



OP ZAK
2017-2018



MONTAGESECTOR
PC 111.3



INHOUDSOPGAVE

1. Inkomen.....	6
1.1 Loonvoorwaarden.....	6
1.1.1 Index.....	6
1.1.2 Koopkracht.....	6
1.2 Sectoraal minimumloon.....	9
1.3 Premies.....	9
1.3.1 Sectorale premies.....	9
1.3.2 Eindejaarspremie.....	10
1.3.3 Premies van het Vlaams Gewest.....	12
1.3.4 Syndicale premie.....	12
1.4 Vervoerskosten: woon-werkverkeer.....	12
2. Arbeidsvoorwaarden.....	12
2.1 Opzegtermijnen.....	12
2.1.1 De wettelijke opzegtermijnen.....	13
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 Werkloosheid.....	19
2.2.1 Volledige werkloosheid.....	19
2.2.2 Tijdelijke werkloosheid.....	19
2.3 Ziekte & arbeidsongeval.....	20
2.3.1 Gewaarborgd loon.....	20
2.3.2 Ziekenfonds.....	21
2.3.3 Voorwaarden.....	21



2.3.4 Controle	22
2.3.5 Re-integratie langdurig zieken	23
2.4 Aanvullend pensioen	24
3. Arbeidstijd	29
3.1 Wekelijkse arbeidsduur	29
3.2 Overuren	29
3.3 Kleine flexibiliteit	30
3.4 Vakantie- en feestdagen	30
3.4.1 Jaarlijkse vakantie	30
3.4.2 Jeugdvakantie	32
3.4.3 Seniorvakantie	33
3.4.4 Europese vakantie	34
3.4.5 Feestdagen	35
3.5 Klein verlet	36
3.6 Loopbaanverlof	38
4. Onderbreking van de loopbaan	39
4.1 Tijdscrediet met motief & landingsbanen	39
4.2 Thematische verloven	44
4.2.1 Algemeen	44
4.2.2 Zorgverlof voor hospitalisatie ziek kind	46
4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof	46
4.3.1 Moederschapsverlof	46
4.3.2 Vaderschapsverlof	48
4.3.3 Geboorteverlof meedouders	48
4.4. Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	49
5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoetslag (SWT)	50
5.1 Algemene en sectorale regeling	50

5.2 Vastklikken van je rechten	52
5.3 Aangepaste beschikbaarheid	53
6. Vorming & opleiding	55
6.1 Opleidingsinspanningen	55
6.2 Opleidingsplannen	55
6.3 Opleidings-cv	56
6.4 Betaald educatief verlof (BEV)	56
6.5 Vzw montage	59
7. Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Metaalverwerkende Nijverheid (FBZMN)	60
7.1 Volledige werkloosheid	61
7.2 Oudere werklozen	62
8. Sociaal overleg	63
8.1 Syndicale delegatie	63
8.1.1 Ondernemingen met meer dan 40 arbeiders	63
8.1.2 Ondernemingen met 10 tot 40 arbeiders	63
8.2 Werkzekerheid	63
9. Inzetbaarheid	64
9.1 Sollicitatieverlof	64
9.2 Outplacement	65
9.2.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving (het algemene regime)	65
9.2.2 Recht op outplacement op basis van de cao 82 (het bijzondere regime)	66
Bijlage: vervoerskosten	68
Adressen	74



1. INKOMEN

1.1 LOONVOORWAARDEN

1.1.1 INDEX

De indexverhoging op 1 juli 2017 wordt berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van juni van het lopende jaar (2017) en de afgevlakte gezondheidsindex van juni van het voorgaande jaar (2016). Deze verhoging bedraagt 1,69 % en is van toepassing op de effectieve en de minimumlonen.

1.1.2 KOOPKRACHT

1.1.2.1 ONDERNEMINGSENVELOPPE

Principe

Op 1 juli 2017 kunnen de ondernemingen de beschikbare loonmarge van 1,1 % van de loonmassa op een alternatieve manier invullen.

Wat is de loonmassa?

Dat zijn de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaars-premies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (socialezekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

Onderhandelingen en cao

Over deze alternatieve invulling kan onderhandeld worden tot 30 juni 2017 of uitzonderlijk tot 30 september 2017. Als men op het bedrijf tot een akkoord komt, dan wordt dit in een bedrijfs-cao gegoten. Er wordt aanbevolen om inhoudelijk geen grotere verschillen in arbeidsvoorwaarden met de collega's-bedienden te bedingen via onderhandelingen.

