



OP ZAK
2017-2018



METAAL-
RECUPERATIE

PsC 142.1



INHOUDSOPGAVE

1. Inkomen.....	6
1.1 Loonvoorwaarden	6
1.1.1 Index.....	6
1.1.2 Koopkracht.....	6
1.2 Sectoraal minimumloon	10
1.3 Anciënniteitstoeslag	10
1.4 Premies	11
1.4.1 Syndicale premie	11
1.4.2 Premies van het Vlaamse Gewest	11
1.5 Vervoerskosten: woon-werkverkeer	11
2. Arbeidsvoorwaarden	12
2.1 Opzegtermijnen	12
2.1.1 De wettelijke opzegtermijnen	12
2.1.2 Berekening van je opzegtermijn.....	14
2.1.3 Wie draagt welk deel van de opzegtermijn?.....	16
2.1.4 Uitzonderingen	18
2.2 Carenzdag	18
2.3 Werkloosheid	19
2.3.1 Volledige werkloosheid	19
2.3.2 Tijdelijke werkloosheid	19
2.4 Ziekte & arbeidsongeval	20
2.4.1 Gewaarborgd loon	20
2.4.2 Ziekenfonds	21
2.4.3 Voorwaarden	22



2.4.4 Controle	22
2.4.5 Re-integratie langdurig zieken	23
2.5 Aanvullend pensioen	24
2.6 Precaire contracten	29
3. Arbeidstijd	30
3.1 Wekelijkse arbeidsduur	30
3.2 Overuren	30
3.3 Sectoraal kader nachtarbeid	31
3.4 Vakantie- en feestdagen	32
3.4.1 Jaarlijkse vakantie	32
3.4.2 Jeugdvakantie	34
3.4.3 Seniorvakantie	35
3.4.4 Europese vakantie.....	36
3.4.5 Feestdagen	37
3.4.6 Bijkomende feestdag	38
3.5 Klein verlet	38
3.6 Anciënniteitsverlof.....	40
3.7 Jubileumverlof	40
4. Onderbreking van de loopbaan	41
4.1 Tijdskrediet & landingsbanen	41
4.2 Thematische verloven.....	46
4.2.1 Algemeen	46
4.2.2 Zorgverlof hospitalisatie ziek kind	48
4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof.....	48
4.3.1 Moederschapsverlof	48
4.3.2 Vaderschapsverlof	50
4.3.3 Geboorteverlof meedouders.....	50

4.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof).....	51
5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT).....	52
5.1 Algemene en sectorale regeling.....	52
5.2 Vastklikken van je rechten	54
5.3 Aangepaste beschikbaarheid	55
6. Vorming & opleiding	57
6.1 Bijdragen voor vorming & opleiding	57
6.2 Collectief recht op vorming	57
6.3 Opleidingsplan	60
6.4 Betaald educatief verlof (BEV)	60
7. Fonds voor bestaanszekerheid	62
8. Sociaal overleg	66
8.1 Syndicale delegatie.....	66
8.2 Werkzekerheid	66
9. Inzetbaarheid	67
9.1 Sollicitatieverlof.....	68
9.2 Outplacement.....	68
9.2.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving (het algemene regime).....	68
9.2.2 Recht op outplacement op basis van de cao 82 (het bijzondere regime)	69
Bijlage.....	70
A. Vervoerskosten	70
B. Minimumlonen	75
Adressen	76



1. INKOMEN

1.1 LOONVOORWAARDEN

1.1.1 INDEX

De indexverhoging wordt jaarlijks berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van december van het lopende jaar (2018) en de afgevlakte gezondheidsindex van december van het voorgaande jaar (2017). Zo bedroeg de indexverhoging 1,14 % op 1 januari 2017 (indexsprong) en 1,88 % op 1 januari 2018.

1.1.2 KOOPKRACHT

1.1.2.1 LOONSVERHOOGING

Bovenop de indexering (+1,88 % vanaf 1 januari 2018), werden alle minimumuurlonen met 1,1 % verhoogd vanaf 1 mei 2017. De bruto minimumuurlonen sinds 1 januari 2018 (na index) vind je in de laatste tabel helemaal achteraan.

Vanaf 1 mei 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). Het onderhandelen van een ondernemingsenveloppe dient geconcretiseerd te worden in een bedrijfs-cao, ten laatste tegen 31 juli 2017. Indien er geen akkoord is om te onderhandelen over een enveloppe, of indien er geen cao wordt afgesloten tegen ten laatste 31 juli 2017, worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders retroactief verhoogd met 1,1 % vanaf 1 mei 2017.

1.1.2.2 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 metaalrecuperatie ontvangen 250 euro aan ecocheques per jaar, uit te betalen in twee schijven van 125 euro (op 15 juni en op 15 december). Deeltijdse arbeiders hebben recht op een prorata-uitbetaling (op basis van de verhouding tussen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse arbeider en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse arbeider). In- en uittrekders ontvangen hun ecocheques eveneens pro rata. Uitzendkrachten genieten dezelfde rechten als de vaste arbeiders, op voorwaarde van vijf dagen tewerkstelling in de onderneming. De ecocheques zijn in dat geval ten laste van het uitzendkantoor.

Aangezien de ecocheques in twee schijven worden uitbetaald, zijn er twee referentieperiodes. Dat zijn de periodes waarin je gewerkt hebt en/of de periodes die werden gelijkgesteld. De referentieperiodes zijn:

- 1 december van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het huidige jaar
- 1 juni tot en met 30 november van het huidige jaar

Welke dagen worden gelijkgesteld aan gewerkte dagen?

- dagen van tijdelijke werkloosheid
- alle dagen die worden gedekt door een gewaarborgd loon



- 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- en vaderschapsverlof

Belangrijk: een alternatieve besteding van de ecocheques op ondernemingsvlak is mogelijk. Er zijn twee voorwaarden:

- Er moet een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak worden afgesloten.
- Het jaarlijkse bedrag van 250 euro (2 x 125 euro) moet gegarandeerd blijven.

1.1.2.3 EINDEJAARSPREMIE

Het bedrag van de eindejaarspremie bedraagt 9,1 % van het bruto jaarloon van de arbeider (uitgezonderd toeslag overuren). De referteperiode vangt aan op 1 december van het voorgaande jaar en eindigt op 30 november van het lopende jaar. Om recht te hebben op een eindejaarspremie moet de arbeider minstens 3 maand in dienst zijn van de onderneming.

