

ABVV
Horval



Sectoraal akkoord 2015-2016



VOEDINGSHANDEL

Beste Kameraad,

De onderhandelingen verliepen zoals gewoonlijk in de sector Handel in Voedingswaren zeer moeilijk, en niet alleen voor sectorspecifieke redenen. Laat ons even terugkeren naar de context... De regering MICHEL voert een frontale aanval uit op de koopkracht van de werknemers. Ze legt een indexesprong op van 2%, waardoor de werknemers het equivalent van 5 werkdagen per jaar verliezen. De regering legt een loonstop op en laat slechts een zeer beperkte onderhandelingsmarge toe. De interprofessionele onderhandelingen worden gevoerd binnen de G10, samengesteld uit de werkgevers en de 3 vakorganisaties. Alleen het ABVV heeft zich ten stelligste verzet tegen het juk dat werd opgelegd voor de onderhandelingen: 0,5% van de brutoloonmassa en 0,3% van de loonmassa; en voor de rest... werd de broeksriem aangespannen!

Wat belangrijk is in een akkoord is wat er in wordt weergegeven als sociale vooruitgang; maar het belangrijkste is soms wat er niet in weergegeven is!

Op 19 juni verliet ABVV-HORVAL de onderhandelingstafel met een ontwerp van sectorakkoord dat de werkgevers van de Handel in Voedingswaren wilden opleggen. Een onaanvaardbaar voorstel! Waarom?

De grote bedrijven in de sector, Delhaize, Colruyt, Mestdagh, hebben maximale druk uitgeoefend zodat de eindejaarspremie kan worden omgezet in verlofdagen voor oudere werknemers. ABVV-HORVAL was de ENIGE die zich ertegen verzette. Werkgevers hebben nog nooit iets aan de werknemers geschonken zonder dat de werknemers een zware prijs ervoor betalen. In dit geval, na het lobbyen bij de regering MICHEL is de beroepsloopbaan verlengd (pensioen tot 67 jaar) en de toegang tot het brugpensioen (SWT) beperkt en aangescherpt. Nu willen ze de werknemers zelfs laten betalen om langer te kunnen werken. Dit is schandalig!

Het Federaal Comité van HORVAL eerst, dan de sectorale commissie, waren het er unaniem over eens dat het akkoord positieve elementen omvatte voor zowel jong als oud, alleen dit punt maakte het akkoord onaanvaardbaar. Er werd een actieplan opgemaakt dat begon met sensibilisering. Door de vastberadenheid van ENKEL het ABVV, heeft het patronaat van de Handel in Voedingswaren de clausule in het akkoord betreffende het omzetten van de eindejaarspremie uiteindelijk verwijderd.

Trouw aan onze standpunten hebben wij geëist en afgedwongen dat u kan onderhandelen binnen de ondernemingen, rekening houdend met de wettelijke context. Het is mogelijk om te onderhandelen in de ondernemingen maar als er geen akkoord bereikt wordt voor 15 november 2015, zal de suppletieve regeling in werking treden. Kameraden, Wij weten dat de onderhandelingen moeilijk zullen verlopen. ABVV-HORVAL wenst u dan ook veel geluk bij het afsluiten van akkoorden binnen uw onderneming.

In deze brochure werden de belangrijkste bepalingen van het sectorakkoord 2015-2016 voor u weergegeven. In geval van twijfel of voor bijkomende informatie, kunt u terecht bij uw syndicaal afgevaardigde of uw gewestelijke ABVV-HORVAL-afdeling.



De nodige contactadressen en telefoonnummers van de gewestelijke afdelingen van ABVV-HORVAL vindt u terug achteraan deze brochure.

Oprecht kameraadschappelijk,

Tangui Cornu - Co-Voorzitter ABVV-HORVAL

ABVV-HORVAL samen sterk!



HANDEL IN VOEDINGSWAREN

Inleiding

Sectorakkoord 2015-2016

De onderhandelingen hebben geleid tot een sectorakkoord voor de jaren 2015-2016. Tijdens de vergadering van het Paritair Comité van Handel in Voedingswaren van 29 juni 2015 werd het ontwerp ter goedkeuring voorgelegd. Alle sociale partners keurden het sectoraal akkoord voor 2015-2016 goed en hebben het bijgevolg ondertekend. Hierna vindt u een toelichting.