Terugvalpositie

Indien men op het bedrijf niet tot een akkoord komt of men heeft gewoon niet onderhandeld, dan verhogen in ieder geval de reële

en baremieke bruto uurlonen, vanaf 1 juli 2017, met 1,1 %. Ook de indexverhoging (zie 1.1.1) valt op 1 juli 2017. In dit geval wordt eerst de loonsverhoging en dan de indexverhoging toegepast.

1.1.2.2 ECOCHEQUES

De ecocheque is in het leven geroepen door het IPA 2009-2010 als een alternatieve koopkrachtverhoging. Deze regeling blijft gelden, tenzij er in het verleden werd gekozen voor een andere bestemming.

De ecocheque is bestemd voor de aankoop van ecologische producten en diensten. Het betaalmiddel is vrij van belastingen en sociale bijdragen en blijft tot twee jaar na de uitreiking geldig. De waarde van één ecocheque mag niet meer dan 10 euro bedragen.

Alle voltijdse arbeiders van de montagesector ontvangen op 1 oktober 2017 een bedrag van 250 euro in ecocheques. Aan deeltijdse arbeiders worden ecocheques toegekend naargelang hun tewerkstellingsbreuk (4/5, ½, ...).

Ook de in- en uittrekders in de onderneming, ontvangen hun ecocheques pro rata.

De referteperiode, de periode waarin je hebt gewerkt of die is gelijkgesteld, ligt voor de ecocheques van 2017 tussen 1 oktober 2016 en 30 september 2017.

Welke dagen zijn gelijkgesteld tijdens de referteperiode?

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



- De dagen van afwezigheid door ziekte of een gewoon ongeval voor hoogstens 3 maanden bovenop de periode gedekt door het gewaarborgd loon en voor zover je in de referentieperiode minstens voor 1 dag gewaarborgd loon hebt ontvangen
- De dagen van moederschapsverlof
- De volledige periode van het geboorteverlof.

1.1.2.3 ALTERNATIEVE BESTEDING ECOCHEQUES

Er kan op ondernemingsvlak ook onderhandeld worden over een alternatieve en equivalente besteding van de ecocheques.

Dit gebeurt op basis van een bedrag van 250 euro per arbeider en per jaar (kosten en werkgeverslasten inbegrepen met uitzondering van de administratieve kosten).

De onderhandeling kent eenzelfde verloop als de onderhandelingen over de ondernemingsenveloppe.

Indien tegen 30 juni 2017 of bij uitzondering tegen 30 september 2017 geen akkoord werd bereikt, blijft de regeling van de ecocheques verder gelden.

Op zak



- De lonen worden met 1,69 % geïndexeerd op 1 juli 2017.
- Indien er geen ondernemingsenveloppe wordt onderhandeld, volgt er een loonsverhoging van 1,1 % op 1 juli 2017.
- De ecocheques blijven verder bestaan, tenzij zij via onderhandelingen een andere bestemming kregen.
- De sectorale syndicale premie bedraagt 120 euro voor de actieven.

1.2 SECTORAAL MINIMUMLOON

In de montagesector is het minimumloon functiegekoppeld. De basis-uurlonen hebben betrekking op arbeid verricht binnen de muren van het bedrijf/atelier, de effectieve uurlonen zijn van toepassing op arbeid verricht op verplaatsing (bijv. werven,...). Bij de invoering bedroeg het verschil tussen beiden 20 %, maar door de omzetting naar de euro en de afrondingen in de voorbije jaren is dit niet meer exact 20 %. De minimumlonen in de tabel achteraan gelden voor een 37-urenregime vanaf 1 juli 2017.

1.3 PREMIES

1.3.1 SECTORALE PREMIES

1.3.1.1 PREMIE VOOR NACHTWERK

De arbeiders die tussen 20 uur en 6 uur tewerkgesteld worden, ontvangen een premie van 25 % van het uurloon dat hun tijdens de dag wordt uitbetaald.