Volgende periodes worden gelijkgesteld aan gewerkte dagen voor de berekening van de eindejaarspremie:

- Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van arbeidsongevallen en beroepsziekten
- Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van andere ongevallen of ziekten voor zover deze een ononderbroken duur van minstens 14 kalenderdagen hebben (hier is de gelijkstelling beperkt tot 60 dagen per referteperiode)
- Tijdelijke werkloosheid (gelijkstelling is beperkt tot 60 dagen per referteperiode)

- Afwezigheden als gevolg van wettelijk kort verlet, syndicale vorming, militaire dienst, zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof, syndicale opdrachten, door de werkgever toegestane afwezigheden omwille van motieven verwant aan het kort verlet (uitgezonderd de door de arbeider aangevraagde onbezoldigde bijkomende vakantie).
- Wettelijke feestdagen

In onderstaande gevallen wordt de eindejaarspremie pro rata uitbetaald:

- Minder dan 1 jaar dienst op 30 november
 - Ontslagen worden (behalve om dringende reden)
 - Zelf ontslag nemen
 - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord
- Ingeval van SWT of pensioen (of bij overlijden) ontvangt de arbeider (of de rechthebbende) een volledige eindejaarspremie (op basis van 12 maanden).

De eindejaarspremie moet ten laatste op 31 december van het beschouwde jaar worden uitbetaald.

Op zak



- Op 1 januari 2018 werden de lonen met 1,88 % geïndexeerd.
- Op 1 mei 2017 werden de minimumuurlonen met 1,1 % verhoogd.
- Ook de effectieve uurlonen werden met 1,1 % verhoogd vanaf 1 mei 2017, behalve in die ondernemingen waar de loonsverhoging op een alternatieve manier wordt ingevuld middels een ondernemingsenveloppe. Indien er gewerkt wordt met een enveloppe, moet hierover ten laatste tegen 31 juli 2017 een bedrijfs-cao worden afgesloten.



1.2 SECTORAAL MINIMUMLOON

De sectorale minimumlonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari. De tabel met de bedragen van de minimumuurlonen na de indexering (op 1 januari 2018) en na de loonsverhoging met 1,1 % op 1 mei 2017 vind je terug in de tabel helemaal achteraan.

Jobstudenten hebben recht op 90 % van het uurloon dat van toepassing is in de categorie waarin de arbeider met een gelijkaardige functie als die van de jobstudent wordt tewerkgesteld.

1.3 ANCIËNNITEITSTOESLAG

Per schijf van 10 jaar anciënniteit in de onderneming hebben arbeiders recht op een anciënniteitstoeslag van 0,05 euro per uur. Dit wil zeggen:

- Vanaf 10 jaar anciënniteit in de onderneming: recht op een toeslag van 0,05 euro per uur
- Vanaf 20 jaar anciënniteit in de onderneming: recht op een toeslag van 0,10 euro per uur
- Vanaf 30 jaar anciënniteit in de onderneming: recht op een toeslag van 0,15 euro per uur

De anciënniteitstoeslag valt onder het begrip loon, en moet dus ook als dusdanig in rekening gebracht worden voor alle vervangingsinkomens, voor de sociale zekerheid en voor alle vergoedingen berekend op basis van het loon. Deze toeslag wordt toegekend ongeacht het uurregime waarin de arbeider is tewerkgesteld en is recurrent tijdens de volgende jaren. De anciënniteitstoeslag moet apart worden vermeld op de loonfiche.

Andere anciënniteitsregelingen op ondernemingsvlak zijn mogelijk, maar mogen niet slechter zijn dan de sectorale regeling.

1.4 PREMIES

1.4.1 SYNDICALE PREMIE

In 2017 bedraagt de syndicale premie 120 euro voor leden die een bijdrage betalen als actieve en voltijdse werknemer. Voor schoolverlaters, zieken, ... zijn speciale regelingen voorzien.

1.4.2 PREMIES VAN HET VLAAMSE GEWEST

Als je tijdskrediet of loopbaanonderbreking neemt, krijg je van de RVA een onderbrekingsuitkering voor de duur van de loopbaanonderbreking. Die uitkering kan aangevuld worden met een extra aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid. Alle arbeiders die zijn gedomiciëerd en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest kunnen aanspraak maken op die Vlaamse aanmoedigingspremies, zowel voor zorgkrediet, opleidingskrediet als voor arbeidsduurvermindering in ondernemingen in moeilijkheden/herstructurering.

1.5 VERVOERSKOSTEN: WOON-WERKVERKEER

Sinds 1975 moet de werkgever een deel van de kosten van het woon-werkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming is afhankelijk van de afstand tussen de woonplaats en de onderneming.

- Voor het vervoer met de **trein** vind je in tabel 1 achteraan in de bij-lage de bedragen die geldig zijn vanaf 1 februari 2018.
- Voor het vervoer met een **privévervoermiddel** vind je in tabel 2 ach-teraan in de bijlage de bedragen die gelden sinds 1 februari 2018.
- Voor de arbeiders die met de **fiets** naar het werk gaan, betaalt de werkgever een fietsvergoeding van 0,23 euro per afgelegde kilometer (vanaf 1 juli 2017).



2. ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 OPZEGTERMIJNEN

Sinds 1 januari 2014 gelden er nieuwe wettelijke opzegtermijnen zowel voor arbeiders als bedienden. Deze opzegtermijnen worden in weken uitgedrukt. De opzegtermijn gaat in op de maandag volgend op de kennisgeving.

2.1.1 DE WETTELIJKE OPZEGTERMIJNEN

- Hieronder 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 2 jaar en 1 maand 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 maanden 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.

Hieronder vind je de tabel met de oude sectorale opzegtermijnen in PsC 142.1:

Tabel 3: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN VOOR ARBEIDERS IN DIENST VÓÓR 31 DECEMBER 2013

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer	Werkgever
Minder dan 5 jaar	28 dagen	14 dagen	35 dagen
5 - 10 jaar	28 dagen	14 dagen	42 dagen
10 - 15 jaar	28 dagen	21 dagen	56 dagen
15 - 20 jaar	28 dagen	21 dagen	84 dagen
20 - 25 jaar	56 dagen	28 dagen	112 dagen
+ 25 jaar	56 dagen	28 dagen	112 dagen



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 een gedeelte van de opzegtermijn. Dat is het gedeelte dat betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014. Dit deel van de opzegtermijn wordt berekend volgens het (oude) sectoraal stelsel en wordt opgeteld bij het 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 voor 31 december 2013 de sectorale (verkorte) opzegtermijn in aanmerking genomen.