Een sectoraal akkoord voor wie?

Voor de arbeiders van het geheel van de sector Handel in Voedingswaren: zowel de grote, de middelgrote, als de kleine ondernemingen van de groothandel, de kleinhandel in voedingswaren, evenals de sector slagerijen en spekslagerijen, de bierhandel en de handel in drinkwaters.

Koopkracht

1^{ste} loonenveloppe (0,5 % van de brutoloon- massa)

Er wordt een brutojaarpremie van **€ 140** toegekend.

Mogelijkheid tot bedrijfsonderhandelingen

In de bedrijven met een syndicale delegatie, **kan** de brutojaarpremie van € 140 **omgezet worden** in een van de volgende voordelen:

- Ofwel een verhoging van het werkgeversgedeelte van de maaltijdcheque van **€ 0,86** per maaltijdcheque;
- Ofwel de toekenning van ecocheques ten belope van een jaarlijks bedrag van **€ 190,40**;
- Ofwel een storting van een jaarlijks bedrag, exclusief taksen, van **€ 174,90** in een groepsverzekeringsplan.

Indien er geen omzetting is gebeurd voor 15 november 2015, ontvangen alle arbeiders in het bedrijf automatisch de brutojaarpremie van € 140.

2^{de}

loonenveloppe (0,3 % van de loonmassa)

Er wordt een brutojaarpremie van **€ 50** toegekend.

Mogelijkheid tot bedrijfsonderhandelingen

Indien de syndicale delegatie ermee akkoord gaat (of de werkgever in de bedrijven zonder syndicale delegatie), **kan** deze premie **omgezet worden** in een van de volgende voordelen:

- Ofwel een verhoging van het werkgeversgedeelte van de maaltijdcheque van **€ 0,32** per maaltijdcheque;
- Ofwel de toekenning van ecocheques voor een jaarlijks bedrag van **€ 71,13**;
- Ofwel een storting van een jaarlijks bedrag, exclusief taksen, van **€ 65,34** in een groepsverzekeringsplan.

Indien er geen bedrijfsakkoord hierover gemaakt wordt voor 15 november 2015, dan zal automatisch de brutojaarpremie van € 50 toegekend worden aan alle arbeiders in het bedrijf.

Toepassingsmodaliteiten

- De brutopremie of de gekozen voordelen zullen voor het eerst betaald worden in januari 2016;
- De brutopremie, de ecocheques of de storting van een premie in een groepsverzekeringsplan zullen aan de deeltijdse arbeiders betaald worden in verhouding tot hun prestaties;
- Aan de arbeiders met een onvolledig dienstjaar in het voorgaande kalenderjaar, zullen de brutopremie, ecocheques of groepsverzekeringspremie betaald worden volgens de prorataregeling die bestaat voor de januari-premie.

SWT of het vroegere "Brugpensioen"

De leeftijd voor het SWT (Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) is door de regering op 62 jaar gebracht. Afwijkingen hierop waren mogelijk mits het sluiten van een sectorakkoord. In het sectorakkoord van de Handel in Voedingswaren zijn alle mogelijke afwijkingen opgenomen.

SWT
vanaf 60 jaar

De arbeid(st)er moet ontslagen worden tussen 01.01.2015 en 31.12.2017 en de leeftijdsvoorwaarde van **60 jaar** moet vervuld zijn in de periode tussen 01.01.2015 en 31.12.2017 en bovendien op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

SWT vanaf 56/58 jaar en 40 jaar loopbaan

SWT vanaf 58 jaar en 33 jaar loopbaan en nachtarbeid of zwaar beroep

De **arbeiders** moeten een beroepsloopbaan van 40 jaar hebben. De **arbeidsters** moeten zich kunnen beroepen op een beroepsloopbaan van 31 jaar in 2015, een beroepsloopbaan van 32 jaar in 2016 en een beroepsloopbaan van 33 jaar in 2017.