1.3.1.2 PREMIE VOOR LASTIGE WERKEN

Een premie van 10 % van het uurloon dat hun tijdens de dag wordt uitbetaald, wordt toegekend aan de arbeiders die ongezond, hinderlijk of pijnlijk werk moeten verrichten. Het gaat over de volgende werkzaamheden:

- werkzaamheden uitgevoerd aan gasgeneratoren en leidingen, gasovens in werking, stookoliereservoirs;
- werkzaamheden uitgeoefend in abnormaal vochtige, stofferige, vettige en olieachtige plaatsen;
- werkzaamheden uitgevoerd door werklieden als zij blootstaan aan de invloed van vuur, water, gassen, zuren en bijtende stoffen.



1.3.1.3 SCHEIDINGSPREMIE

Een premie van 13,55 euro per nacht wordt betaald aan de arbeiders die, omwille van beroepsbezigheden, de nacht buiten hun woonplaats moeten doorbrengen.

1.3.1.4 TERUGROEPINGSPREMIE

De arbeiders die van hun woonplaats voor een buitengewoon werk worden teruggeroepen naar de werf of de werkplaats hebben recht op een terugroepingspremie. De hoogte van deze premie wordt op het bedrijf vastgelegd maar moet ten minste gelijk zijn aan drie uren loon.

1.3.1.5 KLEDIJVERGOEDING

De kledijvergoeding bedraagt 13,55 euro per maand aan de arbeider die minstens 12 dagen in de maand heeft gepresteerd en 6,78 euro per maand aan de arbeider die tussen de 6 en de 12 dagen in de maand heeft gepresteerd.

1.3.1.6 VAKANTIEPREMIE

Een vakantiepremie van 149,13 euro hetzij 13,56 euro per gepresteerde maand met een maximum van 11 gepresteerde maanden, wordt vóór 1 juli aan de arbeider betaald. Voor de arbeiders die in dienst komen tijdens het kalenderjaar wordt de vakantiepremie pro rata uitbetaald.

1.3.2 EINDEJAARSPREMIE

Basis van de berekening

De eindejaarspremie bedraagt 8,33 % van het jaarlijks brutoloon. Maken ook deel uit van dit jaarlijks brutoloon:

- Het normaal loon dat overeenkomt met afwezigheden omwille van een arbeidsongeval (voor zover er prestaties zijn tijdens het referte-

jaar), klein verlet, wettelijke feestdagen, zwangerschaps- en bevalingsrust, vaderschapsverlof;

- Het normaal loon voor de gepresteerde uren in het kader van de overbruggingstijd;
- Het normaal loon voor compensatiedagen wegens overwerk of naar aanleiding van arbeidsduurvermindering;
- Het normaal begrensd loon in het kader van het betaald educatief verlof.

Rechthebbenden

De eindejaarspremie is verschuldigd aan de arbeiders die op 31 december van het refertejaar ingeschreven zijn in het personeelsregister. Het refertejaar is het kalenderjaar dat de uitbetaling van de eindejaarspremie voorafgaat.

Prorata-eindejaarspremie

De eindejaarspremie wordt pro rata uitbetaald, ongeacht de wijze waarop je de onderneming verlaat:

- Opzegging door de arbeider met minstens 1 jaar anciënniteit in de onderneming;
- Afdanking zonder dringende redenen;
- Opzegging tijdens tijdelijke werkloosheid;
- Na tewerkstelling bij verschillende werkgevers binnen de sector;
- Bij SWT en wettelijk pensioen.

De eindejaarspremie van 2018 en alle volgende eindejaarspremies zullen in december uitbetaald worden. Daartoe wordt ook de referteperiode aangepast. Deze loopt vanaf dan van 1 december van voorgaande jaar tot 30 november van het lopende jaar.



1.3.3 PREMIES VAN HET VLAAMS GEWEST

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

1.3.4 SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt voor de actieven 120 euro op basis van een ledenbijdrage van 15,5 euro.

1.4 VERVOERSKOSTEN: WOON-WERKVERKEER

Sinds 1975 moet de werkgever een deel van de kosten van het woon-werkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming (vanaf de eerste kilometer) is afhankelijk van de afstand tussen de woonplaats en de onderneming. De vermelde afstanden slaan op de enkele verplaatsing, de vermelde bedragen dekken de heen- en terugreis.

Voor het vervoer met **de trein** vind je in tabel 1 achteraan in de bijlage de bedragen die geldig zijn vanaf 1 februari 2017.