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 14 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 14 + 13 = 27 weken.*
- *Aandeel van de RVA = 62 weken (totaal) – 27 weken = 35 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 opzegvergoeding; m.a.w. je bent gedeckt voor **alle** takken van de Sociale Zekerheid behalve de jaarlijkse vakantie.



- Tijdens de periode gedekt door de OCV kun 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 afgevoerd van de wettelijke opzegtermijnen, wat dan weer wel kan via een ondernemings-cao.
- In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een SWT, kunnen de opzegtermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken indien 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 CARENZDAG

De carenzdag werd afgeschaft op 1 januari 2014. Sindsdien hebben arbeiders, net zoals bedienden, recht op hun gewaarborgd loon vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid en dit ongeacht de duur ervan.

2.3 WERKLOOSHEID

2.3.1 VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

Wie zonder werk valt, kan een werkloosheidsuitkering aanvragen. De werkloosheidsdienst van het ABVV gaat na of je recht hebt op een werkloosheidsvergoeding en overhandigt je een controlekaart. 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>).

2.3.2 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 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 in hoofdstuk 7 (Fonds voor Bestaanszekerheid).



Nieuw!

- Op 1 juli 2017 werden de aanvullende vergoedingen tijdelijke werkloosheid geïndexeerd met 1,54 % (en daarbovenop licht verhoogd). Ze bedragen sindsdien 6,10 euro per volledige dag en 3,05 euro per halve dag.
- Sinds 1 juli 2017 worden de aanvullende vergoedingen tijdelijke werkloosheid ook betaald in geval van overmacht ten gevolge van brand in de onderneming.
- Sinds 1 juli 2017 betaalt het Fonds voor Bestaanszekerheid alle aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid gedurende maximaal 36 dagen per kalenderjaar. Dit geldt voor alle motieven gecombineerd (tijdelijke werkloosheid economische redenen, slecht weer en brand in de onderneming). Vanaf de 37e dag betaalt je werkgever deze aanvullende vergoedingen tijdelijke werkloosheid (onbeperkt in de tijd).

2.4 ZIEKTE & ARBEIDSONGEVAL

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

- Breng onmiddellijk je werkgever op de hoogte!
- Maak (indien het arbeidsreglement dat voorschrijft) het geneeskundig getuigschrift over aan je werkgever binnen de voorgeschreven termijn.
- Er kan een controle volgen waaraan je je niet mag onttrekken.

2.4.1 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 een 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 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.

2.4.2 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.



2.4.3 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 2.4.1).
- Je hebt de aangifte van arbeidsongeschiktheid ingediend (zie 2.4.1).
- Het inlichtingenblad dat je van je ziekenfonds ontvangt, heb je zorgvuldig ingevuld. Een gedeelte is bestemd voor de werkgever.

2.4.4 CONTROLE

Als je afwezig bent wegens ziekte, kunnen de werkgever en/of het ziekenfonds je laten controleren door een controle-arts. Je bent verplicht om deze controle te ondergaan, op voorwaarde dat ze wordt uitgevoerd door een erkend arts. Sinds de wet betreffende het eenheidsstatuut (26 december 2013) is voorzien 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 controle-arts (in opdracht van de werkgever). De beschikbaarheid voor een bezoek van de controle-arts kan worden geregeld bij sectorale cao, via een bedrijfs-cao of via een aanpassing van het arbeidsreglement. **Voor de sector metaalrecuperatie is geen sectorale cao in die zin voorzien.**

Mag je volgens het medisch attest je woning **niet** verlaten, dan wordt van je verwacht dat je de controle-arts bij je thuis ontvangt. 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, dan kun je worden verplicht om je aan te melden in de praktijk van de controle-arts. Je verplaatsingskosten worden vergoed door je werkgever. Ook de kosten voor het medisch onderzoek zijn altijd ten laste van de werkgever.

Als de controle-arts je arbeidsgeschiedt 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 controle-arts. De periode van arbeidsongeschiktheid waarover geen geschil bestaat, valt hierbuiten. Als je het niet eens bent met de bevindingen van de controle-arts, dan moet je dit laten noteren in het schriftelijke verslag. Het is ook mogelijk dat de attesten van je huisarts en de controle-arts tegenstrijdig zijn. In dit geval is het mogelijk om binnen de 2 werkdagen nadat je het verslag van de controle-arts 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, bovenop de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in hoofdstuk 7 (Fonds voor Bestaanszekerheid).

2.4.5 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 PENSIOEN

Arbeiders in de sector van de metaalrecuperatie (PsC 142.1) 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. Deze bijdrage bedraagt momenteel 1,80 % van je jaarlijkse brutoloon.

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 binnen de sector. Ook de aard (voltijds – deeltijds – bepaalde of onbepaalde duur) van je arbeidscontract speelt hierin geen rol. Perodes van uitzendwerk worden niet meegeteld als gewerkte periode. Je bent dan immers in dienst bij een uitzendkantoor en niet bij een bedrijf van de sector. Ter compensatie wordt je loon als 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, eventueel aangevuld met de waarborgen voortvloeiend uit het solidariteitsluik.
- Het solidariteitsluik 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 verhoogd met een rendement dat vanaf 1 januari 2016 1,75 % bedraagt. Bijdragen van vóór 31 december 2015 hebben nog een rendement van 3,25 %.

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 kan 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 loopbaan jaren;
 - op 60 jaar na 43 loopbaan jaren;
 - of op 61 jaar na 42 loopbaan jaren;
 - in 2018
 - 63 jaar / 41 loopbaan jaren
 - 60 jaar / 43 loopbaan jaren
 - 61 jaar / 42 loopbaan jaren

Daarnaast zijn er nog overgangsmaatregelen:

Als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961, 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 maximaal 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⁾

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.

⁽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.

Wat kan wel?

- Je kunt het bedrag laten staan in het Sectoraal Pensioenfonds (SE-FOCAM) tot wanneer 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 en met 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.

Overlijden voor de pensioenleeftijd?

Het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene (vóór of na pensionering), of de overeenstemmende kapitaalswaarde, worden aan hun rechthebbende(n) toegezegd.