Het stelsel “**SWT vanaf 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden**” is nog van toepassing tot **31.12.2015!** Dit SWT kan nog worden toegekend aan elke arbeider die ontslagen is voor 01.01.2016, die minstens 56 jaar is, ten laatste op 31.12.2015 en aan het einde van de arbeidsovereenkomst en een beroepsloopbaan van 40 jaar bewijst op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de periode van 01.01.2015 tot 31.12.2016 wordt de leeftijdsvoorwaarde voor dit SWT opgetrokken naar 58 jaar. De arbeider van **58 jaar** met een loopbaan van 40 jaar en die voldoet aan de wettelijke verplichtingen opgelegd door de werkloosheidsreglementering, kan met brugpensioen gaan. **Deze regeling geldt tot 31.12.2016.**

De volgende opties zijn mogelijk:

• **Nachtarbeid**

- o SWT voor de arbeider van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid;

• **Zwaar beroep (nachtarbeid - ploegenarbeid - onderbroken diensten)**

- o SWT voor de arbeider van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 5 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 10 jaar ofwel;
- o SWT voor de arbeider van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 33 jaar waarvan 7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 15 jaar.

De arbeider moet ontslagen worden **tussen 01.01.2015 en 31.12.2016** en de arbeider moet 58 jaar zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.



SWT vanaf 58 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 arbeider van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waarvan 5 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 10 jaar ofwel;
- o SWT voor de arbeider van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar waarvan 7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende de laatste 15 jaar.

De arbeider moet ontslagen worden **tussen 01.01.2015 en 31.12.2016** en de arbeider moet 58 jaar zijn uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Eindeloop- baandagen

Wat betreft de eindeloopbaandagen, eiste ABVV-HORVAL de opheffing van de link met SWT. We moeten toegeven, we zijn hier slechts gedeeltelijk in geslaagd! We hebben dit enkel kunnen bereiken voor de werknemers vanaf 60 jaar of ouder. De opheffing van de link met SWT voor de jongere werknemers zal een prioriteit zijn tijdens de volgende sectorale onderhandelingen.

De volgende arbeiders beschikken over een aantal extra verlofdagen:

- **3 betaalde eindeloopbaandagen** voor alle arbeiders vanaf **58 jaar** die voldoen aan de voorwaarden van SWT op 58 jaar;
- **5 betaalde eindeloopbaandagen** voor alle arbeiders vanaf **60 jaar en met minstens 10 jaar anciënniteit.**

Toepassingsmodaliteiten

- Het recht op de eindeloopbaandagen wordt geproratiseerd voor de deeltijdse arbeiders;
- Deze eindeloopbaandagen zijn onderling niet cumuleerbaar (het meest voordelige regime is van toepassing) en worden vastgelegd in onderling overleg tussen werkgever en arbeider;

• Het recht op deze eindeloopbaandagen tast het recht op eventueel conventioneel bepaalde anciënniteitsdagen op ondernemingsniveau niet aan.

Werkbaar werk

De sociale partners zullen de komende twee jaar de problematiek van het **werkbaar werk** analyseren. Het Sociaal Fonds 119 zal aan een onderzoeksbureau de opdracht geven om op een wetenschappelijke en objectieve manier informatie te verzamelen rond dit thema.

De externe organisatie zal een **onderzoek uitvoeren bij een representatieve groep van bedrijven** binnen de sector van Handel in Voedingswaren. In de bedrijven zal ze de functies of taken moeten identificeren die het "langer werken" kunnen bemoeilijken. **Een analyse over het "werken in de koude en in de diepvriezers" mag zeker niet ontbreken.**

Eenmaal de risico's en problemen zijn vastgesteld, moet het onderzoeksbureau ook een **analyse maken van de mogelijke oplossingen** om de arbeiders zolang mogelijk aan het werk te houden.

Het Sociaal Fonds 119 zal een seminariedag organiseren voor zowel de delegees als de werkgeversvertegenwoordigers. Tijdens het seminarie zullen de resultaten van het onderzoek "langer werken" gepresenteerd worden.

Meter- en peterschap

Alle arbeiders vanaf 55 jaar worden door de sector aangeemoedigd om meter of peter te zijn van een nieuwe (meestal jongere) collega die opgeleid moet worden in het bedrijf. Het is aan de werkgevers om de arbeiders aan te duiden die een mentoropleiding kunnen volgen, gefinancierd door het Sociaal Fonds 119.

Eenmaal de betrokken arbeiders **een attest van mentor** of een gelijkwaardig document hebben bekomen, kunnen hun werkgevers hen vragen om nieuwe medewerkers, in groep of individueel, op te leiden.

