



OP ZAK
2017-2018



METAALHANDEL

PsC 149.4



INHOUDSOPGAVE

1. Inkomen	6
1.1 Loonvoorwaarden	6
1.1.1 Index	6
1.1.2 Koopkracht	6
1.2 Sectoraal minimumloon	8
1.3 Premies	9
1.3.1 Ploegen-, nacht- en scheidingspremie	9
1.3.2 Eindejaarspremie	10
1.3.3 Premies van het Vlaams Gewest	11
1.3.4 Syndicale premie	11
1.4 Vervoerskosten	12
1.4.1 Woon-werkverkeer	12
1.4.2 Verplaatsingen van de woonplaats naar de werf of een klant	13
1.5 Stand-by	15
2. Arbeidsvoorwaarden	16
2.1 Opzegtermijnen	16
2.1.1 De nieuwe opzegtermijnen	17
2.1.2 Berekening van je opzegtermijn	18
2.1.3 Wie draagt welk deel van de opzegtermijn?	20
2.1.4 Uitzonderingen	23
2.2 Werkloosheid	23
2.2.1 Volledige werkloosheid	23
2.2.2 Tijdelijke werkloosheid	24
2.3 Ziekte & arbeidsongeval	24
2.3.1 Gewaarborgd loon	24
2.3.2 Ziekenfonds	25



2.3.3 Voorwaarden	26
2.3.4 Controle	26
2.3.5 Re-integratie langdurig zieken	28
2.5 Aanvullend pensioen	28
2.6 Precaire contracten	32
3. Arbeidstijd	33
3.1 Wekelijkse arbeidsduur	33
3.2 Overuren	34
3.2.1 Interne overurengrens	34
3.2.2 Vrijwillige overuren	34
3.3 Flexibiliteit	36
3.3.1 Nieuwe arbeidsregelingen	36
3.3.2 Sectoraal kader nachtarbeid	36
3.3.3 Kleine flexibiliteit	37
3.4 Vakantie- en feestdagen	37
3.4.1 Jaarlijkse vakantie	37
3.4.2 Jeugdvakantie	39
3.4.3 Seniorvakantie	40
3.4.4 Europese vakantie	41
3.4.5 Feestdagen	42
3.5 Klein verlet	43
3.6 Anciënniteitsverlof	45
3.7 Loopbaanverlof	45
4. Onderbreking van de loopbaan	47
4.1 Tijds krediet met motief & landingsbanen	47
4.2 Zorgkrediet	54
4.2.1 Algemeen	54
4.2.2 Zorgverlof hospitalisatie ziek kind	56
4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof	56
4.3.1 Moederschapsverlof	56

4.3.2 Vaderschapsverlof	58
4.3.3 Geboorteverlof meedouders	58
4.4. Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	59
5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)	60
5.1 Algemene en sectorale regeling	60
5.2 Vastklikken recht op swt	62
5.3 Aangepaste beschikbaarheid	62
6. Vorming & opleiding	65
6.1 Opleidingsinspanningen	65
6.2 Vormingskrediet	65
6.3 Bedrijfsopleidingsplannen	66
6.4 Recht op opleiding	67
6.5. Opleidings-cv	67
6.6 Betaald educatief verlof (BEV)	68
7. Fonds voor Bestaanszekerheid	70
8. Sociaal overleg	73
8.1 Syndicale delegatie	73
8.2 Werkzekerheid	74
9. Inzetbaarheid	75
9.1 Sollicitatieverlof	75
9.2 Outplacement	75
9.2.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving (het algemene regime)	76
9.2.2 Recht op outplacement op basis van cao nr. 82 (het bijzondere regime)	76
10. Werkbaar werk	77
Bijlage	78
A. Vervoerskosten	78
B. Minimumlonen	80
Adressen	82



1. INKOMEN

1.1 LOONVOORWAARDEN

1.1.1 INDEX

De indexverhoging wordt berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van januari van het lopende jaar (2018) en de afgevlakte gezondheidsindex van januari van het voorgaande jaar (2017). Zo bedroeg de indexaanpassing 1,38 % op 1 februari 2017 (indexsprong) en 1,84 % op 1 februari 2018

1.1.2 KOOPKRACHT

Bovenop de indexering, werden alle minimumuurlonen met 1,1 % verhoogd op 1 juli 2017. De bruto-minimumuurlonen sinds 1 februari 2018 vind je in de tabel achteraan.

Op 1 juli 2017 werden ook alle effectieve bruto-uurlonen verhoogd met 1,1 %, behalve voor die ondernemingen waar de 1,1 % loonsverhoging wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe (bijvoorbeeld hogere maaltijdcheques). De onderhandeling over een ondernemingsenveloppe dient geconcretiseerd te worden in een bedrijfs-cao, ten laatste tegen 30 september 2017. Indien er geen akkoord is om te onderhandelen over een enveloppe, of indien er geen cao wordt afgesloten tegen ten laatste 30 september 2017, worden de effectieve bruto-uurlonen van de arbeiders retroactief verhoogd met 1,1 % vanaf 1 juli 2017.

1.1.2.1 ECO-CHEQUES

Sinds 2009 kent de sector een systeem van ecocheques. De ecocheque is een extralegaal voordeel, waarop geen belastingen noch sociale bijdragen betaald worden. Dergelijke cheques zijn bedoeld voor

de aankoop van ecologische producten en diensten. Ze zijn twee jaar geldig. De waarde van een afzonderlijke ecocheque mag het bedrag van 10 euro niet overschrijden. De lijst van producten en diensten die met ecocheques kunnen worden aangekocht, staan als bijlage opgesomd in de NAR-cao nr. 98.

Alle voltijdse arbeiders van de sector metaalhandel ontvangen 250 euro aan ecocheques, opgesplitst in 2 betalingen per jaar. Een eerste schijf van maximaal 125 euro wordt toegekend op 15 juli, een tweede schijf op 15 december. Aan deeltijdse arbeiders worden ecocheques toegekend naargelang hun tewerkstellingsbreuk (4/5, ½, ...). Ook in- en uittrekkers ontvangen hun ecocheques pro rata.

Er zijn bijgevolg 2 referentieperiodes, met name de periode waarin je hebt gewerkt of die is gelijkgesteld, die vallen tussen:

- 1 december van het voorgaande jaar en 31 mei van het huidige jaar;
- 1 juni en 30 november.

Nieuw! Vanaf 1 januari 2018 worden de ecocheques uitbetaald in 1 schijf in plaats van 2. De ecocheques moeten dan ten laatste op 15 juni worden uitbetaald, voor de referentieperiode van 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar.

Welke dagen zijn gelijkgesteld tijdens de referentieperiode?

- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid;
- Alle dagen van ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid gedurende hoogstens 3 opeenvolgende maanden;
- Alle dagen die worden gedekt door een gewaarborgd loon;
- Alle dagen van afwezigheid wegens een arbeidsongeval;



- De dagen van afwezigheid door ziekte of (arbeids)ongeval voor hoogstens 30 dagen bovenop de dagen gedekt door het gewaarborgd maandloon;
- De dagen van moederschaps-, vaderschaps- en geboorteverlof.

1.1.2.2 ALTERNATIEVE BESTEDING VAN ECOCHEQUES

De waarde van de ecocheques kan ook op een andere manier worden besteed. De voorwaarde is wel dat er hierover een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak wordt gesloten en dat het jaarlijkse bedrag van 250 euro gegarandeerd blijft.

1.2 SECTORAAL MINIMUMLOON

De sectorale minimumlonen alsook de effectieve lonen worden jaarlijks aangepast op 1 februari. De tabel met de bedragen van de minimumuurlonen, volgens bovenstaande categorieën en na de indexering van 1 februari 2018 en de loonsverhoging van 1 juli 2017 vind je terug als bijlage.

Sinds 1 juli 2009 worden ook arbeiders die jonger zijn dan 18 jaar aan 100 % betaald. Vroeger verdienden deze jongeren een percentage van het (minimum)loon naargelang hun leeftijd.

Industriële leerlingen hebben in functie van hun leeftijd recht op een percentage van het minimumloon.

18 jaar en ouder	80 %
17 jaar	70 %
16 jaar	60 %

Op zak



- Op 1 februari 2018 werden de lonen met 1,84 % geïndexeerd.
- Op 1 juli 2017 werden de minimumuurlonen met 1,1 % verhoogd.
- Ook de effectieve uurlonen werden met 1,1 % verhoogd vanaf 1 juli 2017, behalve in die ondernemingen waar de loonsverhoging op een alternatieve manier wordt ingevuld middels een ondernemingsenveloppe.
- Vanaf 1 januari 2018 worden de ecocheques uitbetaald in 1 schijf in plaats van 2 schijven.

1.3 PREMIES

1.3.1 PLOEGEN-, NACHT- EN SCHEIDINGSPREMIE

Het basisloon van arbeiders die werken in ploegendienst (vroeg en late shift) wordt met 10 % verhoogd.

We spreken van ploegenarbeid, als de ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of als ploegen elkaar niet opvolgen, maar voor hoogstens gedurende 2 uur van de normale dagtaak samenwerken. Bovendien dient de ploeg uit minstens 2 werknemers te bestaan, en dienen de ploegen die elkaar aflösen uit ongeveer een gelijk aantal werknemers te bestaan.

Het basisloon voor arbeiders die nachtarbeid (tussen 20 en 6 uur) verrichten, wordt verhoogd met 20 %.

Arbeiders die de nacht buiten hun woonplaats moeten doorbrengen omwille van beroepsbezigheden, ontvangen hiervoor een scheidingspremie van 14,87 euro per nacht.



1.3.2 EINDEJAARSPREMIE

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt berekend volgens onderstaande formule:

$$\text{Brutobedrag} = \frac{\text{uurloon op 31 december} \times \text{wekelijkse arbeidsduur op basis van het betaalregime} \times 52}{12}$$

Om recht te hebben op een eindejaarspremie, moet je minstens 3 maand in de onderneming in dienst zijn. De periode waarnaar gekeken wordt onder andere voor de berekening of om te bepalen of aan de voorwaarden voldaan is, is vastgelegd van 1 januari tot en met 31 december.

Volgende perioden worden gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie:

- militaire dienst
- zwangerschaps-, vaderschaps- en geboorteverlof
- (arbeids)ongeval of (beroeps)ziekte (max. eerste 12 maanden van ononderbroken ongeschiktheid)
- tijdelijke werkloosheid (max. 150 dagen per jaar)

In de volgende situaties heb je recht op een pro-rata-uitbetaling van de eindejaarspremie:

- minder dan 1 jaar dienst op 31 december
- ontslagen worden (behalve om dringende reden)
- zelf ontslag nemen (tenzij je minder dan 3 jaar anciënniteit hebt)
- SWT

Er zijn nog een aantal specifiekere situaties, met name:

- zelf ontslag in periode van tijdelijke werkloosheid, bij het einde van een contract van bepaalde duur of vervangingsovereenkomst van minstens 3 maand;
- beëindiging contract wegens overmacht;
- beëindiging van een contract in onderlinge toestemming.

Bij je pensioen (of bij overlijden) ontvang je (of je rechthebbende) een volledige eindejaarspremie.

De eindejaarspremie moet worden uitbetaald bij de eerste loonuitbetaling na 31 december.

Op zak



- Vanaf 1 juli 2017 is er bij beëindiging van het contract in onderlinge overeenstemming geen anciënniteit van 3 jaar of een clause over de eindejaarspremie in het schriftelijk akkoord meer vereist.

1.3.3 PREMIES VAN HET VLAAMS GEWEST

Alle arbeiders die zijn gedomicilieerd en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest kunnen aanspraak maken op de Vlaamse aanmoedigingspremies voor zorgkrediet, opleidingskrediet en/of ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

1.3.4 SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt 120 euro voor de actieven.



1.4 VERVOERSKOSTEN

1.4.1 WOON-WERKVERKEER

Sinds 1975 moet de werkgever een deel van de kosten van het woon-werkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming (vanaf de eerste kilometer) is afhankelijk van het gebruikte vervoermiddel alsook de afstand tussen de woonplaats en de onderneming.

Openbaar vervoer

Wanneer de arbeider zich verplaatst naar het werk met het openbaar vervoer, bedraagt de tussenkomst van de werkgever sinds 1 juli 2007 de volledige terugbetaling van de totale kost van het gebruikte openbaar vervoer.

Privévervoer

De arbeider die zich verplaatst met een eigen vervoermiddel (of te voet), heeft recht op een dagvergoeding. Deze dagvergoeding verkrijgt je door de werkgeversbijdrage (aan ongeveer 60 %) in het weekabonnement van de NMBS te delen door 5. Jaarlijks wordt deze tussenkomst op 1 februari geïndexeerd overeenkomstig de (eventuele) jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS.

De bedragen die geldig zijn sinds 1 februari 2017 vind je in de tabel achteraan.

Voor de arbeiders die met de fiets naar het werk gaan, wordt de dagvergoeding beschouwd als fietsvergoeding.

Ook leerlingen in een systeem van alternerend leren hebben recht op dezelfde vervoerskosten als de arbeiders werkzaam in de sector. Bovendien krijgen ook arbeiders die zich naar een vormingscursus verplaatsen een tussenkomst in de vervoerskosten.

Wanneer je je verplaatst naar het werk met je eigen vervoer en er zijn op het traject naar het werk wegwerkzaamheden, dan moet de werkgever deze extra verplaatsing vergoeden, op voorwaarde dat is voldaan aan de volgende criteria:

- Enkel voor wegwerkzaamheden van minstens 4 weken (dan te betalen vanaf de 1e dag);
- De reisroute moet minstens 5 km extra bedragen (heen en terug);
- De arbeider moet een verklaring op eer afleggen.