Voor het vervoer met een **privévervoermiddel** vind je in tabel 2 achteraan in de bijlage de bedragen die op 1 februari 2017 zijn ingegaan.

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

Voor alle ontslagen na 1 januari 2017 wanneer de opzegging door de werkgever gebeurt, zijn de bovenstaande wettelijke opzegtermijnen van toepassing. Je werkgever is verantwoordelijk 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 1/1/1997.

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 62 weken. Verder zullen we zien voor welk deel je werkgever instaat.

Indien je zelf ontslag neemt wordt je opzegtermijn berekend in 2 stappen. Voor de 1ste stap neem je je anciënniteit in de onderneming vóór 1/1/2014 voor die periode geldt de oude sectorale opzegtermijnen. 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. 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 1/7/2000.

Je opzegtermijn wordt in twee stappen berekend.

Op de datum van je ontslag heb je 13 jaar en 6 maand anciënniteit vóór 1/1/2014 wat volgens tabel 3 resulteert in 28 dagen opzegtermijn en 3 jaar en 2 maand na 1/1/2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 6 weken. Je opzegtermijn bedraagt bijgevolg 10 weken.



Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen PC 111:

Tabel 3: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN MONTAGESECTOR

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
Minder dan 6 maanden	28 dagen = 4 weken	14 dagen
6 maanden tot minder dan 5 jaar	42 dagen = 6 weken	14 dagen
5 – 10 jaar	49 dagen = 7 weken	14 dagen
10 jaar – 15 jaar	84 dagen = 12 weken	28 dagen
15 jaar – 20 jaar	112 dagen = 16 weken	28 dagen
20 jaar – 25 jaar	154 dagen = 22 weken	42 dagen
25 jaar en meer	196 dagen = 28 weken	42 dagen

Tabel 4: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN SWT MONTAGESECTOR

Anciënniteit	Werkgever
– 20 jaar	35 dagen
+ 20 jaar	70 dagen

2.1.3 WIE DRAAGT WELK DEEL VAN DE OPZEGTERMIJN?

Het is inmiddels al duidelijk geworden dat de opzegtermijnen aanzienlijk worden 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 kun 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 16 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 $16 + 13 = 29$ weken.
- Aandeel van de RVA = 62 weken (totaal) – 29 weken = **33 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 gedekt 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 **enkel** als de onderneming erkend is als 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering'.
- Bij ontslag door de werkgever met het oog op het wettelijk pensioen (momenteel 65 jaar) geldt een verkorte opzegtermijn van maximaal 26 weken.

2.2 WERKLOOSHEID

2.2.1 VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

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

2.2.2 TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Ben je gedeeltelijk werkloos (economisch, technisch of door weersomstandigheden), richt je dan ook tot de werkloosheidsdienst van het ABVV. De nodige documenten worden door je werkgever elektronisch overgemaakt. Binnen je bedrijf biedt de syndicale delegatie je de nodige



ondersteuning. Je ontvangt een werkloosheidsuitkering à rato van 65 % van het geplafonneerd loon en dit ongeacht je gezinstoestand. In tegenstelling tot uitkering bij volledige werkloosheid, kent je uitkering bij tijdelijke werkloosheid geen dalend verloop. Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel van het hoofdstuk Fonds voor Bestaanszekerheid (zie punt 7).

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

2.3 ZIEKTE & ARBEIDSONGEVAL

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

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

2.3.1 GEWAARBORGD LOON

Na een maand dienst heb je als arbeider recht op gewaarborgd loon. Je normale loon wordt uitbetaald bij een ziekte die minder dan 14 dagen duurt (volgens het medisch attest). Als een ziekte langer duurt dan 14 dagen, ontvang je je normale loon gedurende 4 weken. Daarvan komt een deel van je werkgever en wordt het ander deel bijgepast door het ziekenfonds.

Wat vraag je aan je behandelende dokter?

- Geneeskundig getuigschrift waarop wordt vermeld:

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

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

2.3.2 ZIEKENFONDS

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

2.3.3 VOORWAARDEN

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

- Je bent sinds 12 maanden (wachttijd) ingeschreven bij een ziekenfonds en hebt in die periode minstens 180 dagen gewerkt. Als deeltijdse werknemer moet je gedurende 12 maanden 800 arbeidsuren



bewijzen. Als dat nodig blijkt, kan de wachttijd voor deeltijdse werknemers verlengd worden tot hoogstens 36 maanden.