Informatie over je aanvullend pensioen

Zolang je actief bent in de sector, ontvang je jaarlijks (in november of december) een pensioenfiche met de stand van zaken van je 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. je wettelijk pensioen of overlijden, alsook de aanduiding van je begunstigde, gebeuren via geijkte formulieren die je kunt downloaden op de hogergenoemde webstek www.sefocam.be. Op deze formulieren staat telkens vermeld welke documenten je moet toevoegen.

Contactgegevens:

vzw SEFOCAM, Woluwedal 46/7, 1200 Brussel.

Tel: 02/761.00.71

Website: www.sefocam.be

Op zak



- De bijdrage voor het Sectoraal Pensioenfonds bedraagt 1,8 %.
- Het rendement bedraagt 1,75 % op de bedragen gestort sinds 1 januari 2016 en 3,25 % op de bedragen gestort vóór 31 december 2015.
- Alle formulieren inzake aanvullend pensioen kun je opvragen op de website www.sefocam.be.

2.6 PRECAIRE CONTRACTEN

In onze sector werken heel wat arbeiders met preciaire contracten. Dat zijn tijdelijke contracten, uitzendcontracten en contracten voor een bepaald werk die je als werknemer geen werkzekerheid bieden. 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 hoef je geen proefperiode meer af te leggen. Er is echter wel een mogelijkheid om in de individuele arbeidsovereenkomst een verkorte opzegtermijn te voorzien, maar enkel voor arbeiders die worden aangeworven met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere uitzendcontracten en enkel gedurende de eerste 3 maanden van de tewerkstelling.

Ondernemingen binnen de sector kunnen slechts een beroep doen op opeenvolgende dagcontracten, indien daartoe een expliciete noodzaak bestaat. Het moet gaan over werken waarvan vóór de aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 werkdagen.

Uitzendcontracten omwille van 'tijdelijke vermeerdering van werk', worden na een periode van 6 maanden omgezet in een contract van onbepaalde duur.



3. ARBEIDSTIJD

3.1 WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uren per week. Dat komt neer op 1756 uren per arbeider per jaar, rekening houdende met de feestdagen en de jaarlijkse vakantie.

3.2 OVERUREN

De Wet Wendbaar en Werkbaar Werk, beter bekend als de wet-Peeters, bepaalt dat de wekelijkse arbeidsduur van 38 uren moet gerespecteerd worden over een referentieperiode van een jaar, weliswaar binnen de grenzen van 9 uren per dag en 45 uren per week. In de sector metaal-recuperatie was dit reeds het geval.

Interne overurengrenzen

Nieuw is wel dat door de wet-Peeters de interne overurengrenzen standaard op 143 uren wordt gelegd. Voorheen was dit in de sector 91 uren. Het doel van deze interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eenmaal de interne grens bereikt, moeten deze overuren worden afgebouwd. Dit kan ofwel via inhaalrust, ofwel via uitbetaling. Pas dan mogen opnieuw overuren worden gepestreerd.

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

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 zes maanden worden vernieuwd. 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 gepestreerd uiteraard).

De vrijwillige overuren worden uitbetaald (loon + overloon), ze kunnen niet worden opgenomen in de vorm van inhaalrust. Dergelijke overuren moeten ook niet gemotiveerd worden: een buitengewone werkvermeerdering of onvoorziene omstandigheden inroepen, hoeft in dit geval dus niet. Voor dit soort overuren is geen goedkeuring van de vakbondsafvaardiging nodig.

Inhaalrust of uitbetaling

Er kunnen zich twee situaties voordoen:

1. 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 gepestreerd zijn in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid. In de sector metaalrecuperatie kan dit voor maximaal 91 uren per kalenderjaar.
2. Het pakket van de 100 vrijwillige overuren wordt hetzij uitbetaald, hetzij op een loopbaanspaarrekening geplaatst (bij de opmaak van deze Op Zak was het wettelijk kader hieromtrent nog niet klaar).

3.3 SECTORAAL KADER NACHTARBEID

Binnen de sector bestaan afspraken en procedures inzake (de invoering van) nachtarbeid.

Afspraken

- Nachtarbeid kan enkel op vrijwillige basis
- Nachtarbeid kan enkel voor werknemers met een contract van onbepaalde duur
- Terugkeerrecht voor zwangere vrouwen en voor werknemers met ernstige medische, familiale, ... problemen.



Procedure om nachtarbeid in te voeren

- De werkgever moet vooraf de werknemers schriftelijk informeren over zijn voornemen om nachtarbeid in te voeren, alsook over de factoren die een invoering rechtvaardigen.
- In bedrijven met een vakbondsafvaardiging dient een cao te worden afgesloten (ondertekend door alle in de vakbondsafvaardiging aanwezige vakbonden).
- In bedrijven zonder vakbondsafvaardiging dient het betrokken paritair comité zijn goedkeuring te geven over de resultaten van de besprekingen met de werknemers.

3.4 VAKANTIE- EN FEESTDAGEN

3.4.1 JAARLIJKSE 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 aantal betaalde verlofdagen hangt af van het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen.

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

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in 2016	Aantal vakantiedagen in vijfdagenweek
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in 2016	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
- Vaderschapsverlof
- 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 vakbondcongres
- 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
- Werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Werkloosheid om economische redenen
- Educatief verlof

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 verbonden aan een enkele voorwaarden:

- Op 31 december van het vakantiedienstjaar (het vakantiedienstjaar is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin je als jongere vakantie neemt) ben je nog geen 25 jaar.
- 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 zijn uitgeput. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet aanvullende vergoedingen.

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 (= het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin je vakantie neemt).
- Je hebt recht op minder dan 4 weken betaalde vakantie in het vakantiejahr 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 aanvullende uitkeringen.



3.4.4 EUROPESE VAKANTIE

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

Voorwaarde is wel dat je minstens 3 maanden hebt gewerkt (aanlooperperiode).

De Europese vakantie is gebaseerd op 1 week vakantie per 3 maanden werk. Na de aanlooperperiode bouw je vakantiedagen op in verhouding tot je prestaties. Je hoeft dan ook niet te 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 te hebben gewerkt, heeft recht op 2 weken Europese vakantie. Je vraagt deze vakantie aan door het formulier van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen en op te sturen naar je vakantiekas.

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 vallen de feestdagen op onderstaande dagen:

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

Valt een feestdag op een zondag of op 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 de ondernemingsraad of de syndicale delegatie (indien geen ondernemingsraad) of in overleg tussen werkgever en werknemer (indien ook geen syndicale delegatie). Als de vervangingsdag niet expliciet 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.