1.4.2 VERPLAATSINGEN VAN DE WOONPLAATS NAAR DE WERF OF EEN KLANT

Kosten

- **Rechtstreekse verplaatsingen van de woonplaats naar de werf/klant:** de werkgever betaalt het verschil tussen de betaalde onkosten om zich van de woonplaats naar de werf/klant te begeven en de onkosten die de arbeider normaal zou hebben geleden om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats te begeven. Deze kosten worden betaald conform de tarieven van het woon-werkverkeer.
- **Verplaatsingen van de werkplaats naar de werf/klant en omgekeerd of van de ene werf/klant naar de andere werf/klant:** de werkgever moet de volledige verplaatsingskosten betalen.
- Als de **werkgever een vervoermiddel ter beschikking stelt** van de arbeider, hoeft hij in beide bovenstaande gevallen geen verplaatsingskosten te betalen aan de arbeider in kwestie.

Tijd

- De werkgever moet de hele verplaatsingstijd betalen, als hij de verplaatsingskosten betaalt of hij een vervoermiddel ter beschikking stelt van zijn arbeiders die zich van de werkplaats naar de werf/klant en omgekeerd of van de ene werf/klant naar de andere werf/klant begeven.



- De werkgever moet het verschil betalen tussen de tijd die de arbeider nodig heeft om zich van zijn woonplaats naar de werf/klant te begeven en er terug te keren en de tijd die de arbeider normaal zou nodig hebben gehad om zich van zijn woonplaats naar de werkplaats te begeven en er terug te keren.
- De werkgever die een arbeider naar een werf/klant zendt, moet zorgen voor behoorlijke kost en inwoning, voor zover deze verplaatsing een dagelijkse afwezigheid van meer dan 12 uren veroorzaakt voor de betrokkene.

Specifiek voor servicetechniekers die voldoen aan onderstaande definitie werd er in de loop van een voorgaand akkoord een regeling uitgewerkt.

Servicetechniekers zijn:

- techniekers die een service leveren bij de klant of gebruiker zelf;
- met een belangrijke verplaatsingsgraad;
- die beschikken over een belangrijke uitrustingsgraad;
- met een hoge opleidingsgraad;
- die vaak instaan voor een bepaalde regio;
- die vaak gespecialiseerd zijn in bepaalde machines;
- met een grote onmisbaarheid in de organisatie van de onderneming;
- die in een aparte classificatiecategorie worden opgenomen.

Sectoraal moet de tijd die de servicetechnieker nodig heeft om zich te verplaatsen van de woonplaats naar de klant en omgekeerd worden beschouwd als arbeidstijd en zo worden uitbetaald. Voor deze specifieke groep van arbeiders kan een bedrijfsakkoord worden gesloten waarin een gedeelte van de arbeidstijd, gaande van 30 minuten tot maximaal 1 uur reistijd per werkdag niet langer beschouwd wordt als

arbeidstijd. Ook de uitgesloten reistijddient echter te worden betaald volgens het normale uurloon.

1.5 STAND-BY

Sinds 1 juli 2005 bestaat er binnen de sector een minimumregeling rond stand-by.

Met 'stand-by' – ook wel 'beschikbaarheidstijd' genoemd – wordt bedoeld: de tijd waarin een arbeider buiten de werkuren beschikbaar blijft om dringende hulp te verlenen aan klanten. De arbeider moet daarvoor niet aanwezig zijn op de werkplek, maar moet wel in actie komen, als hij wordt opgeroepen. Elke arbeider spreekt volledig vrijwillig af met zijn werkgever of hij zich opgeeft voor dit systeem.

Er zijn uurvergoedingen voor stand-by overdag (van 6 uur tot 22 uur) en 's nachts (van 22 uur tot 6 uur 's anderendaags). Verder gelden er aparte tarieven voor weekdays (met inbegrip van de vrijdagnacht) en het weekend (ook de zondagnacht) en de feestdagen. Het spreekt voor zich dat de uurvergoeding wordt betaald voor de beschikbaarheidstijd buiten de gewone werkuren.

Telkens de arbeider in stand-by een oproep krijgt, ontvangt hij daarvoor een 'uitrukvergoeding'. Deze uitrukvergoeding (per oproep) daalt naargelang er meer oproepen worden uitgevoerd per kalenderdag (gerekend van 6 uur 's ochtends tot 6 uur de volgende dag).



Overzicht van de vergoedingen (bedragen op datum van 1 februari 2018)

Vergoeding stand-by		Uitrukvergoeding voor oproepen op één kalenderdag	
Weekdag (6 – 22 uur)	1,82 € per uur	Eén oproep	30,57 €
Weeknacht (22 – 6 uur)	2,44 € per uur	Twee oproepen	48,90 €
Weekenddag (6 – 22 uur)	2,44 € per uur	Drie oproepen	61,12 €
Weekendnacht (22 – 6 uur)	3,06 € per uur	Elke volgende oproep (bovenop de 3 oproepen)	6,11 €

De arbeider kan zich opgeven voor meerdere stand-by-periodes en de vergoedingen ervan combineren. Bovenstaande vergoedingen worden jaarlijks op 1 februari geïndexeerd.

De werkuren die worden gepresteerd per oproep worden opgeteld bij de gewone werkuren om de arbeidsduur en het loon te berekenen. Presteert de arbeider uren boven de dag- of weekgrens, dan zijn dat overuren met de bijhorende betaling.

Voor beperkte tijd (tot en met 30 juni 2015) kon bij cao op ondernemingsniveau worden afgeweken van de sectorale minimumregeling rond stand-by. Deze mogelijkheid werd niet verlengd.

2. ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 OPZEGTERMIJNEN

Sinds 1 januari 2014 gelden er nieuwe opzegtermijnen zowel voor arbeiders als bedienden. Deze opzegtermijnen worden in weken uitgedrukt.

2.1.1 DE NIEUWE OPZEGTERMIJNEN

Tegenover vind je de tabel met de nieuwe opzegtermijnen bij ontslag door de werkgever:

Tabel 1: OPZEGGING DOOR DE WERKGEVER			
Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit (in jaren)	Opzegtermijn (in weken)
Tot minder dan 3 maand	2	10 – <11 jaar	33
3 – 6 maand	4	11 – 12 jaar	36
6 – 9 maand	6	12 – 13 jaar	39
9 – 12 maand	7	13 – 14 jaar	42
12 – 15 maand	8	14 – 15 jaar	45
15 – 18 maand	9	15 – 16 jaar	48
18 – 21 maand	10	16 – 17 jaar	51
21 – 24 maand	11	17 – 18 jaar	54
Van 2 tot minder dan 3 jaar	12	18 – 19 jaar	57
3 – 4 jaar	13	19 – 20 jaar	60
4 – 5 jaar	15	20 – 21 jaar	62
5 – 6 jaar	18	(Vanaf 21 jaar) 21 jaar	(+ 1 week per jaar) 63
6 – 7 jaar	21	22 jaar	64
7 – 8 jaar	24	23 jaar	65
8 – 9 jaar	27	24 jaar	66
9 – 10 jaar	30



Bij ontslag door de werkgever en van zodra de betrokken werknemer een nieuwe periode van anciënniteit (drie maanden of een jaar) aanvat, valt hij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijv. ontslag krijgen na 4 jaar en 1 maand anciënniteit = 15 weken opzeg.

- Wanneer je zelf je ontslag geeft, gelden de onderstaande opzegtermijnen:

Tabel 2: OPZEGGING DOOR DE WERKNEMER

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)
Tot minder dan 3 maanden	1	4 – 5 jaar	7
3 – 6 maand	2	5 – 6 jaar	9
6 – 12 maand	3	6 – 7 jaar	10
12 – 18 maand	4	7 – 8 jaar	12
18 maand – 2 jaar	5	Vanaf 8 jaar en verder	13
2 – 4 jaar	6		

Wanneer een werknemer zijn ontslag geeft en van zodra hij een nieuwe periode anciënniteit aanvat, valt hij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijv. ontslag gegeven na 3 jaar en 9 maanden anciënniteit = 6 weken opzeg.

2.1.2 BEREKENING VAN JE OPZEGTERMIJN

De berekening van de opzegtermijn verschilt naargelang het ontslag uitgaat van de werkgever of de werknemer.

Ontslag door de werkgever

Vanaf 1 januari 2017 zijn bij opzegging door de werkgever de wettelijke opzegtermijnen van tabel 1 van toepassing, ongeacht of je voor of na 1 januari 2014 in dienst trad.

Je werkgever staat echter slechts in voor een deel van die opzegtermijn (zie verder).

Voorbeeld 1

Je wordt ontslagen op 31 maart 2017 en je begon te werken in je bedrijf op 1 januari 1997.

Je valt met je volledige anciënniteit in het nieuwe stelsel.

Op de datum van je ontslag heb je 20 jaar en 3 maanden anciënniteit in je onderneming en bijgevolg moet je in tabel 1 zoeken naar de overeenkomstige opzegtermijn.

Je opzegtermijn bedraagt in totaal 62 weken, maar slechts een deel hiervan wordt door de werkgever gedragen.

Ontslag door de werknemer

Voor de werknemer die opzegt vanaf 1 januari 2017, verandert er niets. Trad je voor 1 januari 2014 in dienst, dan wordt je opzegtermijn nog steeds berekend in 2 stappen. Voor de 1ste stap neem je je anciënniteit in de onderneming vóór 1/1/2014. Voor die periode gelden de oude sectorale opzegtermijnen van tabel 3. Voor de 2de stap neem je je anciënniteit in de onderneming vanaf 1/1/2014 tot aan je ontslag. Voor die periode geldt de wettelijke opzegtermijn van tabel 2. Stap 1 en stap 2 worden opgeteld met als resultaat je opzegtermijn.

Voorbeeld 2

Je neemt ontslag op 24 februari 2017 en je begon te werken in je bedrijf op 1 juli 2000.

Je opzegtermijn wordt in twee stappen berekend.



Op de datum van je ontslag heb je 13 jaar en 6 maand anciënniteit vóór 1/1/2014 wat volgens tabel 3 resulteert in 21 dagen opzegtermijn, en 3 jaar en 2 maand na 1/1/2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 6 weken. Je opzegtermijn bedraagt bijgevolg 3 weken + 6 weken = 9 weken.

2.1.3 WIE DRAAGT WELK DEEL VAN DE OPZEGTERMIJN?

Het is inmiddels al duidelijk geworden dat de opzegtermijnen aanzienlijk werden verlengd en dat geldt des te meer voor de werknemers (arbeiders) met een lange anciënniteit in hun onderneming. Om de kost voor de werkgever te verlichten, voorziet de wet in een compensatieregeling ten laste van de RVA (op het budget van de Sociale Zekerheid), namelijk de '**ontslagcompensatievergoeding**'.

Twee situaties kunnen zich voordoen:

1. **Je komt in dienst na 1 januari 2014 en je wordt later ontslagen:** je valt in het nieuwe stelsel en je werkgever is verantwoordelijk voor je volledige opzegtermijn.
2. **Je was in dienst vóór 31 december 2013 en je wordt ontslagen na 1 januari 2017:** je wettelijke opzegtermijn kan je aflezen in tabel 1 op basis van je totale anciënniteit in je bedrijf. Maar om te weten te komen voor welk deel van je opzegtermijn je werkgever verantwoordelijk is, moet er één en ander berekend worden.

Je opzegtermijn wordt daartoe in twee stappen berekend. Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor één gedeelte van de opzegtermijn. Dat is het gedeelte dat betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014. Deze opzegtermijn wordt berekend volgens het (oude) sectoraal stelsel. Vervolgens wordt dit opgeteld bij het tweede stuk van de opzegtermijn dat volgens het nieuwe stelsel is berekend voor

de periode vanaf 1 januari 2014 tot de datum van ontslag. In het geval van een ontslag met het oog op een SWT wordt voor de verworven anciënniteit vóór 31 december 2013 de sectorale (verkorte) opzegtermijn in aanmerking genomen.

Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen:

Tabel 3: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
0 tot minder dan 5 jaar	40 dagen = 5 weken en 5 dagen	14 dagen
5 – 10 jaar	48 dagen = 6 weken en 6 dagen	14 dagen
10 jaar – 15 jaar	70 dagen = 10 weken	21 dagen
15 jaar – 20 jaar	105 dagen = 15 weken	21 dagen
20 jaar – 25 jaar	140 dagen = 20 weken	28 dagen
25 jaar en meer	154 dagen = 22 weken	28 dagen

Tabel 4: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN SWT

Anciënniteit	Werkgever
0 – minder dan 20 jaar	28 dagen = 4 weken
20 jaar en meer	56 dagen = 8 weken

Het verschil tussen de totale opzegtermijn in het nieuwe stelsel en de opzegtermijn waarvoor de werkgever verantwoordelijk is, resulteert in een resterende periode die niet moet worden gepresteerd. Ze wordt ten laste genomen door de RVA in de vorm van een **ontslagcompensatievergoeding (OCV)**. Deze vergoeding moet door de betrokken



werknemer bij de ABVV-werkloosheidsdienst worden aangevraagd. De OCV wordt berekend op basis van het nettoloon en zal door de werkloosheidsdiensten netto worden uitbetaald.

Een voorbeeld zal dit verduidelijken. We hernemen het hogergenoemde voorbeeld 1 bij punt 2.1.2:

Je werd ontslagen op 31 maart 2017 en we berekenden een opzegtermijn van 62 weken.

