (nachtarbeid – ploegenarbeid – werk in onderbroken diensten):
 - ofwel gedurende minstens 5 jaar tijdens de laatste 10 jaar;
 - ofwel gedurende minstens 7 jaar tijdens de laatste 15 jaar
- o Ofwel minstens 20 jaar **nachtarbeid** gepresteerd hebben.

UITZENDARBEID FLEXIBILITEIT

Uitzendarbeid

In het vorige sectorakkoord hebben de sociale partners erkend dat de voedingsnijverheid één van de grootste gebruikers is van werknemers onder het statuut van uitzendkracht, misschien zelf de grootste. Dit feit is gerelateerd aan de extreme flexibiliteit die bestaat in de sector. Ter uitvoering van het vorige sectorakkoord werd een sectorale cao uitzendarbeid gesloten die nog steeds geldig is.

De bestaande sectorale cao uitzendarbeid voorziet dat de ondernemingsraad, en bij ontstentenis, de syndicale delegatie, de **nodige inlichtingen** moet krijgen om **minstens driemaandelijks** het gebruik van uitzendarbeid te evalueren: informatie per werkpost, per motief en per duur. Indien deze principes niet gerespecteerd worden, moet er een contract van onbepaalde duur aangeboden worden aan de betrokken uitzendkracht.

Sinds het sectorakkoord 2015-2016 bevelen de sociale partners aan om de informatie per werkpost, per motief en per duur **MAANDELIJKS** over te maken aan de ondernemingsraad of bij gebreke daarvan de syndicale delegatie.

In het sectorakkoord 2015-2016 hadden we bekomen dat het afsluiten van **dagcontracten** enkel kon **na overleg en goedkeuring van de ondernemingsraad en/of de syndicale delegatie**. Deze maatregel om het gebruik van uitzendarbeid in te perken, is nog altijd geldig. Echter moeten we vaststellen dat de ondernemingen deze maatregelen omzeilen door te werken met contracten van enkele dagen.

Sinds het sectorakkoord 2015-2016 bevelen de sociale partners aan om zoveel mogelijk minstens **WEEKCONTRACTEN** (in plaats van dagcontracten) te gebruiken, rekening houdende met de organisatorische noodwendigheden van het bedrijf.

De **Commissie Goede Diensten** binnen het paritair comité, voorzien in het akkoord 2015-2016, is onvoldoende belicht en benut geweest. Deze commissie zal gereactiveerd worden. Deze commissie bekijkt of de wetgeving rond uitzendkrachten correct wordt toegepast en kan ingeroepen worden in geval van een conflict of onduidelijkheid over uitzendarbeid binnen het bedrijf. De commissie brengt advies uit over eventuele misbruiken die vastgesteld worden bij de toepassing van de huidige wetgeving op uitzendarbeid, met name wat betreft aantallen en duur.

WERKBAAR WERK

De sociale partners verwelkomen de stappen die reeds gezet zijn rond werkbaar werk binnen ondernemingen. Echter, de vorige cao was te beperkt en niet dwingend waardoor sommige bedrijven onvoldoende of geen maatregelen hebben genomen.

Een bedrijfscao rond “werkbaarheid van het werk”

De ondernemingen met een syndicale delegatie, die **reeds** een “ondernemingscao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid” hebben afgesloten, moeten deze **ten laatste tegen 30.06.2020 evalueren**. Hierbij wordt nagegaan welke verdere acties ondernomen moeten worden. Het paritair comité raadt aan om tijdens de evaluatie een adviseur van Alimento uit te nodigen om toelichting te geven bij hun vernieuwd aanbod.

De ondernemingen met een syndicale delegatie, die **nog geen** “ondernemingscao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid” hebben afgesloten, moeten deze **ten laatste tegen 30.06.2020 afsluiten**. Bedrijven die tegen deze deadline nog geen cao hebben afgesloten zullen een **bijdrage van 0,10% van de loonmassa** moeten betalen **vanaf 01.01.2021 tot en met de datum van het afsluiten van een cao werkbaar werk**.

De cao's moeten voor **30.09.2020** aan Alimento bezorgd worden.

Uitbreiding cao werkbaar werk

De cao werkbaar werk uit het akkoord 2017-2018 wordt aangepast. Het menu van de te nemen maatregelen zal worden uitgebreid en er zal een schema worden toegevoegd voor de evaluatie van de afgesloten cao en het opmaken van een werkbaarheidsplan.

Tussenkost kinderopvang

Arbeiders in de voedingsnijverheid kunnen gebruik maken van de middelen van Alimento voor een tussenkost in de kosten van de kinderopvang. De tussenkost bedraagt een maximum van € 2 per dag met een maximum op jaarbasis van € 460.

De terugbetaling vindt een eerste keer plaats in 2020, op basis van het fiscaal attest van 2019.

PROFESSIONELE VORMING

Vanaf **01.01.2020** zal het vormingsaanbod **4** vormingsdagen per voltijds equivalent bedragen.