3.4.6 BIJKOMENDE FEESTDAG

Binnen de sector metaalrecuperatie heb je bovendien recht op één bijkomende feestdag, namelijk de gewestelijke feestdag:

- 11 juli in het Nederlands taalgebied
- 27 september in het Frans taalgebied Voor arbeiders van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Duitstalig gebied wordt de datum van deze speciale verlofdag in gemeenschappelijk overleg op ondernemingsniveau vastgelegd.

3.5 KLEIN VERLET

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

• Huwelijk

- Eigen huwelijk of verklaring van wettelijke samenleving of officiële neerlegging van samenlevingscontract: je krijgt 3 dagen vrijaf in de loop van de week van de gebeurtenis of in de daaropvolgende week.
- Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind (wettig of erkend), kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van eender welk andere verwant die bij de werknemer inwoont: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).

- **Geboorte van je eigen kind** (wettelijk, gewettigd, aangenomen, erkend natuurlijk kind of regelmatig door jou opgevoed kind): je mag 10 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevestiging. 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, tweede echtgeno(o)t(e) van vader of moeder), je kind, de ouders of het kind van je echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 3 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-)groot vader 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) 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 wettig, gewettigd, aangenomen, natuurlijk erkend 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. Wanneer de plechtigheid plaatsvindt op een zon- of feestdag, zal deze dag genomen worden op de arbeidsdag onmiddellijk voor of onmiddellijk na het feest.
- 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

Een arbeider heeft recht op 1 dag anciënniteitsverlof na 15 jaar anciënniteit in de onderneming. Na 30 jaar anciënniteit in de onderneming komt daar een tweede dag anciënniteitsverlof bovenop. Bij overgang van de onderneming blijft de anciënniteit die de arbeider heeft opgebouwd behouden. Gunstiger regelingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing.

3.7 JUBILEUMVERLOF

Bij een anciënniteit van 10 jaar in de onderneming heb je recht op 1 extra verlofdag. Dit verlof krijg je echter alleen in het jaar waarin je de 10 jaar anciënniteit behaalde (eenmalig dus).

4. ONDERBREKING VAN DE LOOPBAAN

4.1 TIJDSKREDIET & LANDINGSBANEN

Cao 103 voorzag enerzijds in verschillende vormen van tijdskrediet (met motief en zonder motief) en anderzijds in tijdskrediet eindloopbaan (landingsbanen). De cao 103ter van 20 december 2016 heeft de oorspronkelijke cao 103 aangepast. Zo werd het tijdskrediet zonder motief definitief afgeschaft en het tijdskrediet met motief uitgebreid. Daarnaast zorgde het KB van 23 mei 2017 ervoor dat het recht op afwezigheid (cao 103) volledig afgedekt is door het recht op een onderbrekingsuitkering. Bovendien kunnen werknemers die 2 deeltijdse jobs combineren nu ook 1/5-loopbaanvermindering nemen.

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° 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 sector metaal-recuperatie bestaat er een sectorale cao die 12 maanden voltijds/halftijds voorziet.	Volledig behoud van pensioenrechten

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

2° 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-⁴ of familielid⁵ bij te staan of te verzorgen (Verschillende familieleden 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 sector metaal-recuperatie bestaat een sectorale cao die 51 maanden voltijds/halftijds voorziet, behalve voor motief zorg kind tot 8 jaar (kan maar 36 maanden voltijds/deeltijds)• Geen cao in sector of bedrijf nodig om dit tijdskrediet op te nemen.	<ul style="list-style-type: none">• Als je echter al tijdskrediet met motief 'opleiding' (zie hoger) nam, wordt dit in mindering gebracht van deze 51 maanden. <p><i>Voorbeeld: 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> <ul style="list-style-type: none">• Volledig behoud van pensioenrechten

[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.

[5] 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, deze situaties dienen wel opgenomen te worden in een sectorale- of ondernemings-cao. **In de sector metaalrecuperatie werd een sectorale cao voor 2017-2018 voorzien:**

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	Bijkomende voorwaarden
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">Pensioen: 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">Pensioen: gelijkstelling aan het 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 ploegenOnderbroken diensten Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	<ul style="list-style-type: none">Pensioen: volledige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar tewerkgesteld zijn in een stelsel van nachtarbeid		<ul style="list-style-type: none">Pensioen: volledige gelijkstelling



4.2 THEMATISCHE VERLOVEN

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 attest⁶ behandelend arts• gezins- of familielid⁷ 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 kind⁸• halftijds 8 maand per kind• 1/5 gedurende 20 maanden	<ul style="list-style-type: none">• voltijds hoogstens 12⁹ 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.		

[6] 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.

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

[8] 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.

[9] 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 ziektefonds.

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 GEBORTEVERLOF MEEOUDERS

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, hebben de werknemers die meeouder zijn (het kan gaan om de lesbische partner van de moeder of om een mannelijke partner die het kind niet heeft erkend) het recht om gedurende 10 dagen van het werk afwezig te zijn. Deze dagen zijn door hen te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Dat recht komt toe aan de meeouder-werknemer die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is of wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat.

In de sector metaalrecuperatie werd dit klein verlet weliswaar nog niet opgenomen in de sectorale regeling.

4.4 VERLOF OM DWINGENDE REDENEN (FAMILIAAL VERLOF)

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

Dwingende redenen

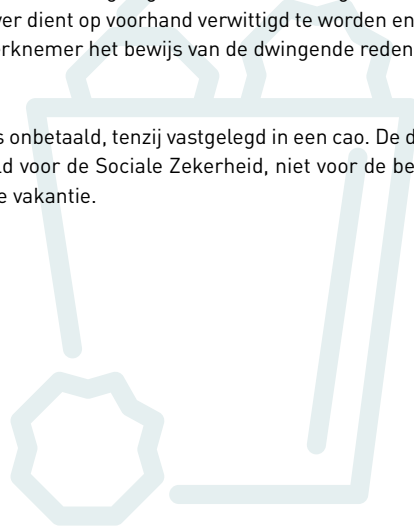
Elke niet-voorziene gebeurtenis los van het werk:

- 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 17.
- **Tot 31 december 2017 is – in het kader van deze cao 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 metaalrecuperatie
62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 33 jaar (2017) 34 jaar (2018)	cao nr. 17 triciessexies	Mogelijk
60 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 33 jaar (2017) 34 jaar (2018)	Uitzondering op cao 17 triciessexies	Mogelijk tot 31 december 2017
58 jaar ¹⁰ in 2017 en 59 jaar in 2018	35 jaar ¹¹ + zwaar beroep		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		cao nr. 120/121	Sectorale cao van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018
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 59 jaar in 2018	33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid		cao nr. 120/121	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 ¹³		cao nr. 123	Geen sectorale- of ondernemingsCAO nodig

[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 laatste gewerkte dag.