- *Aandeel van je werkgever:*
 - tot 1 januari 2014 had je 17 jaar anciënniteit in het oude stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 15 weken (zie tabel 3);
 - van 1 januari 2014 (=start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 2017 heb je nog 3 jaar en 3 maand anciënniteit lopen tot aan je ontslag, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 13 weken (zie tabel 1).
- *De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor $15 + 13 = 28$ weken.*
- *Aandeel van de RVA = 62 weken (totaal) – 28 weken = **34 weken** die niet worden gepresteerd en worden betaald in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding (OCV).*

Statuut van de OCV in de Sociale Zekerheid

- De OCV is gelijkgesteld met de opzevergoeding m.a.w. je bent gedekt voor **alle** takken van de Sociale Zekerheid behalve de jaarlijkse vakantie.
- Tijdens de periode gedekt door de OCV kan je **geen werkloosheidsuitkering** ontvangen. Deze periode telt wel mee om je recht op uitkeringen te bepalen.
- Om **ziekte-uitkeringen** te ontvangen moet je een aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen (wachttijd). De periode gedekt door de OCV is gelijkgesteld met arbeidsdagen.
- De periode gedekt door een OCV komt in aanmerking voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde bij **landingsbanen**.

2.1.4 UITZONDERINGEN

- Er kunnen geen opzegtermijnen worden bedongen die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen.
- Via een sectorale cao kan er NIET in de gunstige zin worden afgeweken van de wettelijke opzegtermijnen, wat dan weer wel kan via ondernemingsovereenkomsten.
- In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een SWT, kunnen de opzegtermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken enkel als de onderneming erkend is als 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering'.
- Bij ontslag door de werkgever met het oog op het wettelijk pensioen (momenteel 65 jaar) geldt een verkorte opzegtermijn van maximaal 26 weken.

2.2 WERKLOOSHEID

2.2.1 VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

Wie zonder werk valt, kan een werkloosheidsuitkering aanvragen. De werkloosheidsdienst van het ABVV gaat na of je recht hebt op een werkloosheidsvergoeding. Binnen de 8 kalenderdagen na de uitkeringsaanvraag te hebben ingediend, moet je je inschrijven als werkzoekende bij de dienst voor arbeidsbemiddeling van je regio (VDAB voor Vlaanderen, Actiris voor Brussel en FOREM voor Wallonië). Inmiddels wordt een werkloosheidsdossier vaak elektronisch behandeld. Zo worden stukken en ontvangstbewijzen voor je dossier elektronisch overgemaakt. Je kunt ook via het ABVV en met je elektronische identiteitskaart je werkloosheidsdossier opvolgen (<http://www.abvv.be/web/guest/mijn-abvv>).

Onder bepaalde voorwaarden heb je ook recht op een aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid (zie punt 7).



2.2.2 TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Ben je gedeeltelijk werkloos (economisch, technisch of door weersomstandigheden), richt je dan ook tot de werkloosheidsdienst van het ABVV. De nodige documenten worden door je werkgever elektronisch overgemaakt. Binnen je bedrijf biedt de syndicale delegatie je de nodige ondersteuning. Je ontvangt een werkloosheidsuitkering à rato van 65 % van het geplafonneerd loon en dit ongeacht je gezinstoestand. In tegenstelling tot uitkering bij volledige werkloosheid, kent je uitkering bij tijdelijke werkloosheid geen dalend verloop.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel van het hoofdstuk Fonds voor Bestaanszekerheid (zie punt 7).

Bij overmatig gebruik van economische werkloosheid, wordt er een responsabiliseringsbijdrage voor de werkgever voorzien.

2.3 ZIEKTE & ARBEIDSONGEVAL

Er zijn in functie van het gewaarborgd loon 3 punten die je hierbij niet uit het oog mag verliezen:

1. Verwittig onmiddellijk je werkgever!
2. Maak (indien het arbeidsreglement dat voorschrijft) het geneeskundig getuigschrift aan je werkgever over binnen de voorgeschreven termijn.
3. Er kan een controle volgen waaraan je je niet mag onttrekken.

2.3.1 GEWAARBORGD LOON

Na een maand dienst heb je als arbeider recht op gewaarborgd loon. Je normale loon wordt uitbetaald bij een ziekte die minder dan 14 dagen

duurt (volgens het medisch attest). Als een ziekte langer duurt dan 14 dagen, ontvang je je normale loon gedurende 4 weken. Daarvan komt een deel van je werkgever en wordt het ander deel bijgepast door het ziekenfonds.

Wat vraag je aan je behandelende dokter?

- Geneeskundig getuigschrift waarop wordt vermeld:
 - de arbeidsongeschiktheid;
 - de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
 - of je al dan niet je woning mag verlaten met het oog op de controle.
- Bezorg dit getuigschrift binnen de 2 werkdagen (tenzij anders vermeld in je arbeidsreglement) aan je werkgever.

- Aangifte van arbeidsongeschiktheid
Wanneer je langer dan 14 dagen ziek bent, moet je daarvan aangifte doen via een formulier 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' (formulier 'vertrouwelijk'). Dit formulier wordt door je ziekenfonds uitgereikt en laat je invullen door je behandelende arts. Je stuurt het op naar de adviserend geneesheer van je ziekenfonds. Deze aangifte is noodzakelijk om een tegemoetkoming van je ziekenfonds te kunnen ontvangen.

2.3.2 ZIEKENFONDS

Na een maand van ziekte betaalt het ziekenfonds je gedurende een periode van 6 maanden, een ziekte-uitkering die overeenkomt met 60 % van je (geplafonneerd) loon. Op de ziekte-uitkering is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd. Ze wordt wel belast zoals loon, maar er is een belastingvermindering voorzien.



2.3.3 VOORWAARDEN

Om recht te hebben op een ziekte-uitkering van je ziekenfonds moet je aan enkele voorwaarden voldoen.

- Je bent sinds 12 maanden (wachttijd) ingeschreven bij een ziekenfonds en hebt in die periode minstens 180 dagen gewerkt. Als deeltijdse werknemer moet je gedurende 12 maanden 800 arbeidsuren bewijzen. Als dat nodig blijkt, kan de wachttijd voor deeltijdse werknemers verlengd worden tot hoogstens 36 maanden.
- Je beschikt over een geneeskundig getuigschrift (zie 2.3.1).
- Je hebt de aangifte van arbeidsongeschiktheid ingediend (zie 2.3.1). Het inlichtingenblad dat je van je ziekenfonds ontvangt, heb je zorgvuldig ingevuld. Een gedeelte is bestemd voor de werkgever.

2.3.4 CONTROLE

Als je afwezig bent wegens ziekte, kunnen de werkgever en/of het ziekenfonds je laten controleren door een controlearts. Je bent verplicht om deze controle te ondergaan, op voorwaarde dat ze wordt uitgevoerd door een erkend arts.

De wet betreffende het eenheidsstatuut bepaalt dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vastgelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controlearts (in opdracht van de werkgever). Dit kan worden geregeld via een sectorale cao, via een ondernemingsovereenkomst of via een aanpassing van het arbeidsreglement. In de metaalhandel werd er hierover **geen** sectorale cao gesloten.

Mag je volgens het medisch attest je woning niet verlaten en werd er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan wordt van je verwacht dat je de controlearts binnen dat tijdsbestek bij jou thuis ont-

vangt. Als de arts voor een gesloten deur staat, wordt ervan uitgegaan dat je de controle onmogelijk hebt gemaakt.

Vermeldt het medisch attest dat je je woning wel mag verlaten, maar werd er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan moet je thuisblijven binnen dat tijdsbestek. In sommige gevallen kun je worden verplicht om je aan te melden in de praktijk van de controlearts. Je verplaatsingskosten worden vergoed door je werkgever, als je gebruik maakt van het openbaar vervoer of in uitzonderlijke gevallen van een privévervoermiddel. Ook de kosten voor het medisch onderzoek zijn altijd ten laste van de werkgever.

Als de controlearts je arbeidsgeschikt verklaart en je het werk niet hervat, kun je je recht op gewaarborgd loon verliezen. Dat kan vanaf de datum van de eerste uitnodiging voor een afspraak in de dokterspraktijk of van het eerste huisbezoek van de controlearts. De periode van arbeidsongeschiktheid waarover geen geschil bestaat, valt hierbuiten.

Als je het niet eens bent met de bevindingen van de controlearts, dan moet je dit laten noteren in het schriftelijke verslag. Het is ook mogelijk dat de attesten van je huisarts en de controlearts tegenstrijdig zijn.

In dit geval is het mogelijk om binnen de 2 werkdagen nadat je het verslag van de controlearts hebt ontvangen, een scheidsrechterlijke procedure op te starten. Neem daartoe zo snel mogelijk contact op met je afgevaardigde of secretaris.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector voorziet ook in geval van ziekte een aanvullende vergoeding. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in punt 7.



2.3.5 RE-INTEGRATIE LANGDURIG ZIEKEN

Sinds 1 januari 2017 heeft de besparingsregering-Michel I met het oog op besparingen in de ziekteverzekering een re-integratieprocedure voor langdurig zieken in het leven geroepen. Het initiatief tot re-integratie kan van jezelf, van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds of van je werkgever komen. De arbeidsgeneesheer is het aanspreekpunt, hij beoordeelt in functie van je mogelijkheden, welk soort re-integratie je kunt volgen. Ook de werkpost en de arbeidsomstandigheden dienen aangepast te worden, wat niet altijd mogelijk is. Indien je met een dergelijke re-integratie te maken krijgt, neem dan contact op met je afgevaardigde of secretaris.

2.5 AANVULLEND PENSOEN

Arbeiders in de sector van de metaalhandel (PsC 149.4) hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe is het Sectoraal Pensioenfonds Sefocam opgericht. Dit fonds ontvangt via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdragen die je werkgever voor je stort. Vrijwillige stortingen van de werkgever of een persoonlijke bijdrage zijn (nog) niet toegelaten. In ieder geval worden de werkgeversbijdragen berekend als een percentage van je brutoloon. Sinds 1 januari 2016 bedraagt dit percentage 2,1 %.

Alleen wie in totaal minstens 12 maand heeft gewerkt in de sector, heeft recht op een aanvullend pensioen. De gewerkte periode mag onderbroken zijn en verdeeld over meerdere werkgevers evenwel binnen de sector. Ook de aard (voltijds – deeltijds – bepaalde of onbepaalde duur) van je arbeidscontract speelt hierin geen rol. Periodes van uitzendwerk worden niet meegeteld als gewerkte periode. Want je bent dan in dienst bij een uitzendkantoor en niet bij een bedrijf van de sector.

Ter compensatie wordt het loon van de uitzendkracht verhoogd met een gelijkwaardige pensioenpremie.

Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

- De som van de werkgeversbijdragen die voor jou tijdens je loopbaan werden gestort;
- Het solidariteitsgedeelte biedt een tussenkomst voor een aantal onvoorziene risico's die tijdens de loopbaan van de aangeslotenen in de sector kunnen voorkomen zoals overlijden, arbeidsongeschiktheid door (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval en tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen;
- Het voor jou opgespaard bedrag wordt bovendien verhoogd met een minimumrendement dat momenteel 1,75 % bedraagt. Bijdragen van voor 31 december 2015 genieten nog van een minimumrendement van 3,25 %.

Je kunt je aanvullend pensioen opvragen

Je kunt je aanvullend pensioen opvragen als kapitaal (eenmalige uitbetaling) of als (jaarlijkse levenslange) rente, op voorwaarde dat deze rente minstens 500 euro bruto per jaar bedraagt. Dit is mogelijk vanaf de eerste dag van de maand die volgt op:

- De maand waarin je met wettelijk pensioen (65 jaar) gaat;
- De maand waarin je met vervroegd wettelijk pensioen gaat:
 - in 2017
 - op 62,5 jaar na 41 loopbaanjaren;
 - op 60 jaar na 43 loopbaanjaren;
 - of op 61 jaar na 42 loopbaanjaren;
 - in 2018
 - 63 jaar / 41 loopbaanjaren
 - 60 jaar / 43 loopbaanjaren
 - 61 jaar / 42 loopbaanjaren



Daarnaast zijn er nog overgangsmaatregelen:

Als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961, dan kun je in deze sector je aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen op respectievelijk 60, 61, 62 en 63 jaar, op voorwaarde dat je dan met SWT bent.

Op geen enkel ander moment kan je je aanvullend pensioen opvragen.

Aanvullend pensioen van bruto naar netto

Indien je het kapitaal uitgekeerd krijgt, moet je rekening houden met de volgende afhoudingen:

- een RIZIV-bijdrage (ziekte- en invaliditeitsbijdrage) van 3,55 % op het brutobedrag;
- een solidariteitsbijdrage van maximum 2 % op het brutobedrag, de hoogte van deze bijdrage varieert tussen 0 % en 2 % afhankelijk van de grootte van je brutobedrag;
- een bedrijfsvoorheffing van 16,66 % (of 10,09 %), de bedrijfsvoorheffing wordt berekend op de belastbare basis (zijnde je brutobedrag, verminderd met de RIZIV- en solidariteitsbijdrage).

Het generatiepact heeft de belastingvoet verhoogd bij een opname van het kapitaal voor je 62e.

Leeftijd uitbetaling	vóór 01/07/2013	vanaf 01/07/2013
60 jaar	16,5 %	20 % of 16,5 % ⁽¹⁾
61 jaar	16,5 %	18 % of 16,5 % ⁽¹⁾
62 jaar tot 64 jaar	16,5 %	16,5 %
65 jaar of ouder	16,5 % of 10 %	16,5 % of 10 % ⁽²⁾

⁽¹⁾ 16,5 % enkel van toepassing indien uitbetaling in kader van de wettelijke pensionering.

⁽²⁾ 10 % in de mate dat je blijven werken bent of werkloos was binnen een referentieperiode van 3 jaar voor je 65e.