De mentors behouden hun loon wanneer ze nieuwe medewerkers opleiden binnen het bedrijf.

Tijdskrediet en Landingsbanen

De regering heeft besparingsmaatregelen doorgevoerd in het systeem van het tijdskrediet. Vanaf 1 januari 2015 wordt het recht op tijdskrediet zonder motief toegekend zonder onderbrekingsuitkeringen en is de leeftijdsvoorwaarde voor het recht op uitkeringen bij landingsbanen (tijdskrediet einde-loopbaan) opgetrokken. Gelukkig zijn er overgangsmaatregelen voor de periode 2015-2016 voorzien!

Tijdskrediet met motief

De sector kent een recht toe op voltijds en halftijds tijdskrediet met motief voor maximaal 36 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 van **60 jaar of ouder en met 25 jaar beroepsloopbaan** uitkeringen genieten in het kader van landingsbanen.

Voor de periode 2015-2016 zijn er overgangsmaatregelen voorzien! De sector zal de nodige sectorale cao's afsluiten om de leeftijd in 2015 en 2016 te behouden op 55 jaar voor de landingsbanen "lange loopbaan" en "zware beroepen". De onderbrekingsuitkeringen voor deze systemen worden dan ook gegarandeerd.

Werknemers kunnen dus op **55 jaar** een landingsbaan (1/2^{de} of 1/5^{de}) opnemen 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;
- **Landingsbaan "zware beroepen"**
 - o Uitoefening van een **zwaar beroep** (nachtarbeid - ploegenarbeid - werk in onderbroken diensten)
 - Ofwel gedurende minstens 5 jaar tijdens de 10 laatste jaren;
 - Ofwel gedurende minstens 7 jaar tijdens de 15 laatste jaren;
 - o Ofwel minstens 20 jaar **nachtarbeid** gepresteerd hebben.

De sector kent ook het recht toe op een 1/5^{de} arbeidsduurvermindering voor arbeiders **vanaf 50 jaar** mits een loopbaan van 28 jaar, weliswaar zonder onderbrekingsuitkering!



HANDEL IN VOEDINGSWAREN

Kinderopvang

Tussenkost in de kosten van de kinderopvang

De combinatie van werk en gezin is niet altijd gemakkelijk in sectoren met flexibele uurroosters. De sociale partners in de Handel in Voedingswaren proberen hieraan tegemoet te komen door een financiële tussenkost van het Sociaal Fonds te voorzien in de kosten van de kinderopvang.

Het Sociaal Fonds kent € 1 per dag effectieve opvang per kind en per arbeider-ouder toe, op basis van een fiscaal attest, met een maximum van € 200 op jaarbasis per kind en per ouder.

Toepassingsvoorwaarden

- De arbeiders moeten minstens een jaar gewerkt hebben in een bedrijf binnen de sector Handel in Voedingswaren en moeten verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst op het moment van de opvang van het kind;

• Enkel een tussenkost voor kinderen tot 3 jaar;

- Onder “kinderopvang” verstaat men opvang in een erkende kinderkribbe, peutertuin of onthaalmoeder.

Toepassingsmodaliteiten

- Indien de voorwaarden vervuld zijn, wordt de tussenkost toegekend aan elk van de 2 ouders;
- De aanvragen zullen prioritair ingediend worden bij de werkgevers, die aan het Sociaal Fonds een volledig dossier per aanvraag overmaken met de nodige stavingsstukken.

Beroepsopleiding

CAO betreffende de beroeps- opleiding

- Het maximaal budget voorzien voor de subsidies voor opleiding wordt behouden op € 1.400.000 voor de jaren 2015 en 2016, met een garantie voor de micro-ondernemingen van € 300 per onderneming en per jaar (met een gegarandeerd budget van € 150.000 binnen het bovenvermeld maximaal budget).

• De onderneming die een tussenkomst van het Sociaal Fonds wenst te bekomen voor de financiering van de beroepsopleiding kan haar dossier rechtstreeks indienen bij het Sociaal Fonds of via een werkgeversfederatie.

- De onderneming kan vrij de leverancier van de opleiding kiezen.

• De ondernemingsraad (of bij gebreke daaraan de syndicale delegatie) wordt geconsulteerd over de opleidingsplannen.