- Je beschikt over een geneeskundig getuigschrift (zie 2.3.1).
- Je hebt de aangifte van arbeidsongeschiktheid ingediend (zie 2.3.1).
- Het inlichtingenblad dat je van je ziekenfonds ontvangt, heb je zorgvuldig ingevuld. Een gedeelte is bestemd voor de werkgever.

2.3.4 CONTROLE

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

De wet inzake de opzegtermijnen en carenzdag voorziet dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vastgelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controlearts (in opdracht van de werkgever). In de **montagesector** werd voor de bedrijven **zonder syndicale afvaardiging** een cao afgesloten die voorziet dat je tussen 9.30 uur en 13.30 uur, op de 2e en de 3e dag van je arbeidsongeschiktheid, beschikbaar moet zijn voor een medische controle. In bedrijven met een syndicale afvaardiging is deze kwestie geregeld in het arbeidsreglement.

Mag je volgens het medisch attest je woning **niet** verlaten en werd er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan wordt van je verwacht dat je de controlearts binnen dat tijdsbestek bij jou thuis 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, maar werd er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan moet je thuisblijven binnen dat tijdsbestek. In sommige gevallen kun je wor-

den verplicht om je aan te melden in de praktijk van de controlearts. Je verplaatsingskosten worden vergoed door je werkgever, als je gebruik maakt van het openbaar vervoer of in uitzonderlijke gevallen van een privévervoermiddel. Ook de kosten voor het medisch onderzoek zijn altijd ten laste van de werkgever.

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

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

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

2.3.5 RE-INTEGRATIE LANGDURIG ZIEKEN

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

[1] www.pfondsnet.be



is. Indien je met een dergelijke re-integratie te maken krijgt, neem dan contact op met je afgevaardigde of secretaris.

2.4 AANVULLEND PENSIOEN

Arbeiders in de metaalbouw en de montagesector (PC 111) hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe werd het Pensioenfonds Metaal¹ opgericht.

Dit Fonds ontvangt en beheert de bijdragen die je werkgever voor je stort. Vrijwillige stortingen van de werkgever of een persoonlijke bijdrage zijn niet toegestaan. In ieder geval worden de werkgeversbijdragen berekend als een percentage van je brutoloon. Vanaf 1 juli 2017 is deze bijdrage 2,29 % + 0,1 % solidariteit.

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. Periodes 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;
- Voor de periodes van tijdelijke werkloosheid en ziekte is er een tussenkomst van het solidariteitsfonds voorzien;

- Voor een beperkte periode dat je werkgever zijn bijdragen aan het Pensioenfonds niet kon betalen (dreigend faillissement) is er eveneens een tussenkomst van het solidariteitsfonds voorzien;
- Het voor jou opgespaard bedrag wordt verhoogd met met een minimumrendement dat momenteel 1,75 % bedraagt. Bijdragen van voor 2009 genieten nog van een minimumrendement van 3,25 %.

Je aanvullend pensioen opvragen

Je kunt je aanvullend pensioen enkel nog opvragen als kapitaal of als rente (op voorwaarde dat deze rente minstens 500 euro per jaar bedraagt) vanaf de eerste dag van de maand die volgt op:

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

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 kun 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 belastingsvoet 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 % ^[2]
61 jaar	16,5 %	18 % of 16,5 % ^[2]
62 jaar tot 64 jaar	16,5 %	16,5 %
65 jaar of ouder	16,5 % of 10 %	16,5 % of 10 % ^[3]

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 kapitaal. In ieder geval kun je het kapitaal niet opvragen, tenzij je natuurlijk aan de bovenstaande voorwaarden voldoet. Wat kan wel?

^[2] 16,5 % enkel van toepassing indien uitbetaling in kader van de wettelijke pensionering

^[3] 10 % in de mate dat je blijven werken bent of werkloos was binnen een referentieperiode van 3 jaar voor je 65e.

- Je kunt het kapitaal laten staan in het Pensioenfonds Metaal tot je met pensioen gaat. Indien je komt te overlijden vóór je pensioen, dan hebben jouw nabestaanden of jouw begunstigde onverkort recht op dat kapitaal.
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar het pensioenstelsel van je (nieuwe) sector of van je nieuwe werkgever.
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar een andere instelling die aanvullende pensioenen beheert.