De sector verlaten

Als je de sector verlaat voor een bedrijf in een andere sector, dan krijg je de keuze over wat er moet gebeuren met het voor jou opgespaard bedrag. In ieder geval kun je het bedrag niet opvragen tenzij je natuurlijk aan de bovenstaande voorwaarden voldoet.

Wat kan wel?

- Je kunt het bedrag laten staan in het Sectoraal Pensioenfonds Sefocam tot je met pensioen gaat, het bedrag wordt dan verhoogd met het minimumrendement (1,75 % voor het gedeelte vanaf 1 januari 2016 en 3,25 % voor het gedeelte tot 31 december 2015);
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar het pensioenstelsel van je sector of dat van je nieuwe werkgever;
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar een andere instelling die aanvullende pensioenen beheert.

Je wordt over deze mogelijkheden schriftelijk verwittigd. Laat je bij de keuze in ieder geval adviseren door je afgevaardigde of secretaris.

Bij overlijden voor de pensioenleeftijd

Overlijdt de aangeslotene vooraleer het aanvullend pensioen werd uitgekeerd, dan komt dat toe aan zijn of haar begunstigde(n). De rangorde van de begunstigten wordt bepaald in het sectoraal pensioenreglement.

Informatie over je aanvullend pensioen

Zolang je actief bent in de metaalhandel, ontvang je jaarlijks, in de loop van november of december, een pensioenbrief met de stand van zaken van jouw aanvullend pensioen. Je kunt je meest recente pensioenfiche ook online consulteren via de webstek van het Pensioenfonds (www.sefocam.be).



Een aanrader! Een andere mogelijkheid om zicht te krijgen op je wettelijk pensioen maar ook op je aanvullend pensioen of desgevallend andere aanvullende pensioenen, is de webstek van mypension (<https://mypension.onprvp.fgov.be>). Je logt er in met je elektronische identiteitskaart en de rest wijst zich (vanzelf) uit.

Alle aanvragen tot uitkering van je aanvullend pensioen n.a.v. SWT, wettelijk pensioen of overlijden, alsook de aanduiding van je begunstigde, gebeuren via geijkte formulieren die je downloadt op de webstek van Sefocam (www.sefocam.be). Op deze formulieren staat telkens vermeld welke documenten je moet toevoegen.

Op zak



- Het rendement bedraagt 1,75 % op de bedragen gestort sinds 1 januari 2016 en 3,25 % op de bedragen gestort vóór 31 december 2015.

2.6 PRECAIRE CONTRACTEN

In de metaalhandel werken heel wat arbeiders met tijdelijke contracten, uitzendcontracten en contracten voor een bepaald werk. Daarom werden sinds 1 juli 2007 binnen de sector afspraken gemaakt om de werkzekerheid van deze arbeiders te verbeteren.

Werk je met een dergelijk contract, dan neem je bij een omzetting naar een contract van onbepaalde duur de volledige anciënniteit over die je hebt opgebouwd in de onderneming. Bij de omzetting kan er ook geen proefperiode meer worden opgelegd.

Ook moeten uitzendcontracten omwille van een tijdelijke vermeerdering van werk, na een periode van zes maanden worden omgezet in een contract van onbepaalde duur. Deze periode kan eventueel worden verhoogd naar negen maanden indien hierover een ondernemingsakkoord wordt afgesloten.

Sinds 1 juli 2011 kunnen ondernemingen binnen de metaalhandel enkel nog een beroep doen op dagcontracten indien hiertoe expliciet een noodzaak bestaat. Het dient hier met andere woorden te gaan om werken waarvan vóór aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende werkdagen.

Bovendien krijg je als arbeider met een niet-vast contract dezelfde rechten op vlak van opleiding en outplacementbegeleiding als je collega's met een vaste arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat je minstens 1 jaar aaneensluitend in dienst bent bij dezelfde werkgever.

3. ARBEIDSTIJD

3.1 WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de sector verschilt naargelang de grootte van de onderneming.

Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers (arbeiders en bedienden samen) bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 38 uur.

In ondernemingen die 10 werknemers (arbeiders en bedienden samen) en meer tewerkstellen, is de wekelijkse arbeidsduur 37,5 uur.



3.2 OVERUREN

De Wet Wendbaar en Werkbaar Werk, beter bekend als de wet-Peeters, bepaalt dat de wekelijkse arbeidsduur van 38 uren (of 37,5 uren) moet gerespecteerd worden over een referteperiode van een jaar, weliswaar binnen de grenzen van 9 uren per dag en 45 uren per week.

3.2.1 INTERNE OVERURENGRENS

De wet-Peeters legt de interne overurengrens standaard op 143 uren. Het doel van deze interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eenmaal deze grens bereikt, moeten deze overuren worden afgebouwd. Dit kan ofwel via inhaalrust, ofwel via uitbetaling.

Dergelijke overuren kunnen slechts gepresteerd worden na de goedkeuring door de vakbondsafvaardiging.

Inhaalrust of uitbetaling

Je kunt na de prestatie van een aantal overuren afzien van inhaalrust en opteren voor uitbetaling. Let wel! Het gaat hier enkel over overuren die gepresteerd zijn in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid. Bovendien kan dit voor maximaal 91 uren per kalenderjaar. Binnen de metaalhandel kan een cao op ondernemingsvlak het aantal uit te betalen overuren verhogen tot maximaal 143 overuren.

3.2.2 VRIJWILLIGE OVERUREN

Een tweede nieuwigheid betreft de vrijwillige overuren. Werknemers kunnen voortaan per kalenderjaar 100 'vrijwillige' overuren presteren op voorwaarde van een individueel akkoord tussen werknemer en werkgever. Dit akkoord moet om de 6 maanden worden hernieuwd. Van

deze 100 vrijwillige overuren tellen de eerste 25 uren niet mee voor het bepalen van de interne grens van 143 uren (de resterende 75 wel, indien deze worden gepresteerd uiteraard).

De wet voorziet in de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren op sectorvlak uit te breiden bij cao. Voor de metaalhandel werd een cao gesloten die de verhoging van het aantal vrijwillige overuren tot maximaal 130 uren per kalenderjaar afhankelijk maakt van het sluiten van een cao op ondernemingsvlak.

Deze ondernemings-cao moet aan volgende voorwaarden voldoen:

- de cao moet worden gesloten voor 30 juni 2018;
- de cao moet worden getekend door alle vakbondssecretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de syndicale delegatie of, bij gebrek aan syndicale delegatie, in het paritair comité;
- de verhoging van het aantal vrijwillige overuren geldt tot ten laatste 31 december 2018.

Merk op!

Voor de servicetechniekers kan de mogelijkheid om vrijwillige overuren te presteren op ondernemingsvlak verder worden uitgebreid. Zo kan, bovenop de eventuele verhoging van het aantal vrijwillige overuren tot maximaal 130 uren, het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens worden verhoogd van 25 uren naar 60 uren en kan de interne grens worden verhoogd van 143 uren naar 200 uren.

Ook hier geldt evenwel de vereiste van een cao getekend door alle vakbondssecretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de syndicale delegatie of, bij gebrek aan syndicale delegatie, in het paritair comité.



Bovendien moeten tijdens de bespreking van de cao op ondernemingsvlak volgende thema's worden besproken met de vakbondsafvaardiging of vakbondssecretarissen: de instroom, de toekenning van de beroepenclassificatie en de vergoeding voor overwerk.

Geen inhaalrust

De vrijwillige overuren worden uitbetaald (loon + overloon), ze kunnen niet worden opgenomen in de vorm van inhaalrust. Wel zullen de gepresteerde vrijwillige overuren in de toekomst op een loopbaanspaarrekening kunnen geplaatst (bij de opmaak van deze Op Zak was het wettelijk kader hieromtrent nog niet klaar).

Dergelijke overuren moeten ook niet gemotiveerd worden: een buitengewone werkvermeerdering of onvoorziene omstandigheden invoeren, hoeft in dit geval dus niet. Voor dit soort overuren is er geen goedkeuring van de vakbondsafvaardiging nodig.

3.3 FLEXIBILITEIT

3.3.1 NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

Ondernemingen kunnen nieuwe arbeidsregelingen invoeren als zij hiertoe een strikte procedure volgen die inspraak en overleg met de betrokken arbeiders beoogt. De invoering van dergelijke nieuwe arbeidsregelingen kan enkel als er een ondernemingsovereenkomst wordt afgesloten. Daarin moeten de vakbonden betrokken worden.

3.3.2 SECTORAAL KADER NACTARBEID

Binnen de sector werd een kader bepaald, dat een aantal maatregelen vastlegt (bijv. vrijwilligheid, terugkeerrecht,...), alsook een procedure die gevolgd wordt bij invoering.

3.3.3 KLEINE FLEXIBILITEIT

Ondernemingen kunnen een stelsel van kleine flexibiliteit invoeren, op voorwaarde dat zij op jaarbasis de conventionele gemiddelde wettelijke arbeidsduur respecteren (zie hoofdstuk Arbeidsduur). Hierbij mogen maximaal 2 uren per dag boven of beneden het normaal dagelijkse uurrooster, zoals voorzien in het arbeidsreglement, gepresteerd worden. Het maximumaantal te presteren uren mag nooit 9 uren per dag overschrijden. Bovendien mogen er hoogstens 5 uren per week worden gepresteerd boven of beneden de conventionele gemiddelde wettelijke arbeidsduur.

3.4 VAKANTIE- EN FEESTDAGEN

3.4.1 JAARLIJKE VAKANTIE

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op betaalde vakantiedagen. Daarvoor moet je arbeid hebben verricht die is aangegeven bij de Rijksdienst Sociale Zekerheid in het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar van de vakantie (het vakantiedienstjaar). Het aantal betaalde verlofdagen hangt af van het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen.

In de onderstaande tabel lees je met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in het voorgaande jaar	Aantal vakantiedagen in vijfdagenweek
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3



Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in het voorgaande jaar	Aantal vakantiedagen in vijfdagenweek
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 en +	20

Welke dagen worden gelijkgesteld?

- Ongeval of ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte
- Moederschapsrust
- Borstvoedingspauzes
- Vaderschaps- en geboorteverlof

- Dagen waarop je burgerlijke plichten moet verrichten, zoals zetelen in een jury
- Uitoefening van een openbaar mandaat
- Uitvoering van opdrachten in een paritair comité of in andere sociale organen (arbeidsrechtbanken, commissies voor advies,...)
- Uitvoering van opdrachten als lid van de syndicale afvaardiging, een gewestelijk of nationaal vakbondscomité of een nationaal vakbondscongres
- Stages of studiedagen in het kader van sociale promotie
- Stages of studiedagen die zijn ingericht door de representatieve vakbonden
- Lock-out, werkonderbreking of staking in de onderneming met akkoord van een vakbond
- Tijdelijke werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Tijdelijke werkloosheid om economische redenen
- Educatief verlof
- Dagen aanvullende vakantie

3.4.2 JEUGDVAKANTIE

Ook als jongere heb je recht op vakantie, maar bij onvoldoende gepresteerde of gelijkgestelde dagen kun je een bijkomende jeugdvakantie opnemen. Daarvoor moet je je studie hebben beëindigd in het jaar dat voorafgaat aan het jaar van de vakantie (vakantiedienstjaar).

Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

- Op 31 december van het vakantiedienstjaar ben je nog geen 25 jaar (het vakantiedienstjaar is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin de jongere vakantie neemt).



- Tijdens het vakantiedienstjaar heb je je studie, leertijd of opleiding beëindigd en heb je ten minste 1 maand gewerkt als gewone loontrekkende (niet als jobstudent). Op het ogenblik dat je de jeugdvakantie opneemt, ben je verbonden door een arbeidsovereenkomst in de privésector.

Voor je jeugdvakantiedagen kunt opnemen, moeten eerst de gewone betaalde vakantiedagen uitgeput zijn. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet een aanvullende vergoeding (zie punt 7).

3.4.3 SENIORVAKANTIE

Ben je vijftigplusser en denk je recht te hebben op seniorvakantie? Om te kunnen genieten van deze regeling, voldoe je aan de volgende voorwaarden:

- Je bent minstens 50 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar.
- Je hebt recht op minder dan 4 weken van betaalde vakantie in het vakantiejaar als gevolg van een periode van volledige werkloosheid of van invaliditeit in de loop van het vakantiedienstjaar. Is het verminderd aantal verlofdagen te wijten aan andere onderbrekingen, zoals tijdelijke werkloosheid, onbetaald verlof of loopbaanonderbreking, dan is deze regeling niet van toepassing.
- Je gewone betaalde vakantiedagen zijn al volledig uitgeput, hetzij tijdens een periode van tewerkstelling als loontrekkende, hetzij tijdens een periode van vergoede volledige werkloosheid.

Voor de dagen seniorvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet een aanvullende vergoeding (zie punt 7).

3.4.4 EUROPESE VAKANTIE

De Europese vakantieregeling is een aanvulling van onze betaalde vakantieregeling waardoor je nu het recht hebt op betaalde vakantie vanaf het eerste jaar dat je werkt of wanneer je het werk hervat na inactiviteit. Het gaat weliswaar om een voorschot op je dubbel vakantiegeld van het volgend jaar.

Modaliteiten

- Je moet minstens 3 maanden hebben gewerkt (aanlooperperiode).
- Je krijgt 1 week vakantie per 3 maanden werk. Na de aanlooperperiode bouw je vakantiedagen op in verhouding tot je prestaties, maar je moet niet wachten op een volledig nieuwe periode van 3 maanden om bijkomende vakantiedagen te krijgen.

Voorbeeld:

Wie op 1 januari 2017 begint te werken en vanaf 1 juli 2017 vakantie wil nemen, dus na 6 maanden werken, heeft recht op 2 weken Europese vakantie.

Je vraagt de Europese vakantie aan door het formulier van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen en op te sturen.