- De werkgever zal jaarlijks de ondernemingsraad informeren met betrekking tot de ontvangen tussenkomsten van het Sociaal Fonds 119 voor de beroepsopleiding.

Bestaanszekerheid

Bestaans- zekerheid bij tijdelijke werkloosheid

Verhoging van de vergoeding vanaf 1 januari 2016

De arbeiders ontvangen bij tijdelijke werkloosheid (**economische of technische werkloosheid**), gedurende 60 dagen per kalenderjaar een bijkomende vergoeding van **€ 4** per dag (voorheen € 3,80) bovenop de RVA-uitkering.

Deze bijkomende vergoeding wordt uitbetaald door het Sociaal Fonds. U kan de aanvraagformulieren verkrijgen bij uw secretariaat van ABVV-HORVAL.

Er is een specifieke bepaling van toepassing voor de uitzendkrachten. Raadpleeg uw syndicaal afgevaardigde of uw regionale afdeling van ABVV-HORVAL voor bijkomende informatie.

Bestaanszekerheid in geval van collectief ontslag

Bestaanszekerheid bij langdurige ziekte

Bestaanszekerheid bij beëindiging van de aovk wegens overmacht

Verhoging van de vergoeding vanaf 1 januari 2016

Bovenop de wettelijke vergoeding voorzien in de CAO's nr.10 en 24 kent het Sociaal Fonds een uitkering toe van **€ 4** per dag (voorheen € 3,80) gedurende de eerste 120 door de RVA vergoedbare dagen, volgend op het collectief ontslag.

Deze bijkomende vergoeding wordt uitbetaald door het Sociaal Fonds en moet door de arbeider aangevraagd worden. Onze plaatselijke secretariaten kunnen u helpen bij het aanvragen van deze vergoeding.

Verhoging van de vergoeding vanaf 1 januari 2016

Vanaf 01.01.2016 kunnen de **voltijdse** arbeiders vanaf de 2^{de} maand ziekte een aanvullende vergoeding genieten van **€ 4** per dag (voorheen € 3,80) gedurende 60 dagen.

Deeltijdse arbeiders ontvangen deze vergoeding in verhouding tot hun prestaties.

U kan een aanvraag tot vergoeding indienen op basis van speciale formulieren die beschikbaar zijn bij de regionale afdeling van ABVV-HORVAL. Een attest van de mutualiteit moet bij deze aanvraag gevoegd worden. Indien de arbeider, voor redenen eigen aan de ziekte-uitkering, geen recht heeft op een vergoeding van de mutualiteit, dan wordt dit geval per geval onderzocht door het Sociaal Fonds.

Er is een specifieke bepaling van toepassing voor de uitzendkrachten. Raadpleeg uw syndicaal afgevaardigde of uw regionale afdeling van ABVV-HORVAL voor bijkomende informatie.

Verhoging van de vergoeding vanaf 1 januari 2016

Vanaf 01.01.2016 geniet de **voltijdse** arbeiders een vergoeding van **€ 4** (voorheen € 3,80) gedurende 60 dagen (te rekenen na het einde van de overeenkomst) bij beëindiging van de arbeids-overeenkomst **wegens overmacht**.

Voor de **deeltijdse** arbeiders wordt de tussenkomst berekend in verhouding tot hun prestaties.

Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met de bestaande vergoeding voor langdurige ziekte.

Deze bijkomende vergoeding wordt uitbetaald door het Sociaal Fonds en moet door de arbeider aangevraagd worden. Onze plaatselijke secretariaten kunnen u helpen bij het aanvragen van deze vergoeding. De volgende documenten dienen bij uw aanvraag gevoegd te worden: een attest afgeleverd door de arbeidsgeneesheer in geval van definitieve arbeidsongeschiktheid en een kopie van het document waaruit de definitieve verbreking van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht blijkt.

E-commerce

Tijdens de onderhandelingen stond **e-commerce** centraal in de debatten. E-commerce is een activiteit waarmee mogelijk talrijke banen gecreëerd kunnen worden; men heeft het over 30.000 banen in de komende jaren. De consumptiegewoonten zijn veranderd, we kopen steeds meer via internet; we kunnen deze evolutie niet ontkennen.

Maar bijzonder aan e-commerce is dat het openstaat voor internationale concurrentie en dat het een aanzienlijke flexibiliteit en concurrentiële lonen vereist...