[12] 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar nachtarbeid, ploegenarbeid of onderbroken diensten

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



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 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 VAN JE RECHTEN

De leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor SWT worden – tegen onze zin – steeds strenger. Met deze strengere voorwaarden 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 triciessexies). Alle andere SWT-stelsels zijn van deze mogelijkheid uitgesloten.

5.3 AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Zoals reeds gezegd werden ook de voorwaarden inzake de aangepaste beschikbaarheid verder verstrengd. Hieronder vind je meer uitleg over deze aangepaste beschikbaarheid alsook aan welke voorwaarden je moet voldoen om hiervan 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.

Sinds 2015 moet elke SWT'er in principe aangepast beschikbaar zijn tot de leeftijd van 65 jaar. Gelukkig zijn er, afhankelijk van het SWT-stelsel, ook enkele uitzonderingen.



UITZONDERINGEN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

SWT-stelsel	Modaliteiten
SWT 62 jaar (cao nr. 17 tricies sexes)	<ul style="list-style-type: none">• Indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst (vrijstelling aanvragen);• Of indien je ontslag dateert van voor 1 januari 2015;
SWT 60 jaar (de uitzondering op cao nr. 17 triciessexies)	<ul style="list-style-type: none">• Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst (vrijstelling aanvragen);• Of indien je ontslag dateert van voor 1 januari 2015;
SWT 58 / 35 jaar – zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none">• Of indien je ontslag dateert van voor 1 januari 2015;• Of indien je 60 jaar bent in 2017 en 61 jaar in 2018;• Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst;
SWT 58 / 40 jaar – heel lange loopbaan	<ul style="list-style-type: none">• Of indien je ontslag dateert van voor 1 januari 2015;• Of indien je 60 jaar bent in 2017 en 61 jaar in 2018;• Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst;
SWT 58 / 33 / 20 jaar + zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none">• Of indien je ontslag dateert van voor 1 januari 2015;• Of indien je 60 jaar bent in 2017 en 61 jaar in 2018;• Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst;
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	<ul style="list-style-type: none">• Begindatum erkenning vóór 9 oktober 2014;• Indien op het einde van opzegtermijn:<ul style="list-style-type: none">- 58 jaar;- Of bewijs 38 jaar beroepsverleden, dan automatische vrijstelling;• Indien niet voldaan aan bovengenoemde voorwaarden, of datum erkenning valt na 8 oktober 2014, dan vrijstelling op aanvraag op moment:<ul style="list-style-type: none">In 2017 en 2018<ul style="list-style-type: none">- 61 jaar;- Ofwel bewijs 39 jaar beroepsverleden.

6. VORMING & OPLEIDING

6.1 BIJDRAGEN VOOR VORMING & OPLEIDING

- De bijdragen die de werkgevers betalen voor permanente vorming van werknemers uit de sector bedraagt 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %.
- De bijdragen voor vorming en opleiding van risicogroepen (langdurig werkzoekenden, personen met een arbeidshandicap, oudere werknemers, ...) bedraagt eveneens 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %.

6.2 COLLECTIEF RECHT OP VORMING

Vanaf 1 juli 2017 bestaat in de sector een collectief recht op permanente vorming. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen bedrijven met minder dan 40 werknemers enerzijds en bedrijven met 40 of meer werknemers anderzijds:

- Minder dan 40 werknemers: een collectief recht op vorming van 1 dag per arbeider per 2 jaar
- 40 of meer werknemers: een collectief recht op vorming van 2 dagen per arbeider per 2 jaar

Dit collectief recht betekent dat een onderneming gemiddeld 1 (indien minder dan 40 werknemers) of 2 (indien 40 of meer werknemers) dag(en) opleiding moet voorzien per arbeider per 2 jaar. Nemen we als voorbeeld een bedrijf met 100 werknemers, waarvan 60 arbeiders en 40 bedienden. Aangezien er meer dan 40 werknemers zijn, bestaat er een collectief vormingsrecht van 2 dagen per arbeider per 2 jaar. Er zijn 60 arbeiders, wat impliceert dat er dus een recht bestaat van 120 vormingsdagen op 2 jaar (60 arbeiders x 2 dagen). Deze 120 vormings-



dagen mogen in principe ongelijk verdeeld worden over de aanwezige arbeiders. Zolang het gemiddelde van 120 dagen wordt gerealiseerd, zijn de regels gerespecteerd.

Als ABVV-Metaal willen wij er wel voor pleiten om deze vormingsdagen zo veel mogelijk te verspreiden over alle arbeiders, zodat iedereen voldoende kansen krijgt op opleiding. Dit is uiteraard een taak van de vakbondsvertegenwoordigers in de onderneming. Opleidingen gebeuren bij voorkeur ook tijdens de werkuren en verlopen zo veel als mogelijk via de paritaire vormingsinstelling EDUCAM.

Bovenop dit collectief recht op vorming engageren de sociale partners zich om binnen EDUCAM verdere stappen te zetten ter integratie van de Wet Wendbaar en Werkbaar Werk in het sectorale opleidingsbeleid. Deze wet (ook wel de wet-Peeters genoemd) voorziet onder andere in een interprofessionele vormingsdoelstelling van gemiddeld vijf dagen per werknemer per jaar. Let op: het gaat hier over een interprofessionele doelstelling, wat impliceert dat alle bedrijven in alle sectoren samen dit gemiddelde van 5 dagen per werknemer per jaar moeten halen (en niet elk bedrijf of elke sector afzonderlijk). Deze vijf dagen moeten bovendien niet onmiddellijk gerealiseerd worden. Er is een groeipad voorzien, waarvoor geen uiterste datum in het vooruitzicht werd gesteld. Daarnaast is er een vrijstelling voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers en een afwijkende regeling voor ondernemingen die tussen 10 en 20 werknemers tellen.