Merk op!

- In hetzelfde kalenderjaar kun je jeugd- of seniorvakantie en Europese vakantie niet cumuleren.
- Het is financieel voordeliger, als het kan, om van de jeugd- en seniorvakantieregeling gebruik te maken.



3.4.5 FEESTDAGEN

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt.

In 2017 en 2018 vallen de feestdagen op de volgende dagen:

Feestdag	Datum	Dag	Datum	Dag
Nieuwjaar	1 januari 2017	Zondag	1 januari 2018	Maandag
Paasmaandag	17 april 2017	Maandag	2 april 2018	Maandag
Feest van de Arbeid	1 mei 2017	Maandag	1 mei 2018	Dinsdag
O.H. Hemelvaart	25 mei 2017	Donderdag	10 mei 2018	Donderdag
Pinkstermaandag	5 juni 2017	Maandag	21 mei 2018	Maandag
Nationale Feestdag	21 juli 2017	Vrijdag	21 juli 2018	Zaterdag
O.L.V. Hemelvaart	15 augustus 2017	Dinsdag	15 augustus 2018	Woensdag
Allerheiligen	1 november 2017	Woensdag	1 november 2018	Donderdag
Wapenstilstand	11 november 2017	Zaterdag	11 november 2018	Zondag
Kerstmis	25 december 2017	Maandag	25 december 2018	Dinsdag

Valt een feestdag samen met een zondag of een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt? Dan wordt die dag vervangen door een dag waarop er gewoonlijk wel wordt gewerkt.

De vervangingsdag wordt gekozen door het bevoegde paritair comité, de ondernemingsraad, de syndicale delegatie of in overleg tussen werkgever en werknemer. Als de vervangingsdag niet via deze weg wordt vastgelegd, dan valt hij op de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag.

De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te brengen van de vervangingsdagen vóór 15 december van elk jaar. Daartoe wordt een gedagtekend en ondertekend bericht uitgehangen.

Werk je toch op een feestdag, dan moet je je inhaalrust nemen binnen de 6 weken na de feestdag. Wie meer dan 4 uur heeft gepresteerd op een feestdag, krijgt een volledige dag van inhaalrust. Voor prestaties van minder dan 4 uur heb je recht op minstens een halve dag inhaalrust voor of na 13 uur. Bovendien mag er op die dag niet langer dan 5 uur worden gewerkt.

3.5 KLEIN VERLET

In de volgende belangrijkste situaties heb je in de metaalhandel recht op dagen van klein verlet of kort verzuim:

- **Huwelijk**

- Eigen huwelijk: je krijgt 3 dagen vrijaf in de loop van de week waarin je trouwt of in de daaropvolgende week.
- Samenlevingsovereenkomst: je krijgt 3 dagen vrijaf bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract, in de loop van de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of in de daaropvolgende week.
- Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind, kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van eender welk ander familielid dat woont onder hetzelfde dak als jij: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).

- **Geboorte**

Geboorte van je eigen kind of het kind van je echtgeno(o)t(e) of je wettelijk of feitelijk samenwonende partner: je krijgt 10 dagen door



jou te kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevalling. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende 7 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

• **Adoptie**

Wanneer er een kind in het gezin wordt onthaald in het kader van een adoptie, mag je 10 dagen vrijaf kiezen. Je moet deze dagen wel opnemen binnen de 30 dagen die volgen op de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar je woont. Tijdens de eerste 3 dagen vrijaf behoud je je normale loon, maar voor de volgende 7 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

• **Overlijden**

- Overlijden van je echtgeno(o)t(e), je ouders (vader, moeder, stiefvader of stiefmoeder), je kind, de ouders of het kind van je echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 5 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis.
- Overlijden van familieleden die bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 2 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis.
- Overlijden van familieleden die niet bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.
- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.

- Overlijden van een voogd(es) van de minderjarige arbeid(st)er of van een minderjarig pleegkind waarvoor je als voogd(es) optreedt: je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.

• **Allerlei**

- Een eigen, aangenomen of regelmatig door jou opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie: je krijgt 1 vrije dag, zelf te kiezen.
- Je neemt deel aan een officieel bijeengeroepen familieraad: je krijgt de nodige tijd en hoogstens 1 dag vrijaf.
- Je zetelt in een jury, bent opgeroepen als getuige voor een rechtbank, bent opgeroepen door de arbeidsrechtbank, oefent het ambt van bijzitter uit in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente- of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, Europees): je krijgt de nodige tijd en hoogstens 5 dagen vrijaf.

3.6 ANCIËNNITEITSVERLOF

Arbeiders met 15 jaar anciënniteit in de onderneming hebben jaarlijks recht op 1 dag anciënniteitsverlof.

Bij overgang van de onderneming blijft de anciënniteit die de arbeider heeft opgebouwd behouden. Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak blijven van toepassing.

3.7 LOOPBAANVERLOF

Sinds 1 januari 2016 heeft elke arbeider recht vanaf 50 jaar recht op loopbaanverlof. Op de leeftijd van 50 jaar gaat het om een extra dag verlof per jaar. Vanaf 55 jaar komt daar een tweede verlofdag bij.



Merk op!

Voor deeltijdsen wordt het anciënniteits- en loopbaanverlof toegekend in verhouding tot hun arbeidsstelsel op het ogenblik van opname. Deze pro-rataregeling geldt vanaf 1 januari 2018.



4. ONDERBREKING VAN DE LOOPBAAN

4.1 TIJDSKREDIET MET MOTIEF & LANDINGSBANEN

Oorspronkelijk voorzag cao nr. 103 voorzag in verschillende vormen van tijdskrediet met en zonder motief en in tijdskrediet eindloopbaan (landingsbanen). Nadat de besparingsregering-Michel I de uitkering bij tijdskrediet zonder motief had geschrapt, heeft de cao nr. 103ter van 20 december 2016 het tijdskrediet zonder motief definitief afgeschaft. Tegelijk werd wel het tijdskrediet met motief uitgebreid. Bovendien kunnen werknemers die 2 deeltijdse jobs combineren nu ook een 1/5- loopbaanvermindering opnemen. Bij KB van 23 mei 2017 werd het recht op een onderbrekingsuitkering en het recht op tijdskrediet volledig op elkaar afgestemd.

Er zijn 5 zorgmotieven en er is 1 opleidingsmotief:

1. **Zorg voor je kind** jonger dan 8 jaar
2. **Zorg voor je gehandicapt kind** jonger dan 21 jaar
3. **Palliatieve zorgen** voor personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en terminaal zijn
4. Zorg of bijstand voor een **zwaar ziek gezins- of familielid**
5. Bijstand of zorg **voor je zwaar ziek minderjarig kind** of voor een zwaar ziek of minder jarig kind dat deel uitmaakt van je gezin
6. Het volgen van een **erkende opleiding**



TIJDSKREDIET MET MOTIEF

1^e motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Bijkomende voorwaarden	Opmerkingen
Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 4/5) om een opleiding te volgen ³	<ul style="list-style-type: none">• Er is geen proportionele berekening bij een deeltijdse formule. M.a.w. of je nu volledig, halftijds of 1/5 onderbreekt, de duur blijft 36 maanden.• Geen voorwaarde beroepsloopbaan• 2 jaar anciënniteit (in de onderneming)	<ul style="list-style-type: none">• Onderworpen aan de 5 %-drempel• Een recht op 3 jaar 4/5 is er sowieso.• Voltijds en halftijds kan maar mits sectorale cao. In de metaalhandel bestaat er een recht tot 36 maanden.	Volledig behoud van pensioenrechten

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

2^e motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Bijkomende voorwaarden	Opmerkingen
Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om <ul style="list-style-type: none">• zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar (op aanvangsdatum tijdskrediet);• palliatieve zorg te verlenen;• bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind;• een zwaar ziek gezins- of familielid⁴ bij te staan of te verzorgen (Verschillende familielieden kunnen dit opnemen voor dezelfde zieke.)• zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.	<ul style="list-style-type: none">• Er is geen proportionele berekening bij een deeltijdse formule. Of je nu volledig, halftijds of 1/5 onderbreekt, de maximumduur blijft 51 maanden.• Geen voorwaarde beroepsloopbaan• 2 jaar anciënniteit (in de onderneming)	<ul style="list-style-type: none">• Onderworpen aan de 5 %-drempel• Voltijds en halftijds kan maar opgenomen worden mits een sectorale cao. In de metaalhandel bestaat er een recht tot 36 maanden, een verlenging tot 51 maanden is mogelijk bij ondernemings-cao.• Geen cao nodig om tijdskrediet op te nemen voor bijstand en zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of om zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.	<ul style="list-style-type: none">• Volledig behoud van pensioenrechten <p>Merk op!</p> <ul style="list-style-type: none">• Als je al tijdskrediet met motief 'opleiding' (zie hoger) nam, wordt dit in mindering gebracht van deze 51 maanden. <p><i>Voorbeeld:</i> <i>Je nam al 30 maanden tijdskrediet voor een opleiding, dus heb je nog recht op 21 maanden om je zwaar ziek kind te verzorgen.</i></p>

[3] Minstens 360 uur per jaar of 120 uur per trimester/ opleiding centrum basiseducatie of behalen diploma secundair onderwijs 300 uur per jaar of 100 per trimester.

[4] Gezinslid = samenwonend en familielid = 2e graad.



TIJDSKREDIET EINDELOOPBAAN (Landingsbanen)

Vooraf

- De besparingsregering-Michel I heeft bij wijze van algemene regel de leeftijd voor het tijdskrediet eindeloopbaan opgetrokken tot 60 jaar, op deze leeftijd heb je recht op een halftijdse of 1/5-landingsbaan.
- Als uitzondering op de 60 jaar wordt de leeftijd voor het **ontvangen van een onderbrekingsuitkering** vastgelegd op 55 jaar. Dit tijdskrediet eindeloopbaan is gekoppeld aan 4 mogelijke situaties, die voorzien moeten worden in een sectorale [2e, 3e en 4e situatie] of ondernemings-cao [1e situatie]. **In de metaalhandel werd een sectorale cao voor 2017-2018 gesloten.**

Er zijn een aantal **algemene toegangsvoorwaarden**:

- Je moet een loopbaan van 25 jaar (op het ogenblik van de kennisgeving) kunnen voorleggen;
- Je moet 2 jaar anciënniteit hebben in je onderneming (in onderling overleg met je werkgever is inkorten mogelijk);
- Bij halftijdse opname: 24 maand vóór kennisgeving, minstens ¼ gewerkt hebben;
- Bij 1/5-opname: 24 maand vóór kennisgeving voltiids gewerkt hebben;
- Niet onderworpen aan de 5 %- drempel.

Situaties	Voorwaarden	Gevolgen voor pensioen
1. Tewerkgesteld zijn (bij begin van tijdskrediet eindeloopbaan) in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering	Als de 3 voorwaarden in het kader van de erkenning zijn vervuld: <ul style="list-style-type: none">• Ontslagen worden vermeden door invoering van tijdskrediet eindeloopbaan;• Het aantal SWT'ers wordt beperkt door de invoering;• Er is akkoord van de minister.	<ul style="list-style-type: none">• Volledige gelijkstelling

2. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen	De 35 jaar beroepsloopbaan worden geteld zoals bij SWT 58 jaar/35 jaar loopbaan – zwaar beroep.	<ul style="list-style-type: none">• Gelijkstelling aan minimumrecht
3. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever: <ul style="list-style-type: none">• 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep;• Of 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep	Zwaar beroep (zoals bij SWT) <ul style="list-style-type: none">• Wisselende ploegen• Onderbroken diensten	<ul style="list-style-type: none">• Volledige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar tewerkgesteld zijn in een stelsel van nachtarbeid	Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	<ul style="list-style-type: none">• Volledige gelijkstelling

UITZONDERINGEN: TIJDSKREDIET VANAF 50 JAAR

- De cao nr. 103 voorziet nog steeds in de mogelijkheid om tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 50 jaar op te nemen. Je kunt dus nog steeds instappen dit stelsel, maar slechts onder strikte voorwaarden én zonder onderbrekingsuitkeringen.
- Er zijn dan ook geen gelijkstellingen voor je pensioen!



TIJDSKREDIET EINDELOOPBAAN (Landingsbanen)

Soorten landingsbaan	Voorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Gevolgen voor pensioen
<u>Uitz. 1:</u> <u>recht op halftijdse vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: werknemers na een zwaar beroep dat ook op de lijst knelpuntberoepen staat	25 jaar loopbaan - 24 maand minstens ¾ gewerkt	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling
<u>Uitz. 2:</u> <u>recht op 1/5-vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: - Werknemers na een zwaar beroep; - Of werknemers met een loopbaan van 28 voltijdse jaren op ogenblik van de kennisgeving en op voorwaarde van sectorale cao	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5 28 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Sectorale cao voor 2017-2018 is voorzien in de metaalhandel. Bijkomende voorwaarde is wel: minstens 5 jaar anciënniteit in onderneming (zie opmerking onder kader)	Onderworpen aan 5 %-drempel	Geen gelijkstelling
<u>Uitz. 3:</u> <u>recht op halftijds en 1/5-vermindering</u> • Vanaf 50 jaar - Onderneming in moeilijkheden of herstructurering - Aanvangsdatum in periode van erkenning - Aantonen door landingsbanen: <ul style="list-style-type: none"> • Ontslagen vermeden • Werkloosheid met bedrijfsstoelag verminderd • Minister bevestigt voorwaarden 	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5		Onderworpen aan 5 %-drempel	Geen gelijkstelling

Merk op!