Hier past geen algemeen advies. De beslissing om de gespaarde reserves over te brengen of te laten staan in het Pensioenfonds Metaal is afhankelijk van je toekomstige situatie (waar kom je terecht, hoe wordt je overgebrachte reserve opgerent,...).

In ieder geval word je over deze mogelijkheden schriftelijk ingelicht. Laat je bij die keuze altijd adviseren door je afgevaardigde of secretaris.

Overlijden vóór je pensioenleeftijd

Als je overlijdt vóór je met pensioen gaat, dan zullen jouw nabestaanden jouw aanvullend pensioen kunnen opvragen. Deze nabestaanden zijn, in volgorde, hieronder vermeld, waarbij wie eerst in de rij staat de anderen automatisch uitsluit:

- je echtgenof(t)e op voorwaarde dat je niet gescheiden was of op het punt stond te scheiden;
- de persoon met wie je wettelijk samenwoont;
- een door jou aangeduide begunstigde;
- je kinderen of hun erfgenamen in rechte lijn, indien ze zelf niet meer in leven zijn, in gelijke delen;
- je ouders;
- je broers en/of zussen;
- andere wettelijke erfgenamen in de volgorde zoals bepaald in het erfrecht (met uitzondering van de Belgische Staat);



- bij ontstentenis van de bovenstaande erfgenamen vloeit het aanvullend pensioen van de overleden deelnemer terug naar het Pensioenfonds Metaal (in het voordeel van alle andere aangeslotenen). Let op! Het recht tot opvraging van het aanvullend pensioen van de overleden deelnemer vervalt 5 jaar na de dag dat je als recht-hebbende kennis kreeg van het overlijden.

Informatie over je aanvullend pensioen

Zolang je actief bent in de montagesector, ontvang je jaarlijks, in de loop van de maand oktober, een pensioenbrief met de stand van zaken van jouw aanvullend pensioen. Je kunt je meest recente pensioenbrief ook online consulteren via de webstek van het Pensioenfonds Metaal.

Een aanrader! Een andere mogelijkheid om zicht te krijgen op je wettelijk pensioen maar ook op je aanvullend pensioen of desgeval-lend 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 geïjkte formulieren die je kunt downloaden op www.pfondsmet.be.

Op deze formulieren staat telkens vermeld welke documenten je moet toevoegen. Bovendien kun je er de brochure downloaden met een om-standige uitleg over het aanvullend pensioen in deze sector.

3. ARBEIDSTIJD

3.1 WEKELIJKE ARBEIDSDUUR

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis in de montage-sector bedraagt 37 uren per week.

3.2 OVERUREN

De Wet Wendbaar Werkbaar Werk, beter bekend onder de naam van zijn auteur Peeters, zorgde dat de wettelijke arbeidstijd van 38 uren gemiddeld gepresteerd dient te worden op jaarbasis, weliswaar bin-nen de grenzen van 9 uren per dag en 45 uren per week. Dat was al een conventionele praktijk in deze sector. Aangezien de arbeids-duur conventioneel op 37 uren werd gebracht, is dit de maatstaf in de montagesector.

Interne overurengrens

In de montagesector hadden we bovendien al een sectoraal overurenkrediet van 143 uren. De wet-Peeters heeft deze interne overurengrens veralgemeend. Eens deze grens bereikt is, moet er gecompenseerd worden hetzij via inhaalrust , hetzij via uitbetaling. Deze overuren mogen worden gepresteerd na de goedkeuring van de vakbondsafvaardiging.

Vrijwillig pakket van 100 overuren

Daarnaast voert de wet-Peeters op individuele basis een vrijwillig pak-ket van 100 overuren in. Daartoe dien je als werknemer voorafgaand aan de prestatie, een schriftelijke overeenkomst af te sluiten met je werkgever. Deze overeenkomst geldt voor 6 maanden en kan her-nieuwd worden. Van deze 100 uren worden de eerste 25 uren niet mee-geteld bij het bovengenoemde 143 uren overurenkrediet. Voor dit soort overuren moet er geen goedkeuring zijn van de vakbondsafvaardiging.