Opleidingen die erkend zijn door EDUCAM geven recht op een premie voor bedrijven. Deze premies worden betaald door EDUCAM. Voor de sector metaalrecuperatie geldt een premie van 15 euro per uur (ofwel 120 euro per dag). Om recht te hebben op een premie moeten wel enkele voorwaarden vervuld zijn:

- De opleiding houdt verband met de jobinhoud van de cursisten en kadert in een opleidingsplan.
- Het plan is paritair goedgekeurd in de onderneming door alle betrokkenen.
- De opleiding bedraagt minstens 4 uur.
- On-the-job-training is enkel mogelijk onder bepaalde voorwaarden.
- De inhoud van de opleiding mag niet uitsluitend verband houden met merkgebonden werktuigen of producten.
- De sociale partners binnen Educam keuren het dossier goed.

Let op: wat de minimumduur van de opleiding betreft, zijn de sociale partners overeengekomen om ook opleidingen van 2 uur te erkennen. Hiervoor zullen binnen EDUCAM enkele criteria uitgewerkt worden (tijdens de opmaak van deze Op Zak is dit nog niet gebeurd).

Wat opleiding buiten de werkuren betreft: dit is alleen mogelijk voor specifieke beroepen en activiteiten die vorming tijdens de werkuren onmogelijk maken. De voorwaarden zijn:

- Minstens 4 uren en maximaal 24 uren per 2 jaar en per arbeider
- Keuze voor de werknemer tussen recuperatie of uitbetalen van de vormingsuren
- Enkel op vrijwillige basis
- Na goedkeuring door de vakbondsafvaardiging en door de sectorale stuurgroep die werd opgericht in de schoot van EDUCAM

Let op: ook hier zullen in de toekomst opleidingen van minstens 2 uur in aanmerking komen om erkend te worden door EDUCAM. Maar eerst moeten binnen de EDUCAM de criteria hiervoor uitgewerkt worden.



6.3 OPLEIDINGSPLAN

Een opleidingsplan dient als globaal overzicht van de opleidingsbehoeften in de onderneming en van de oplossingen om daaraan tegemoet te komen. Bij de opmaak van een opleidingsplan moeten de opleidingsnoden in alle afdelingen en van alle personeelsgroepen worden onderzocht. In het sectoraal akkoord 2017-2018 werd voorzien dat een opleidingsplan steeds het voorwerp moet uitmaken van overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

6.4 BETAALD EDUCATIEF VERLOF (BEV)

Het stelsel van BEV is sinds 1 juli 2014 geregionaliseerd. Voortaan zijn de gewesten¹⁴ (Vlaams Gewest, Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest) bevoegd in deze materie. In het kader van BEV erkent de wet beroepsopleidingen én algemene opleidingen. Ook cursussen die zijn georganiseerd door de representatieve vakbonden, dus ook de vormingen van ABVV-Metaal, worden beschouwd als algemene opleidingen. Als je vorming volgt bij ABVV-Metaal betaalt de vakbond trouwens je loonverlies terug, indien je meer verdient dan het bruto begrensde bedrag.

Alle werknemers die voltijds werken, hebben recht op betaald educatief verlof. Leeftijd speelt hierbij geen rol. BEV is ook mogelijk voor deeltijdse werknemers in onderstaande 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).

Het aantal uren dat je van het werk afwezig mag zijn met behoud van loon, is gelijk aan het aantal lesuren 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 tot 2.871,30 euro bruto per maand voor het schooljaar 2017-2018, dat loopt van 1 september 2017 tot en met 31 augustus 2018. Ook het aantal uren is jaarlijks begrensd naargelang de aard van de opleiding (zie onderstaand 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.

^[14] 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/>



Op zak



- Vanaf 1 juli 2017 bestaat er een collectief recht op vorming in de sector. Voor bedrijven met minder dan 40 werknemers bestaat er een collectief recht van 1 dag per arbeider per 2 jaar. Voor ondernemingen vanaf 40 werknemers bestaat er een collectief recht van 2 dagen per arbeider per 2 jaar.
- Een opleidingsplan moet steeds besproken worden met de syndicale afvaardiging in de onderneming.

7. FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

In de tabel hieronder vind je een overzicht van de aanvullende vergoedingen die worden betaald door het Fonds van Bestaanszekerheid sinds 1 juli 2017.

I. Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, slecht weer of overmacht ten gevolge van brand in de onderneming

Voorwaarden:

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- in dienst zijn bij een werkgever van de sector
- minstens 15 dagen in dienst zijn bij de werkgever

6,10 euro per volledige werkloosheidsuitkering

3,05 euro per halve werkloosheidsuitkering.

Het FBZ betaalt aanvullende vergoedingen t.e.m. de 36e dag, en dit voor alle motieven gecombineerd (economische redenen, slecht weer en overmacht). Vanaf de 37e dag wordt de aanvullende vergoeding door de werkgever betaald (onbeperkt in de tijd).

II. Volledige werkloosheid

Voorwaarden:

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- ontslagen zijn door een werkgever van de sector
- minstens 3 jaar anciënniteit in de recuperatiesectoren (PC 142)

LET OP: sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid meer betaald, behalve indien:

- Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van collectief ontslag (sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013);
- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 kunnen hun saldo nog uitputten.

5,73 euro per werkloosheidsuitkering

2,86 euro per halve werkloosheidsuitkering

Max. 150 dagen per kalenderjaar

III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel SWT

Voorwaarden:

- minstens 55 jaar
- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- ontslagen zijn door een werkgever van de sector

LET OP: sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid meer betaald, behalve indien:

- Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van collectief ontslag (sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013);
- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 kunnen hun saldo nog uitputten.

5,73 euro per volledige werkloosheidsuitkering

2,86 euro per halve werkloosheidsuitkering



IV. SWT

Voorwaarden:

- 62 jaar (M 40 jaar; V 33 jaar in 2017 en 34 jaar in 2018)
- 60 jaar (M 40 jaar; V 33 jaar in 2017 en 34 jaar in 2018)
- Vanaf 58 jaar in 2017/59 jaar in 2018 (40 jaar loopbaan)
- Vanaf 58 jaar in 2017/59 jaar in 2018 (33 jaar loopbaan, waarvan 20 jaar nachtarbeid)
- Vanaf 58 jaar in 2017/59 jaar in 2018 (33 jaar loopbaan mits zwaar beroep)
- Vanaf 58 jaar in 2017/59 jaar in 2018 (35 jaar loopbaan mits zwaar beroep)
- Minstens 3 jaar anciënniteit in de sector

Het Fonds betaalt de helft van het verschil tussen het laatste (begrensde) nettoloon en de werkloosheidsuitkeringen, met een minimum van 5,73 euro per dag.