Vroeger golden speciale voorwaarden voor de servicetechniekers (doelgroep beschreven in punt 1.4.2). De instap in het systeem was

voor hen beperkt tot 10 % van de rechthebbenden (maar met een minimum van 1 arbeider). Deze beperking werd niet meer opgenomen in de huidige cao.



4.2 ZORGKREDIET

4.2.1 ALGEMEEN

Naast het recht op tijdskrediet met motief en landingsbanen heeft elke arbeider recht op 3 soorten zorgkrediet in de vorm van **ouderschapsverlof, verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden en**

verlof voor palliatieve zorg. Je kunt elk van deze soorten zorgkrediet opnemen zonder je andere rechten op tijdskrediet of landingsbanen in het gedrang te brengen.

	Ouderschapsverlof	Verzorging zwaar ziek familielid	Palliatieve zorg
Recht	<ul style="list-style-type: none">• voor elke ouder• kind jonger dan 12 jaar zowel bij geboorte als adoptie	<ul style="list-style-type: none">• elke werknemer op voorwaarde attest⁵ behandelend arts• gezins- of familielid⁶ dat lijdt aan een zware ziekte• voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen	elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is
Vormen	<ul style="list-style-type: none">• voltijds 4 maand per kind⁷• halftijds 8 maand per kind• 1/5 gedurende 20 maanden	<ul style="list-style-type: none">• voltijds hoogstens 12⁸ maanden• halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden	voltijds of proportioneel gedurende 1 maand, maar kan 2x met 1 maand verlengd worden
Sociale rechten	Pensioen, ziekte- of werkloosheidvergoeding worden berekend op voltijds loon.		

[5] Uit dit attest moet enerzijds blijken dat de werknemer zich bereid verklaart om bijstand en zorg te verlenen, maar anderzijds ook dat er een 'zorgbehoefte' is die de onderbreking verantwoordt.

[6] Gezinslid = elke persoon die samenwoont met werknemer, familielid = bloedverwanten tot de 2e graad en aanverwanten tot de eerste graad van de werknemer.

[7] Ouders van kinderen [jonger dan 12 jaar] geboren voor 8 maart 2012, krijgen enkel een uitkering voor de eerste 3 maand voltijds, voor de eerste 6 maand halftijds en voor de eerste 15 maand 1/5.

[8] Dit kan worden uitgebreid naar hoogstens 24 maanden als alleenstaande en als de medische bijstand vereist is voor een kind van hoogstens 16 jaar.





4.2.2 ZORGVERLOF HOSPITALISATIE ZIEK KIND

Dit is een bijzondere vorm van zorgverlof voor een zwaar ziek familielid. Bij hospitalisatie van je minderjarig kind (ouder in de 1e graad en er mee samenwonen of belast met de opvoeding), kun je daarvoor 1 week zorgverlof opnemen. Dit kun je nog verlengen met 1 week. Daartoe breng je je werkgever minstens 7 dagen voor de hospitalisatie op de hoogte met een attest van het ziekenhuis. Bij onverwachte situaties bezorg je dit attest zo snel mogelijk.

4.3 MOEDERSCHAPS- EN VADERSCHAPSVERLOF

4.3.1 MOEDERSCHAPSVERLOF

4.3.1.1 MOEDERSCHAPSRUST

De moederschapsrust duurt 15 weken die worden opgesplitst in 2 periodes:

- **Prenatale of voorbevallingsrust: 6 weken**

Van de prenatale rust moet minstens 1 week worden opgenomen voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De overige 5 weken mag je omzetten in postnatale rust. Let wel: dat geldt niet voor alle dagen prenatale rust. Onder meer werk- en stempeldagen en wettelijke vakantiedagen zijn wel overdraagbaar. Ziekteperioden kun je in principe niet overdragen.

- **Postnatale of nabevallingsrust: 9 weken**

De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt 9 weken. Bevalt de werkneemster op een dag waarop ze het werk al heeft aangevat, dan begint de postnatale rust te lopen vanaf de dag na de bevalling. De postnatale rust kan worden verlengd met het overdraagbare gedeelte van de prenatale rust. Als de werkneemster de arbeidsonderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlen-

gen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust. Van deze omzetting moet ze de werkgever ten laatste 4 weken voor het einde van de postnatale rust op de hoogte brengen.

4.3.1.2 PROFYLACTISCH VERLOF

Een werkneemster kan profylactisch verlof opnemen, als zij borstvoeding geeft of als zij tijdens of na haar zwangerschap omwille van het risico voor haar gezondheidstoestand niet meer mag werken of althans niet op de post waar ze normaal tewerkgesteld wordt.

Als zij bijgevolg tijdelijk een andere job uitoefent, dan moet de werkgever het loon voor dat werk uitbetalen. Is er een loonverschil, dan wordt het loon voor de tijdelijke job bijgepast door een vergoeding.

Bij een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, heeft zij geen recht op loon. Zij ontvangt dan een vergoeding van 90 % van haar begrensde brutoloon. Beide vergoedingen zijn ten laste van het ziekenfonds.

4.3.1.3 BORSTVOEDINGSPAUZES

Elke arbeidster heeft recht op borstvoedingspauzes (NAR-cao nr. 80).

Als werkneemster heb je het recht om je arbeidsovereenkomst te schorsen om je kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot 9 maanden na de geboorte. De duur van de pauzes hangt af van de effectieve arbeidsduur: een pauze van een halfuur voor een prestatie van 4 uur of meer per dag; twee pauzes van elk een halfuur die ze



in 1 of 2 keer kan opnemen gedurende de dag voor een dagprestatie van minstens 7,5 uur. Het aantal pauzes dat je neemt, is onbeperkt.

Voor die uren of halfuren borstvoedingspauze krijg je een vergoeding van 82 % van het brutoloon dat verschuldigd zou zijn geweest voor de pauzes. Deze vergoeding valt ten laste van het ziekenfonds.

4.3.2 VADERSCHAPSVERLOF

Bij de geboorte van een kind waarvan je vaderschap vaststaat, kun je je 10 dagen vaderschapsverlof opnemen. Deze dagen moet je opnemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de 7 overige dagen worden vergoed door het ziekenfonds.

4.3.3 GEBOORTEVERLOF MEEoudERS

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, heeft de arbeider die meeouder is, het recht om gedurende 10 dagen van het werk afwezig te zijn. Deze dagen zijn door de arbeider te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Het recht komt toe aan de meeouder-arbeider die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is of die wettelijk of feitelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat. Het kan gaan om de lesbische partner van de moeder of om een mannelijke partner die het kind niet heeft erkend.

In de metaalhandel werd dit klein verlet mee opgenomen in de sectorale regeling.

4.4. VERLOF OM DWINGENDE REDENEN (FAMILIAAL VERLOF)

Een werknemer kan omwille van 'dwingende redenen' maximaal 10 dagen per kalenderjaar afwezig blijven op het werk.

Dwingende redenen

Elke niet-voorzien gebeurtenis los van het werk:

- ziekte, ongeval of opname in het ziekenhuis van iemand die onder hetzelfde dak woont van de werknemer of van een aan- of bloedverwant in de 1e graad;
- materiële schade aan de bezittingen van de werknemer;
- verschijnen in een rechtszitting waar de werknemer partij is;
- andere redenen vastgelegd in de onderneming.

De werkgever dient op voorhand verwittigd te worden en op zijn vraag moet de werknemer het bewijs van de dwingende redenen leveren.

10 dagen

Het verlof is onbetaald, tenzij vastgelegd in een cao. De dagen zijn wel gelijkgesteld voor de Sociale Zekerheid, niet voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.





5. STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

5.1 ALGEMENE EN SECTORALE REGELING

- De basisleefijd om op SWT te kunnen gaan bedraagt in principe **62 jaar** (met 40 jaar loopbaan voor de man en 33 jaar/34 jaar loopbaan in 2017/2018 voor de vrouw). Deze voorwaarden worden geregeld door cao nr. 17.
- **Tot 31 december 2017 is – in het kader van deze cao nr. 17 – nog een uitzondering mogelijk om op 60 jaar op SWT te gaan** (40 jaar loopbaan als man en 33 jaar loopbaan als vrouw).

- In specifieke gevallen zijn lagere leeftijden mogelijk (zware beroepen, lange loopbanen, nachtarbeid en herstructurering). In deze stelsels is de leeftijdsvoorwaarde 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018.
- Voor SWT bedrijven in moeilijkheden/herstructurering bedraagt de leeftijd **56 jaar vanaf 2017**, tenzij het collectief ontslag reeds werd aangekondigd in 2016 terwijl de erkenning ervan zich situeert in 2017 (leeftijd blijft dan 55 jaar).
- De voorwaarden om te worden vrijgesteld van **beschikbaarheid** voor de arbeidsmarkt, worden door de besparingsregering-Michel I ook verstrengd: naar 61 jaar (vanaf 2018) en 42 jaar loopbaan in geval van zware beroepen en lange loopbanen; naar 61 jaar en 39 jaar loopbaan in geval van bedrijven in herstructurering/moeilijkheden.

SWT - SITUATIE 2017-2018

Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		Cao	Mogelijk in de metaal- en machinebouw
62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 33 jaar (2017) 34 jaar (2018)	cao nr. 17 tricies sexies	Mogelijk
60 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 33 jaar (2017)	Uitzondering op cao 17 tricies sexies	Sectorale cao van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017
58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018	40 jaar		cao nr. 124/125	Sectorale cao van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018
58 jaar in 2017 en 2018 – medisch SWT	35 jaar + attest geneesheer Fedris ⁹		cao nr. 123	Geen sectorale of ondernemings-cao nodig
58 jaar ¹⁰ in 2017 en 59 jaar in 2018	35 jaar ¹¹ + zwaar beroep of 20 jaar nachtarbeid		cao nr. 122	Sectorale cao van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018
58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018	33 jaar + zwaar beroep ¹² + 10 jaar anciënniteit in onderneming		cao nr. 120/121	Sectorale cao van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018

⁽⁹⁾ Federaal Agentschap voor beroepsrisico's (fusie vroegere Fondsen voor arbeidsongevallen en beroepsrisico's). Website: www.fedris.be

⁽¹⁰⁾ Aan de leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar moet voldaan zijn op het moment van het ontslag en uiterlijk op eind 2017, zo ook voor de leeftijdsvoorwaarde van 59 jaar en uiterlijk op eind 2018.

⁽¹¹⁾ Aan de loopbaanvoorwaarde mag uiterlijk voldaan worden op de laatst gewerkte dag.

⁽¹²⁾ 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar nachtarbeid, ploegenarbeid of onderbroken diensten.



Op zak



- De leeftijd voor SWT is in principe 62 jaar met 40 jaar loopbaan voor de man en 33 jaar/34 jaar loopbaan in 2017/2018 voor de vrouw. De uitzondering op 60 jaar kan nog tot en met 31 december 2017.
- De leeftijd voor de afwijkende SWT-stelsels (zwaar beroep, lange loopbaan en nachtarbeid) is 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018.

5.2 VASTKLIKKEN RECHT OP SWT

De leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor SWT worden steeds strenger.

Met deze strengere leeftijds- en loopbaanvoorwaarden loop je het risico dat je op een bepaald tijdstip aan de voorwaarden voldoet, maar dat dit niet meer het geval is op het einde van je arbeidsovereenkomst of op het einde van de geldigheidsperiode van de cao, omdat die voorwaarden ondertussen strenger zijn geworden.

Om dat te vermijden kun je je rechten vastklikken. Natuurlijk kan dat enkel op voorwaarde dat je tijdens de geldigheidsduur van de cao, de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde hebt bereikt.

Het vastklikken van je recht op SWT is alleen van toepassing voor een SWT op 62 jaar inclusief de uitzondering op 60 jaar (cao nr. 17 triciesseries). Alle andere SWT-stelsels zijn van deze mogelijkheid uitgesloten.

5.3 AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Tot 31 december 2014 moesten arbeiders die op brugpensioen gingen, niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De arbeiders die na 1 ja-

nuari 2015 tot het systeem van SWT toetreden, moeten in principe wel beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Voor hen geldt de aangepaste beschikbaarheid: ze zijn niet verplicht om actief naar werk te zoeken, maar moeten wel aan andere verplichtingen voldoen.

Voor wie geldt de aangepaste beschikbaarheid niet?

- arbeiders die voor 1 januari 2015 werkloosheidsuitkeringen met bedrijfstoeslag hebben aangevraagd;
- arbeiders die voor 1 januari 2015 werden ontslagen;
- arbeiders die in het kader van een herstructurering werden ontslagen waarvan de aanvangsdatum van de erkenningsperiode voor 9 oktober 2014 is gelegen én die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt of een beroepsverleden van 38 jaar kunnen aantonen.

Hieronder vind je meer uitleg over de aangepaste beschikbaarheid alsook over de mogelijkheden om van de aangepaste beschikbaarheid vrijgesteld te worden.

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

- Ingeschreven blijven als werkzoekende;
- Passend(e) werk/opleiding aanvaarden;
- Je aanbieden bij de VDAB zelf, of bij een werkgever, als je door de VDAB daartoe wordt opgeroepen;
- Meewerken aan de begeleiding,... die door de VDAB wordt aangeboden;
- De VDAB gaat je een individueel actieplan voorstellen, uiterlijk 9 maanden na de aanvang van je werkloosheid. Dit actieplan houdt rekening met je individuele mogelijkheden. Na 1 jaar volgt een evaluatie;
- Indien je je verplichtingen niet nakomt kun je tijdelijk of definitief uitgesloten worden van het recht op uitkeringen.



Wie kan vrijstelling vragen van de aangepaste beschikbaarheid?