ABVV-HORVAL wil de discussies aangaan en zal zich constructief maar voorzichtig opstellen. Er is immers wel degelijk een risico dat dit een impact heeft op de rest van de sector.

Verlenging van de bestaande CAO's

De verstreken collectieve arbeidsovereenkomsten, die voor bepaalde tijd werden gesloten, worden zonder onderbreking verlengd voor de periode 2015-2016:

- Tewerkstelling en vorming (aanwervingspremies)
- Akkoord werkkledij
- Overuren
(91 uren per jaar)
- Afwijkingen van de vijfdagenweek
- CAO en KB rusttijden
- CAO Jaarlijkse Premie
- CAO Bestaanszekerheid
- Akkoord met betrekking tot de aanmoedigingspremies van Vlaams Gewest



Verlenging van de bestaande aanbevelingen

De volgende aanbevelingen blijven gelden voor de periode 2015-2016:

- de aanbeveling van 10 april 1991 over het zondagswerk;
- de aanbeveling van 29 juni 1995 inzake deeltijds werk;
- de aanbeveling van 29 juni 1995 betreffende de waarborg van tewerkstelling;
- de aanbeveling van 29 juni 1995 inzake uitzendarbeid;
- de aanbeveling van 13 juli 1978 inzake overuren;
- de aanbeveling van 31 januari 2014 inzake overstap van zwaar naar lichter werk;
- de aanbeveling van 31 januari 2014 met betrekking tot de blootstelling aan koude (thermische omgevingsfactoren).

Duur van het akkoord

Het akkoord is van toepassing **van 29 juni 2015 tot en met 30 juni 2017**, onder voorbehoud van voorafgaande bevestiging van de FOD Werk van de wettigheid van het akkoord en met uitzondering van:

- de bepalingen inzake SWT op 58 jaar die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2016;
- de bepalingen inzake SWT op 60 jaar die afgesloten worden tot en met 31 december 2017;
- het advies aan de minister voor de afwijkingen van de arbeidsduur, waarbij een geldigheidsduur gevraagd wordt tot en met 31 oktober 2017;
- het akkoord betreffende de aanmoedigingspremies die afgesloten wordt tot en met 31 augustus 2017.

Sociale vrede

De werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden er zich toe om geen andere eisen te stellen, die verder gaan dan de toepassing van de onderhavige CAO, en dit noch op nationaal niveau, regionaal niveau, of op het niveau van de ondernemingen om geen conflict uit te lokken of te ontketenen.