Voor de stelsels zwaar beroep en nachtarbeid op 58 jaar komt het Fonds pas tussen vanaf het ogenblik dat de arbeider de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt (tot dan betaalt de werkgever).

Als een arbeider in het kader van SWT (cao 17) zijn rechten heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het FBZ vastgeklikt.

V. Ziekte

Voorwaarden:

- in dienst zijn bij een werkgever van de sector
- genieten van de wettelijke ziektevergoedingen

Na:

60 dagen	63,64 euro
120 dagen	86,58 euro
180 dagen	112,45 euro
240 dagen	112,45 euro
300 dagen	112,45 euro
365 dagen	112,45 euro

Begrensd tot maximaal 599,1 euro per kalenderjaar

Ook bij zwangerschapsverlof

VI. Oudere zieken

Voorwaarden:

- blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval (met uitsluiting van ongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval)
- minstens 53 jaar zijn
- in dienst zijn bij een werkgever uit de sector
- minstens 5 jaar anciënniteit in de sector
- genieten van de wettelijke ziekte- en invaliditeitsuitkeringen

5,82 euro per volledige ziekte-uitkering

2,90 euro per halve ziekte-uitkering tot aan wettelijk pensioen na de periode van gewaarborgd loon

wachttijd: 30 kalenderdagen

Op zak



- Op 1 juli 2017 werden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid, ziekte en oudere zieken geïndexeerd met 1,54 %.
- Sinds 1 juli 2017 worden ook aanvullende vergoedingen tijdelijke werkloosheid uitbetaald in geval van overmacht ten gevolge van brand in de onderneming
- Het Fonds betaalt aanvullende vergoedingen in geval van tijdelijke werkloosheid gedurende maximaal 36 dagen voor alle motieven gecombineerd (economische redenen, slecht weer en brand in de onderneming). Vanaf de 37e dag tijdelijke werkloosheid betaalt de werkgever de aanvullende vergoedingen, onbeperkt in de tijd.



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 metaalrecuperatie kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in ondernemingen vanaf 40 arbeiders. Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

- 40 tot en met 50 arbeiders: 2 tot 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.

Voor de ondernemingen waar minder dan 40 arbeiders zijn tewerkgesteld, is de oprichting van een syndicale afvaardiging niet verplicht, maar wel mogelijk.

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

8.2 WERKZEKERHEID

Binnen de sector zal in geen enkele onderneming worden overgegaan tot meervoudig ontslag¹⁵ omwille van economische of technische re-

[15] Ontslag van ten minste 3 arbeiders in ondernemingen met 29 werknemers en minder en van ten minste 10 % arbeiders in ondernemingen met 30 werknemers en meer, dit alles in de loop van een periode van 60 kalenderdagen.

denen, vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, mobiliteit binnen de onderneming,...) zijn uitgeput.

Indien toch wordt 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. Is er ook geen vakbondsafvaardiging, dan moet de werkgever individueel en vooraf elke betrokken werknemer schriftelijk inlichten.
- Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, moeten op ondernemingsvlak de besprekingen worden opgestart over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. Indien er geen syndicale vertegenwoordiging is in de onderneming, wordt de overlegprocedure ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.

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.

9. INZETBAARHEID

De wet inzake de ontslagregeling en de afschaffing van de carenzdag mikt op maatregelen die de inzetbaarheid van ontslagen werknemers moet verhogen. We hebben het in eerste instantie over de veralgemening van het sollicitatieverlof en de uitbreiding van het recht op outplacement.



9.1 SOLLICITATIEVERLOF

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 nieuwe werkgever of als zelfstandige werk te vinden.

Al sinds 2002 voorziet cao nr. 82 een recht op een outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn.

De wet inzake opzegtermijnen en afschaffing van de carenzzag voorziet in een bijkomend recht op outplacement.

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 termijn 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 (bij verbreking), dan wordt je opzegvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding). Tot 31 december 2015 kun je in dit geval een outplacementbegeleiding weigeren en behoud je een opzegtermijn van ten minste 30 weken. 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 82 (zie volgend punt).

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

- Als je ontslagen wordt en op het ogenblik van jouw ontslag ben je minstens 45 jaar oud en heb je een ononderbroken anciënniteit bij je werkgever van 1 jaar, dan heb je recht op outplacement. Je werkgever is dan ook 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 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.



BIJLAGE

A. VERVOERSKOSTEN

Tabel 1: werkgeversbijdrage in het woon-werkverkeer bij verplaatsing met de trein (vanaf 1 februari 2018). De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis. [KLIK HIER](#)



Tabel 2: werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een privévervoermiddel (vanaf 1 februari 2018). De onderstaande tabel wordt elk kalenderjaar geïndexeerd op 1 februari, los van de verhoging van de NMBS-tarieven. De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis.



B. MINIMUMLONEN

Hier vind je de minimumuurlonen in de sector van de metaalrecuperatie op 1 januari 2018.

Categorie	Spanning	38u	39u	40u
A. Ongeschoolde	100	11,83	11,53	11,22
B. Geoefende 3e categorie	112,5	13,31	12,97	12,65
C. Geoefende 2e categorie	125	14,79	14,41	14,05
D. Geoefende 1e categorie	132	15,62	15,22	14,84
E. Geschoolde	140	16,56	16,14	15,74





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: svaneekhoutte@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

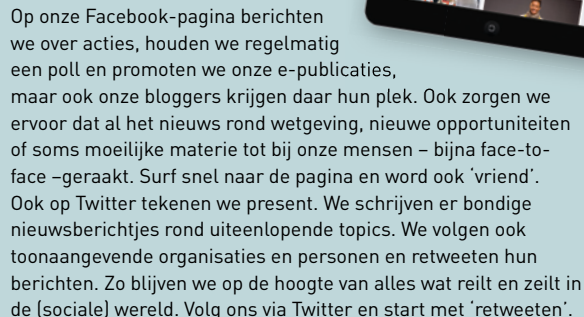
J. Peurquaetstraat 27-29 – 8400 Oostende
Tel. 059 55 60 75

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeppez@abvvmetaal.be

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on the right side, suggesting it's resting on a surface.

Volg ons via de sociale media!



Facebook & Twitter

 www.facebook.com/abvvmetaal

 www.twitter.com/abvymetaal





www.abvvmetaal.be

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