SWT-stelsel	Modaliteiten
SWT 62 jaar (cao nr. 17 triciessexies)	<ul style="list-style-type: none">• Indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60 jaar (de uitzondering op cao nr. 17 triciessexies)	<ul style="list-style-type: none">• Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 58 / 35 jaar – zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none">• Indien je 60 jaar bent in 2017 en 61 jaar in 2018of• Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 58 / 40 jaar – heel lange loopbaan	<ul style="list-style-type: none">• Indien je 60 jaar bent in 2017 en 61 jaar in 2018of• Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 58 / 33 / 20 jaar + zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none">• Indien je 60 jaar bent in 2017 en 61 jaar in 2018of• Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
Medisch SWT	<ul style="list-style-type: none">• Geen bijzondere voorwaarden, dus vanaf 58 jaar en 35 jaar beroepsverleden
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	<ul style="list-style-type: none">• Indien je 60 jaar bent in 2017 en 2018of• Indien je 38 jaar beroepsverleden bewijst

6. VORMING & OPLEIDING

6.1 OPLEIDINGSINSPANNINGEN

De bijdrage die de werkgevers betalen voor permanente vorming bedraagt 0,55 % van de brutolonen van de arbeiders.

Nieuw! De wet-Peeters verving de vroegere interprofessionele doelstelling van 1,9 % van de totale loonmassa door een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen per werknemer per jaar. In uitvoering van de wet moeten de sectoren een groeipad bepalen om de deze doelstelling te bereiken. De sectoren krijgen tot 30 november 2017 om hierover een cao te sluiten.

6.2 VORMINGSKREDIET

In de sector metaalhandel bestaat sinds 1 januari 2004 een collectief vormingsrecht. Elke werkgever bouwt een vormingskrediet op van 4 uur per kwartaal en per arbeider. Dit vormingskrediet is het bij cao gestelde objectief voor de onderneming om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren. Onder 'permanente vorming' wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Het vormingskrediet wordt zoveel mogelijk gespreid over alle categorieën arbeiders. Telkens de werkgever van dit krediet gebruikt maakt om door Educam erkende opleidingen te organiseren voor zijn arbeiders, krijgt hij hiervoor een premie. De opleidingen die worden georganiseerd door de werkgever moeten vervat zitten in een bedrijfsopleidingsplan (zie 6.3).



Voor de erkende opleidingen die een competentietest voorzien, wordt een recht op remediëring voorzien. Bij niet-slagen heb je eenmalig recht op een herkansing, eventueel met steun en bijkomende opleiding vanuit Educam.

Meer informatie op <http://www.educam.be/partner/nl/sectorale-ondersteuning/erkenning-van-opleidingen> of via info@educampartner.be

6.3 BEDRIJFSOPLEIDINGSPLANNEN

Elke onderneming vanaf 15 werknemers (arbeiders en bedienden samen) stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dit bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel, voorgelegd. In ondernemingen met minder dan 15 werknemers kan de cao inzake representatieve functie worden toegepast.

Nieuw! Vanaf 1 juli 2017 moeten de besprekingen over de opstelling van het opleidingsplan aanvangen vóór 15 november van het voorgaande kalenderjaar.

Het plan houdt rekening met de bestaande opleidingsnoden van de werknemers en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. De uitvoering ervan gebeurt in overleg met Educam. Ook bij problemen bij de opmaak en de uitwerking van opleidingsplannen kan een beroep worden gedaan op Educam.

Het jaarlijkse bedrijfsopleidingsplan wordt telkens vóór 15 februari van het betreffende jaar aan Educam overgemaakt. Na ontvangst van de ingediende opleidingsplannen hebben de sociale partners binnen Educam 20 werkdagen de tijd om deze al dan niet goed te keuren.

Alle vakbondsorganisaties aanwezig in de onderneming, dienen het bedrijfsopleidingsplan goedgekeurd te hebben alvorens hun vormingskrediet wordt opengesteld. Na deze termijn, en bij afwezigheid van reactie, wordt het vormingskrediet vrijgegeven.

De uitvoering van dit plan wordt eveneens paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd door de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair comité.

6.4 RECHT OP OPLEIDING

Vanaf 1 januari 2018 wordt, bovenop het bestaande collectief recht op vorming, aan elke arbeider een individueel vormingsrecht van 1 dag per kalenderjaar toegekend. Dit recht vervangt de vroeger binnen het collectief recht op vorming bestaande verplichting om 1 dag opleiding te volgen per 2 jaar.

Op zak



- Het individueel recht op opleiding wordt uitgebreid tot 1 dag per jaar.
- De overlegprocedure voor de opleidingsplannen bepaalt nu ook een aanvangsdatum voor de besprekingen.

6.5. OPLEIDINGS-CV

Sinds 1 januari 2010 dient elke onderneming van elke arbeider een 'opleidings-cv' bij te houden. Dit opleidings-cv is een inventaris van de uitgeoefende functies én de gevolgde opleidingen tijdens de loopbaan in de betrokken onderneming én de opleidingen op initiatief van de arbeider.



Deze inventaris wordt gevalideerd door je werkgever en jezelf in een gemeenschappelijk document waarvan je bij uitdiensttreding een uit-treksel hoort te krijgen. Er zal daartoe een speciaal modelformulier worden uitgewerkt.

Ter vereenvoudiging werd binnen Educam een databank worden opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert. Het opleidings-cv waarvan hierboven sprake werd geïntegreerd in deze databank.

6.6 BETAALD EDUCATIEF VERLOF (BEV)

Het stelsel van BEV is sinds 1 juli 2014 geregionaliseerd. Voortaan zijn de gewesten¹³ bevoegd in deze materie. In het kader van BEV erkent de wet beroepsopleidingen en algemene opleidingen. Ook cursussen die zijn georganiseerd door de representatieve vakbonden, dus ook de vormingen van ABVV-Metaal, worden beschouwd als algemene opleidingen.

Alle werknemers die voltijds werken, hebben recht op betaald educatief verlof. Leeftijd speelt hierbij geen rol.

BEV is ook mogelijk voor deeltijdse werknemers in bepaalde gevallen:

- Je werkt in een 4/5-stelsel en volgt een beroeps- en/of een algemene opleiding.
- Je werkt minstens in een 1/3-stelsel, maar in een variabele werktijdregeling en volgt een beroeps- en/of een algemene opleiding.
- Je werkt minstens halftijds en volgt tijdens de werkuren een beroepsopleiding (BEV in verhouding tot de wekelijkse arbeidsduur).

[13] Je vindt uitgebreide informatie over het BEV, voor het Vlaams Gewest op http://www.werk.be/online-diensten/betaald-educatief-verlof_voor_het_brussels_hoofdstedelijk_gewest op <http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/nl/>

Het aantal uren dat je van het werk afwezig mag zijn met behoud van loon, is gelijk aan het aantal lessen dat je volgt. Je krijgt wel enkel de uren uitbetaald waarop je daadwerkelijk de cursus bijwoont. Het loon bij de opname van BEV is begrensd op 2.871 euro bruto per maand voor het schooljaar 2017-2018 dat loopt van 1 september 2017 tot en met 31 augustus 2018.

Goed om weten! Als je vorming volgt bij ABVV Metaal betaalt de vakbond het loonverlies terug, als je meer verdient dan het bruto begrensd bedrag.

Ook het aantal uren is jaarlijks begrensd naargelang de aard van de opleiding (zie onderstaande schema):

Soort opleiding	Opleiding buiten arbeidstijd	Opleiding tijdens arbeidstijd
Beroepsopleiding	100	120
Algemene opleiding	80	80
Beroepsopleiding + algemene opleiding	100	120
Universitaire opleidingen	120	120
Taalopleiding	80	80
Taalopleiding + beroepsopleiding	100	100
Centrale examencommissie	3x wekelijkse arbeidsduur	Niet van toepassing
Opleiding in knelpuntberoep	180	180

Om recht te geven op betaald educatief verlof, moeten de cursussen minstens 32 uur per jaar omvatten.



7. FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Hier vind je een overzicht van de aanvullende vergoedingen die worden betaald door het Fonds van Bestaanszekerheid (bedragen van toepassing vanaf 1 januari 2018).

I. Tijdelijke werkloosheid Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">• genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen• in dienst zijn bij een werkgever	12,20 euro per werkloosheidsuitkering 6,10 euro per halve werkloosheidsuitkering onbeperkt in duur ook voor jeugd- en seniorvakantie
II. Volledige werkloosheid Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">• genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen• ontslagen zijn door een werkgever van de sector• minstens 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren• 15 kalenderdagen wachttijd (Uitdovend stelsel: zie opmerking)	6,28 euro per volledige werkloosheidsuitkering 3,14 euro per halve werkloosheidsuitkering gedurende 200 dagen gedurende 300 dagen indien betrokkene ouder dan 45 jaar bij begin werkloosheid

III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT = vroegere bruggpensioen)

Voorwaarden:

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- ontslagen zijn door een werkgever van de sector
- minstens 20 jaar anciënniteit waarvan 5 jaar in de sector
- + 55 jaar

(Uitdovend stelsel: zie opmerking)

6,28 euro per volledige werkloosheidsuitkering

3,14 euro per halve werkloosheidsuitkering

tot aan wettelijk pensioen

IV. Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoeslag (SWT = vroeger bruggpensioen)

Ten laste van het Fonds: de helft van het verschil tussen het netto referenteloon (= laatste nettoloon) en de werkloosheidsuitkeringen

Indien je je rechten op SWT vastklikt bij de RVA, worden deze ook vastgeklikt binnen het Fonds

V. Ziekte

Voorwaarden:

- in dienst zijn bij een werkgever van de sector
- genieten van de wettelijke ziektevergoedingen
- bij deeltijdse werkhervatting: pro-ratatoekenning van aanvullende ziektevergoeding

Na:

60 dagen	93,46 euro
120 dagen	93,46 euro
180 dagen	121,69 euro
240 dagen	121,69 euro
300 dagen	121,69 euro
365 dagen	121,69 euro
455 dagen	121,69 euro
545 dagen	121,69 euro
635 dagen	121,69 euro
725 dagen	121,69 euro
815 dagen	121,69 euro
905 dagen	121,69 euro
995 dagen	121,69 euro



VI. Oudere zieken Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">• + 55 jaar• in dienst zijn bij een werkgever van de sector (minstens 20 jaar anciënniteit, waarvan 5 jaar in de sector)• genieten van de wettelijke ziektevergoedingen• bij deeltijdse werkherhvatting: pro-ratatoekenning aanvullende ziektevergoeding	6,28 euro per volledige ziekte-uitkering 3,14 euro per halve ziekte-uitkering tot aan wettelijk pensioen wachttijd: 30 kalenderdagen
VII. Vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">• + 53 jaar• genieten van een RVA-uitkering	77,77 euro per maand gedurende 60 maanden
VIII. Landingsbaan 1/2de en 1/5de Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">• + 60 jaar• + 55 jaar in de gevallen bepaald in cao nr. 127	77,77 euro per maand voor 1/2de 31,10 euro per maand voor 1/5de tot 30 juni 2019
IX. Sluiting van onderneming Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">• minstens 45 jaar oud zijn• 5 jaar anciënniteit in het bedrijf	311,12 euro + 15,68 euro per jaar anciënniteit maximum 1.026,18 euro 30 kalenderdagen wachttijd

Merk op!

Sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen meer betaald aan oudere werklozen en bij volledige werkloosheid, tenzij:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een ontslag door de werkgever;

- voor arbeiders die ontslagen zijn na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- voor arbeiders die al aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

8. SOCIAAL OVERLEG

8.1 SYNDICALE DELEGATIE

Het is mogelijk om binnen de onderneming een vakbondsafvaardiging op te richten. Dit is wel gebonden aan bepaalde voorwaarden.

Binnen de sector van de metaalhandel kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in ondernemingen vanaf 15 arbeiders. Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

- 15 tot en met 30 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden
- 31 tot en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden
- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders zijn tewerkgesteld, wordt een bijkomende effectieve en plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

De procedure voor het oprichten van een vakbondsafvaardiging werd in het vorige akkoord gewijzigd.



Wens je hierover meer informatie, aarzel dan niet contact op te nemen met een ABVV-Metaal-kantoor.

8.2 WERKZEKERHEID

Binnen de sector zal in geen enkele onderneming worden overgegaan tot meervoudig ontslag¹⁴ omwille van economische of technische redenen, vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, mobiliteit binnen de onderneming,...) zijn uitgeput.

Vooraleer kan worden overgegaan tot collectief ontslag, moet een bepaalde overlegprocedure worden gevolgd.

- De ondernemingsraad moet ingelicht worden. Indien er geen ondernemingsraad is, moet de vakbondsafvaardiging op de hoogte worden gebracht. Bovendien licht de werkgever voorafgaandelijk de voorzitter van het paritair comité in, die op zijn beurt de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité inlicht.
- Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, moeten op ondernemingsvlak de besprekingen worden opgestart over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. In ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging is de cao inzake representatieve functie van toepassing.

Indien deze procedure niet wordt gevolgd, dient de werkgever – naast de normale opzeggingstermijn – aan de betrokken arbeiders een

vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon voor de genoemde opzeggingstermijn.

Daarnaast is er een sectorale aanbeveling voor de werkgever om bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf 55 jaar aan de betrokken arbeider mee te delen dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

9. INZETBAARHEID

9.1 SOLLICATIEVERLOF

Tijdens de duur van de opzegtermijn heb je het recht om van het werk weg te blijven met behoud van je loon om een nieuwe job te zoeken. Er zijn 2 mogelijke situaties:

1. **Je hebt geen recht op een outplacementbegeleiding** (zie punt 9.2): het recht om afwezig te zijn wordt je toegekend à rato van een dag (of twee halve dagen) per week tijdens de laatste 26 weken van de opzegtermijn. Tijdens de voorafgaande periode mag de werknemer in principe enkel een halve dag per week van het werk wegblijven.
2. **Je hebt recht op een outplacementbegeleiding:** je mag gedurende de volledige duur van de opzegtermijn een dag per week afwezig zijn om die begeleiding te volgen.