Deze 4 dagen zullen progressief opgetrokken worden naar gemiddeld 5 vormingsdagen per voltijds equivalent. Van deze dagen zijn er 2 dagen per voltijds equivalent een individueel recht op vorming. Deze maatregel zal geëvalueerd worden tijdens het volgende sectorakkoord.

In het aanbod van Alimento zal de nadruk gelegd worden op risicowerknemers, digitalisering, taalvorming en diversiteit. Het aanbod van Alimento bestrijkt de hele loopbaan, zowel de instroom, de doorstroom als de uitstroom.

BESTAANSZEKERHEID

Bestaanszekerheid ingeval van 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 redenen als wegens overmacht bedoeld.

Voedingsnijverheid in het algemeen

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

01.01.2018	01.01.2020
€ 8,22/dag voor de eerste 5 werkloosheidsdagen	€ 8,70/dag voor de eerste 5 werkloosheidsdagen
€ 11,30 vanaf 6 ^{de} werkloosheidsdag	€ 11,96 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:

01.01.2018	01.01.2020
€ 8,22/dag voor de eerste 5 werkloosheidsdagen	€ 8,70/dag voor de eerste 5 werkloosheidsdagen
€ 11,96 vanaf 6 ^{de} werkloosheidsdag	€ 11,96 vanaf 6 ^{de} werkloosheidsdag

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

U kunt de aanvraagformulieren bekomen bij uw plaatselijke afdeling van ABVV HORVAL.

Bestaanszekerheid ingeval van langdurige ziekte

De aanvullende vergoeding in geval van langdurige ziekte ten laste van het Sociaal Fonds zal **€ 7,56** per dag bedragen vanaf de eerste betaling na **01.01.2020** (voorheen € 7,14).

We herinneren kort aan de specifieke regeling:

- o Elke arbeider die 3 opeenvolgende maanden ziek is (behalve beroepsziekte of arbeidsongeval) heeft recht op de vergoeding.
- o Van de 4^{de} maand ziekte tot de laatste dag van de 12^e maand ziekte heeft de arbeider recht op een vergoeding van **€ 7,56** (vanaf de eerste uitbetaling na 01.01.2020). Wie binnen de 33 dagen opnieuw ziek valt, wordt beschouwd als zijnde hervallen in de oude ziekte en kan de vergoeding verder blijven ontvangen tot de laatste dag van de 12^e maand ziekte.
- o De vergoeding wordt uitgekeerd in een 6-dagenweek of volgens een 6-dagenweek (zoals mutualiteitsuitkeringen), zelfs indien de arbeider werkt in een 5-dagenweek.
- o Deeltijdsen en wie het werk — na toelating van zijn arts — halftijds hervat, hebben recht op de vergoeding in verhouding tot hun 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.

Aanvullende vergoeding in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht

Voedingsnijverheid in het algemeen

Vanaf 01.01.2020 hebben de arbeiders in de voedingsnijverheid (met inbegrip van de grote bakkerijen) van wie het contract eindigt wegens medische overmacht, ten laste van hun werkgever, recht op een bestaanszekerheidsvergoeding van **€ 11,38** per werkloosheidsdag (voorheen € 10,74) en dit gedurende 1 week per volledig jaar dienst in de onderneming.

Kleine bakkerijen

Arbeiders van wie het contract eindigt wegens medische overmacht hebben **vanaf 01.01.2020** recht op een bestaanszekerheidsvergoeding van **€ 11,38** per werkloosheidsdag (voorheen € 10,74) 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**.

SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt **€ 145** (wettelijk maximumbedrag).

AANSLUITING

Door je aan te sluiten bij onze centrale

- o Beveiligt je je rechten.
- o Versterk je de werknemerssolidariteit in de sector **Voedingsindustrie**.
- o Bouw je mee aan een sociale, rechtvaardige en democratische leefwereld.

Als lid

- o Krijg je **informatie en documentatie** over de sociale wetgeving, de loonschalen, de collectieve arbeidsovereenkomsten, ...
- o Kan je een **beroep doen** op onze afdelingen:
 - voor de correcte toepassing van de wetgeving en sectorale akkoorden;
 - voor juridische bijstand voor de arbeidsrechtbank;
 - bij werkloosheid.
- o Kan je een beroep doen op de werkloosheidsdienst van het ABVV, in het bijzonder voor een vlotte en snelle afhandeling van je **werkloosheids- of brugpensioendossier** (SWT).
- o Heb je recht op een **syndicale premie**, hierdoor wordt je lidgeld bijna volledig terugbetaald.
- o Word je in geval van **staking** een vergoeding toegekend.
- o Ons maandblad "**De Nieuwe Werker**" wordt je gratis verstuurd en hiermee kan je op de hoogte blijven van de sociale actualiteit.
- o Ontvang je **gratis folders en brochures**.
- o Kan je onze website raadplegen **www.horval.be**.