Afdeling Brussel

BRUSSEL/BRUXELLES

1000 Brussel / Bruxelles

Stalingradlaan / Avenue de Stalingrad 76

Tel.: 02.512.95.02 - 02.512.63.61 - 02.512.13.52 - 02.512.33.95

Fax: 02.511.38.23

Vlaamse afdelingen

ANTWERPEN

2018 Antwerpen

Ommeganckstraat 51 - Tel.: 03.233.30.52 - 03.232.91.41

Fax: 03.226.06.21

KEMPEN/LIMBURG

3500 Hasselt

Kuringersteenweg 292 - Tel.: 011.87.39.29 - Fax: 011.87.26.58

2300 Turnhout

Grote Markt 48 - Tel.: 014.40.03.25 - Fax: 014.40.03.26

LEUVEN/MECHELEN

3000 Leuven

Maria-Theresiastraat 113 - Tel.: 016.22.32.96 - Fax: 016.29.54.71

2800 Mechelen

Zakstraat 16 - Tel.: 015.29.90.50 - Fax: 015.21.63.95

OOST-VLAANDEREN

9000 Gent

Vrijdagmarkt 9 - Tel.: 09.265.53.11 - Fax: 09.265.53.13

9100 Sint-Niklaas

Vermorgenstraat 9

Tel.: 03.760.04.18 - Fax: 03.760.04.19

9300 Aalst

Houtmarkt 1 - Tel.: 053.72.78.38 - Fax: 053.75.03.71

9200 Dendermonde

Dijkstraat 59 - Tel.: 052.25.92.76 - 052.25.92.77

Fax: 052.25.92.78

9600 Ronse - Stationsstraat 21

Tel.: 055.33.90.11 - Fax: 055.33.90.50

WEST-VLAANDEREN

8400 Oostende

Jules Peurquaetstraat 27 - Tel.: 059.55.60.80

8000 Brugge

Zilverstraat 43 - Tel.: 050.44.10.36 - Fax: 050.44.10.37

8870 Izegem

Hondstraat 27 - Tel.: 051.26.05.31

8500 Kortrijk - Conservatoriumplein 9 (Zitdag: dinsdagnamiddag en donderdagvoormiddag) Tel.: 056.26.82.48

8900 Ieper - Korte Torhoutstraat 27 (Zitdag: dinsdagnamiddag en donderdagvoormiddag) Tel./Fax: 057.21.83.75

8630 Veurne - Statieplein 21 (Zitdag maandagnamiddag en vrijdagvoormiddag) Tel.: 058.28.72.97

8930 Menen - A. Debunnestraat 49-51 (Zitdag: dinsdagvoormiddag) Tel.: 056.53.31.54

8800 Roeselare - Zuidstraat 22 (Zitdag: dinsdag 16u30-17u30) Tel.: 051.26.00.70

Waalse afdelingen

CHARLEROI CENTRE-MONS BRABANT-WALLON

Gewestelijke kantoren

6000 Charleroi

Boulevard Devreux, 36/38 - Tel.: 071.31.34.77 - Fax: 071.64.13.22

7100 Haine St. Paul

Rue Aubry, 23 - Tel.: 064.26.23.60 - Fax: 064.26.51.95

7000 Mons

Rue Lamir, 18/20 - Tel.: 065.32.38.80 - Fax: 065.32.38.94

Brabant wallon - Permanenties

1420 Braine-l'Alleud - Avenue Léon Jouret 27 (1^{ste} en 3^{de} dinsdag van de maand van 9u tot 12u)

Tel.: 02.389.15.40 - Fax: 02.389.15.41

1370 Jodoigne - Rue du Bosquet, 6 E (op afspraak en donderdag van 9u tot 12u)

Tel.: 010.81.98.43 - Fax: 010.81.98.41

1400 Nivelles - Rue du Géant, 4 (maandag voormiddag van 9u tot 12u)

Tel.: 067.21.50.06 - Fax: 067.89.40.91

1480 Tubize - Chaussée de Mons 95 (2^{de} en 4^{de} dinsdag van de maand van 9u tot 12u) Tel.: 02.355.78.13 - Fax: 02.391.03.11

1300 Wavre - Rue de l'Ermitage 11 (woensdag van 9u tot 12u en van 14u tot 16u) (donderdag van 13u tot 16u en vrijdag van 9u tot 12u)

Tel. 010.22.91.29 - Fax 010.23.55.41

LIÈGE

4000 Liège

Place St Paul, 9/11 - Tél: 04.221.96.66 - Fax: 04.221.96.72

NAMUR/ LUXEMBOURG

5000 Namur

Rue Dewez, 28 - Tel.: 081.22.33.19 - Fax: 081.22.96.51

6700 Arlon

Rue des Martyrs, 80 - Tel.: 063.22.75.84 - Fax: 063.22.60.25

6900 Marche-en-Famenne

Rue des Brasseurs, 13 - Tel.: 084.31.40.24 - Fax: 084/32.18.85

VERVIERS

4800 Verviers

Rue de Bruxelles, 19 - Tel.: 087.29.24.58 - Fax: 087.29.24.65

WAPI (WALLONIE PICARDE)

7500 Tournai

Rue Dorez, 6 - Tel.: 069.89.08.30 - Fax: 069.89.08.39

7700 Mouscron / 7780 Comines

Rue du Val, 3 / Rue du chemin de fer 1

(Voor de openingsuren, contacteer: 069.89.08.39 of 0474.04.65.47)

■ Nota's



A large orange rectangular area containing horizontal lines for writing notes. The lines are evenly spaced and extend across the width of the area, providing a template for handwritten text.

Redactie: C. Hautekeur

Layout: Studio A4 - studioA4@skynet.be

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.

Samen sterk!



ABVV
Horval

ABVV HORVAL

Federaal Secretariaat

Cellebroersstraat 18 - 1000 Brussel

Tel.: 02/512.97.00 - Fax: 02/512.53.68

E-mail: info.voedingshandel@horval.be

Website: www.horval.be