9.2 OUTPLACEMENT

Outplacement is een dienstverlening (begeleiding, advies,...) die een ontslagen werknemer in staat moet stellen om op korte termijn bij een

[14] Ontslag van ten minste 2 arbeiders in ondernemingen met 8 arbeiders of minder, van ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van 9 tot 17 arbeiders, van ten minste 4 arbeiders in ondernemingen van 18 tot 22 arbeiders, van ten minste 5 arbeiders in ondernemingen van 23 tot 28 arbeiders en van ten minste 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 29 arbeiders, dit alles in de loop van een periode van 60 kalenderdagen.



nieuwe werkgever of als zelfstandige werk te vinden. Al sinds 2002 voorziet cao nr. 82 in een recht op outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn. Vanaf 2014 werd in een bijkomend recht op outplacement voorzien.

9.2.1 RECHT OP OUTPLACEMENT OP BASIS VAN DE NIEUWE WETGEVING (HET ALGEMENE REGIME)

- Vanaf 1 januari 2014 kan elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzegtermijn (of een opzegvergoeding) van minstens 30 weken, genieten van een outplacementbegeleiding.
- Gedurende deze opzegtermijn van minstens 30 weken heb je recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren. De begeleiding volg je dan tijdens je sollicitatieverlof.
- Indien je ontslagen wordt met een opzegvergoeding, dan wordt je opzegvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding). Tot 31 december 2015 kon je een outplacementbegeleiding weigeren en je opzegtermijn van ten minste 30 weken behouden. Vanaf 1 januari 2016 wordt je opzegvergoeding sowieso verminderd met 4 weken, zelfs indien je de begeleiding weigert.
- Wie 45 jaar of ouder is en bij ontslag geen 30 weken opzegtermijn heeft, kan terugvallen op de regeling van cao nr. 82 (zie 9.2.2).

9.2.2 RECHT OP OUTPLACEMENT OP BASIS VAN CAO NR. 82 (HET BIJZONDERE REGIME)

- Als je op het ogenblik van ontslag minstens 45 jaar oud bent en je een ononderbroken anciënniteit hebt bij je werkgever van 1 jaar, dan heb je recht op outplacement. Je werkgever is dan verplicht om je een outplacementbegeleiding aan te bieden. In twee gevallen is je

werkgever dat niet verplicht, tenzij je er zelf om vraagt: wanneer je arbeidsduur minder dan de helft bedraagt dan je voltijdse collega's en wanneer je als toekomstig volledig uitkeringsgerechtigd werkloze niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

- Volgens cao nr. 82 moet een outplacementbegeleiding voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria. Bovendien moet het outplacementaanbod gebeuren volgens een specifieke procedure en bestaat er een sanctie, als je werkgever zijn verplichting niet nakomt.

10. WERKBAAR WERK

We moeten allemaal langer aan het werk blijven. De besparingsregering-Michel I heeft de pensioenleeftijd op 67 jaar (in 2030) gebracht. Voor jong en oud in de metaalhandelsector is dit geen sinecure. Vandaar dat we in het akkoord 2015-16 een sectoraal model werkbaar werk in de steigers hebben gezet. In 2017-2018 wordt dit sectoraal model verder uitgewerkt.





BIJLAGE

A. VERVOERSKOSTEN

Tabel werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een privévervoermiddel (sinds 1 februari 2018). [KLIK HIER](#)



B. MINIMUMLONEN

Hier vind je de minimumuurlonen in de sector van de metaalhandel op 1 februari 2018. KLIK HIER



**WIE ONS ZOEKT,
ZAL ONS VINDEN.**

***Volg ons via de
sociale media!***



Op onze Facebook-pagina berichten we over acties, houden we regelmatig een poll en promoten we onze e-publicaties, maar ook onze bloggers krijgen daar hun plek. Ook zorgen we ervoor dat al het nieuws rond wetgeving, nieuwe opportuniteiten of soms moeilijke materie tot bij onze mensen – bijna face-to-face – geraakt. Surf snel naar de pagina en word ook 'vriend'. Ook op Twitter tekenen we present. We schrijven er bondige nieuwsberichtjes rond uiteenlopende topics. We volgen ook toonaangevende organisaties en personen en retweeten hun berichten. Zo blijven we op de hoogte van alles wat reilt en zeilt in de (sociale) wereld. Volg ons via Twitter en start met 'retweeten'.

Facebook & Twitter

 www.facebook.com/abvvmetaal
 www.twitter.com/abvvmetaal





ADRESSEN CENTRALE

Jacob Jordaensstraat 17 – 1000 Brussel
Tel. 02 627 74 11 – Fax 02 627 74 90
www.abvvmetaal.be

info@abvvmetaal.be

Facebook: <https://www.facebook.com/abvvmetaal/>
Twitter: <https://twitter.com/abvvmetaal>

Voorzitter: Herwig JORISSEN

Ondervoorzitter: Georges DE BATSELIER

Algemeen secretaris: Ortwin MAGNUS

ABVV-METAAL ANTWERPEN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Antwerpen
Tel. 03 203 43 40 – Fax 03 203 43 56
E-mail: antwerpen@abvvmetaal.be

Voorzitter:

Marc POTTELANCIE – Tel. 03 203 43 66
E-mail: mpottelancie@abvvmetaal.be

Voorzitter Dagelijks Bestuur:

Eddy GOOVAERTS – Tel. 03 203 43 60
E-mail: egoovaerts@abvvmetaal.be

Adviseur:

Friso BORREMANS – Tel. 03 203 43 62
E-mail: fborremans@abvvmetaal.be

Hoofd administratie:

Gerrit ROMBAUTS – Tel. 03 203 43 61
E-mail: grombauts@abvvmetaal.be

AFDELINGEN EN BURELEN

1/ AFDELING REGIO ANTWERPEN

Afdelingssecretaris:

Wim LEYZEN – Tel. 03 203 43 69
E-mail: wleyzen@abvvmetaal.be

Secretarissen:

Ronny LEQUENNE – Tel. 03 203 43 47
E-mail: rlequenne@abvvmetaal.be

Frank DAMS – Tel. 03 203 43 64
E-mail: fdams@abvvmetaal.be

Sociale dienst:

Dirk SERRIEN – Tel. 03 203 43 65
E-mail: dserrien@abvvmetaal.be

Bureel Antwerpen:

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Antwerpen
Tel. 03 203 43 40 – Fax 03 232 78 74

Bureel Boom:

Antwerpsestraat 33 – 2850 Boom
Tel./Fax 03 844 74 63

2/ AFDELING MECHELEN – KEMPEN

Afdelingssecretaris:

Hans VANEERDEWEGH – Tel. 014 56 26 06
E-mail: hvaneerdewegh@abvvmetaal.be

**Secretarissen:**

Patrick VANDERLOOVEN – Tel. 015 29 90 60; 014 56 26 02
E-mail: pvanderlooven@abvvmetaal.be

Patrick ELSSEN – Tel: 015 29 90 61
E-mail: pelsen@abvvmetaal.be

Bureel Mechelen:

Zakstraat 16 – 2800 Mechelen
Tel. 015 29 90 62 – Fax 015 21 94 74
E-mail: mechelen@abvvmetaal.be

Bureel Geel:

Lebonstraat 40d – 2440 Geel
Tel. 014 56 26 00 – Fax 014 56 26 09
E-mail: kempen@abvvmetaal.be

ABVV INDUSTRIEBOND METAAL LIMBURG

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Volksontwikkeling – Jekerstraat 59 – 3700 Tongeren
Tel. 012 39 87 00 – Fax 012 23 07 85

Provinciaal voorzitter:

Rohnny CHAMPAGNE – gsm: 0474 06 14 19
E-mail: rchampagne@abvvmetaal.be

Provinciale secretarissen:

Johnny FRANS – gsm 0474 06 13 95
E-mail: jfrans@abvvmetaal.be

Frank STEVENS – gsm 0496 05 60 75
E-mail: fstevens@abvvmetaal.be

Rafaele DAL CERO – gsm 0495 51 22 89
E-mail: rdalcer@abvvmetaal.be

Ledenbeheer:

Inge RAMAEKERS – Tel. 012 39 87 00
E-mail: iramaekers@abvvmetaal.be

Franco SARTOR – Tel. 012 39 87 01
E-mail: fsartor@abvvmetaal.be

Sociale dienst/Adviseurs:

Inge CORSTJENS – Tel. 012 39 87 02
E-mail: icorstjens@abvvmetaal.be

Elke MOORS – Tel. 012 39 87 03
E-mail: emoors@abvvmetaal.be

Vorming:

Ludgarde DIRIX – Tel. 012 39 87 04
E-mail: ldirix@abvvmetaal.be

Drukkerij:

Frank VANDRIES – Tel. 012 39 87 13
E-mail: fvandries@abvvmetaal.be

Verhuur gebouwen, EFI & belastingsservice:

Erik VERHEYDEN – Tel. 012 39 87 14
E-mail: everheyden@abvvmetaal.be

ABVV-METAAL OOST-VLAANDEREN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Vrijdagmarkt 9 – 9000 Gent
Tel. 09 265 52 95 – Fax 09 265 52 98

Provinciaal secretaris:

Patrick MERTENS – gsm 0478 23 44 94
E-mail: pmertens@abvvmetaal.be

**Provinciaal voorzitter:**

Jo DE MEY – gsm 0477 38 11 63
E-mail: jdemey@abvvmetaal.be

Diensthofpersoneelszaken, financiën en administratie:

Karin AUDENAERDE – gsm 0478 33 07 16
E-mail: kaudenaerde@abvvmetaal.be

GEWESTELIJKE AFDELINGEN

GENT – EEKLO

Vrijdagmarkt 9 – 9000 Gent
Tel. 09 265 52 91 – Fax 09 265 52 98

Gewestelijke secretaris:

Marc STAELENS – gsm 0476 67 09 34
E-mail: mstaelens@abvvmetaal.be

Secretaris:

Brenda VANDERDONCKT – gsm 0473 91 87 89
E-mail: bvanderdonckt@abvvmetaal.be

WAAS EN DENDER

Dijkstraat 59 – 9200 Dendermonde
Tel. 052 25 92 79/80 – Fax 052 25 92 81

Vermorgenstraat 11 – 9100 Sint-Niklaas
Tel. 03 760 04 15/16 – Fax 03 760 04 17

Gewestelijke secretaris:

Frank VAN DORSSELAER – gsm 0473 89 0311
E-mail: fvdorsselaer@abvvmetaal.be

ZUID-OOST-VLAANDEREN

Houtmarkt 1 – 9300 Aalst
Tel. 053 72 78 35/36 – Fax 053 77 47 52

Stationsstraat 21 – 9600 Ronse
Tel. 055 33 90 12 – Fax 055 33 90 59

Gewestelijk secretaris:

Jo DE MEY – gsm 0477 38 1163
E-mail: jdemey@abvvmetaal.be

**FEDERATIE DER METAALINDUSTRIE
VLAAMS-BRABANT****PROVINCIAAL SECRETARIAAT**

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74

Provinciaal secretaris:

Karel GACOMS
E-mail: kgacoms@abvvmetaal.be

Adjunct provinciaal secretaris:

Denis DE MEULEMEESTER
E-mail: ddemeulemeester@abvvmetaal.be

Secretaris:

Luc JANSSENS
E-mail: ljanssens@abvvmetaal.be

Secretaris:

Christophe LANCKMANS
E-mail: clanckmans@abvvmetaal.be



AFDELING VILVOORDE:

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74

AFDELING LEUVEN:

Maria Theresiastraat 119 – 3000 Leuven
Tel. 016 20 29 12 – Fax 016 29 00 04

AFDELING HALLE:

Meiboom 4 – 1500 Halle
Tel. 02 356 66 56

AFDELING BURGERLUCHTVAART:

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74

ABVV-METAAL WEST-VLAANDEREN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Conservatoriumplein 9/6 – 8500 Kortrijk
Tel. 056 23 50 85

Provinciaal secretaris:

John DEBROUWERE
E-mail: jdebrouwere@abvvmetaal.be

vanaf 2018:
Steven VAN EECKHOUTTE
E-mail: svaneeckhoutte@abvvmetaal.be

Website: www.abvvmetaal-wvl.be

REGIO KORTRIJK

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Kortrijk
Tel. 056 23 50 80

Gewestelijk secretaris:

Dieter MASSCHELEIN
E-mail: dmasschelein@abvvmetaal.be

REGIO ROESELARE

Zuidstraat 22-24 – 2e verdieping – 8800 Roeselare
Tel. 051 26 00 88

Gewestelijk secretaris:

Yves ALLEWAERT
E-mail: yallemwaert@abvvmetaal.be

REGIO IEPER – WEVELGEM – MENEN

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Kortrijk
Tel. 056 23 50 86 – Fax 056 21 45 46

Korte Torhoutstraat 27 – 8900 Ieper
Tel. 057 21 83 75

Gewestelijk secretaris:

Véronique ROGIER
E-mail: vrogiere@abvvmetaal.be

REGIO BRUGGE

Zilverstraat 43 – 8000 Brugge
Tel. 050 44 10 28

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeppez@abvvmetaal.be

REGIO OOSTENDE-VEURNE-DIKSMUIDE

J. Peurquaetstraat 27-29 – 8400 Oostende
Tel. 059 55 60 75

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeppez@abvvmetaal.be



www.abvvmetaal.be

Verantwoordelijke uitgever:
Herwig JORISSEN
J. Jordaensstraat 17 - 1000 Brussel