Je aansluitingsformulier →

AANSLUITINGS- FORMULIER

Naam en voornaam

Straat en nummer

Postnummer en gemeente

Rijksregisternummer

Telefoon

E-mail

Bedrijf

Beroep/functie

Wenst zich in te schrijven als lid vanaf

Komt over van

ACV - daar lid sinds

ACLVB - daar lid sinds

andere centrale van het ABVV - daar lid sinds

BBTK

BTB

ABVV Metaal

ACOD

De Algemene Centrale

TERUG TE STUREN NAAR

ABVV-Horval
Federaal secretariaat
Cellebroerstraat 18
1000 Brussel

of naar je gewestelijke afdeling

Contactinfo op www.horval.be

... of online

www.horval.be/nl
(sluit je nu bij ons aan)

LOKALE AFDELINGEN

Brussel

Brussel

Stalingradlaan 76 - 1000 Brussel
T. 02 512 63 61 - F. 02 511 38 23

Vlaanderen

Antwerpen

Ommeganckstraat 51 - 2018 Antwerpen
T. 03 233 30 52 - T. 03 232 91 41

Kempen-Limburg

Kempen

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout
T. 014 40 03 24 - T. 014 40 03 25

Limburg

Kuringersteenweg 292 - 3500 Hasselt
T. 011 87 39 29

Leuven-Mechelen

Leuven

Maria-Theresiastraat 113 - 3000 Leuven
T. 016 22 32 96

Mechelen

Zakstraat 16 - 2800 Mechelen
T. 015 29 90 50

Oost-Vlaanderen

Aalst

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
T. 053 72 78 38

Dendermonde

Dijkstraat 59 - 9200 Dendermonde
T. 052 25 92 76 + 052 25 92 77

Gent

Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent
T. 09 265 53 11

Ronse Stationsstraat 21 - 9600 Ronse
T. 055 33 90 11

Sint Niklaas Vermorgenstraat 91 - 9100 Sint Niklaas
T. 03 760 04 18

West-Vlaanderen

Brugge Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
T. 050 44 10 36

Ieper Korte Torhoutstraat 27 - 8900 Ieper
T. 057 21 83 75

Izegem Hondstraat 27 - 8870 Izegem
T. 051 26 05 30

Kortrijk Conservatoriumplein 9 - 8500 Kortrijk
T. 056 26 82 48

Menen A. Debunnestraat 49-51 - 8930 Menen
T. 056 24 13 70

Oostende J. Peurquaetstraat 27 - 8400 Oostende
T. 059 55 60 80

Roeselare Zuidstraat 22 - 8800 Roeselare
T. 051 26 00 70

Veurne Statieplein 21 - 8630 Veurne
T. 058 28 72 97

Wallonië

Namur – Luxembourg

Namur Rue Dewez 28 - 5000 Namur
T. 081 22 33 19

Marche-en-Famenne Rue des Brasseurs 13 - 6900 Marche-en-Famenne
T. 084 31 40 24

Arlon Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon
T. 063 22 75 84

Liège

Place St Paul 9/11 - 4000 Liège
T. 04.221.96.66

Verviers

Rue de Bruxelles 19 - 4800 Verviers
T. 087 29 24 58

WAPI

Mouscron

Rue du Val 3 - 7700 Mouscron
056 85 33 15

Tournai

Rue Dorez 6 - 7500 Tournai
069 89 08 30

CCMBW

Braine-l'Alleud

Avenue Jouret 27 - 1420 Braine-l'Alleud
T. 02 389 15 40

Charleroi

Bld. Devreux 36/38 - 6000 Charleroi
T. 071 31 34 77 - F. 071 64 13 22

Haine-Saint-Paul (La Louvière)

Rue Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul
T. 064 23 61 14

Jodoigne (permanence)

Rue du Bosquet 6E - 1370 Jodoigne
T. 010 81 98 43

Mons

Rue Lamir 18/20 - 7000 mons
T. 065 32 38 80 - F. 065 32 38 94

Nivelles (permanence)

Rue du Géant 4 - 1400 Nivelles
T. 067 21 50 06

Tubize (permanence)

Chaussée de Mons 95 - 1480 Tubize
T. 02 355 78 13

Wavre (permanence)

Rue de l'Ermitage 11 - 1300 Wavre
T. 010 22 91 29







BLIJFT ALTIJD OP DE HOOGTE

www.horval.be 



ABVV.FGTB.HORVAL



abvvtgthorval

Redactie

V. Maes

Foto's

- © Ivan Put – Alimento – IPV vzw (voorkant: flessen)
- © Lies Willaert – Alimento – IPV vzw (achterkant: vlees, taarten)

Verantwoordelijke uitgever

T. CORNU
Cellebroersstraat 18
1000 Brussel

In deze brochure worden met "werknemer/arbeider" de mannelijke en vrouwelijke werknemers/ arbeiders bedoeld.

Ondanks alle zorg die aan deze uitgave is besteed, blijven vergissingen mogelijk. Uitgever en auteur kunnen daarvoor geen aansprakelijkheid aanvaarden.

Op basis van deze brochure kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.



ABVV
Horval



Website

www.horval.be



**Volg ons
op Facebook**

#ABVVHORVAL