Inhaalrust of uitbetaling

Er kunnen zich twee situaties voordoen:

1. Je kunt na de prestatie van een aantal overuren afzien van de inhaalrust en opteren voor cash. Let wel! Het gaat hier over overuren die gepresteerd zijn in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid. In de montagesector (PC 111.3) kan dit voor maximaal 91 uren per kalenderjaar.
2. Het bovengenoemd vrijwillige pakket van 100 overuren wordt hetzij uitbetaald, hetzij op een loopbaanspaarrekening geplaatst (bij de opmaak van deze Op Zak was daarvan het wettelijk kader nog niet klaar).

3.3 KLEINE FLEXIBILITEIT

Bij een buitengewone vermeerdering van werk of bij een onvoorziene noodzakelijkheid, kan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur met in totaal 143 uren worden overschreden. Voorwaarde is wel dat er in een periode van 12 maanden gemiddeld niet langer dan 37 uren per week wordt gewerkt. Dit is een sectorale regeling in de montagesector.

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 vakantiedienstjaar). Het aantal betaalde verlofdagen hangt af van het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen. In de onderstaande tabel lees je met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in 2016	Aantal vakantiedagen in vijf dagenweek
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 en +	20



Welke dagen worden gelijkgesteld?

- Ongeval of ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte
- Moederschapsrust
- Borstvoedingspauzes
- 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
- Tijdelijke werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Tijdelijke werkloosheid om economische redenen
- Educatief verlof
- Dagen aanvullende vakantie

3.4.2 JEUGDVAKANTIE

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

Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

- Op 31 december van het vakantiedienstjaar ben je nog geen 25 jaar (het vakantiedienstjaar is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin de jongere vakantie neemt).
- Tijdens het vakantiedienstjaar heb je je studie, leertijd of opleiding beëindigd en heb je ten minste 1 maand gewerkt als gewone loontrekkende (niet als jobstudent). Op het ogenblik dat je de jeugdvakantie opneemt, ben je verbonden door een arbeidsovereenkomst in de privésector.

Alvorens je jeugdvakantiedagen kunt opnemen, moeten eerst de gewone betaalde vakantiedagen uitgeput zijn. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. De aanvraag gebeurt inmiddels elektronisch.

3.4.3 SENIORVAKANTIE

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

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



Voor de dagen seniorvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. De aanvraag gebeurt inmiddels elektronisch.

3.4.4 EUROPESE VAKANTIE

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

Modaliteiten

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

Voorbeeld:

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

- Je vraagt het aan door het formulier van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen.
- 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 deze feestdagen op de volgende 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 samen met een zondag of een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt? Dan wordt die dag vervangen door een dag waarop er gewoonlijk wel wordt gewerkt.

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



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

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

3.5 KLEIN VERLET

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

- **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 werkdag 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 recht-bank, 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. LOOPBAANVERLOF

Sinds 1 januari 2016 heeft iedere arbeider uit de sector die 50 jaar of ouder is en minstens 6 maanden anciënniteit heeft in de onderne-ming, jaarlijks recht op één dag loopbaanverlof. Je wordt voor deze dag verloond zoals bij een feestdag.

De opname van je dag loopbaanverlof kan geburen vanaf de eerste dag van de maand waarin je 50 jaar werd. In ieder geval moet je je dag opnemen binnen het kalenderjaar, tenzij er een andere afspraak bestaat in je onderneming.

Wanneer je van werk verandert en je hebt je dag nog niet opgeno-men, wordt deze uitbetaald.

4. ONDERBREKING VAN DE LOOPBAAN

4.1 TIJDSKREDIET MET MOTIEF & LANDINGSBANEN

Cao 103 voorzag enerzijds in verschillende vormen van tijdskrediet (met motief en zonder motief) en anderzijds in tijdskrediet eindeloop-baan (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 onder-brekingsuitkering. En last but not least kunnen werknemers die 2 deel-tijdse jobs combineren nu ook 1/5-loopbaanvermindering nemen.

Er zijn 5 zorgmotieven en 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 ⁴	<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 montagesector werd een dergelijke sectorale cao voor 2017-2018 afgesloten.	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 gezins⁵ - of familielid⁶ 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 montagesector werd een dergelijke cao voor 2017-2018 afgesloten.• 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. <i>Voorbeeld:</i> <i>Je nam al 30 maanden tijdskrediet voor een opleiding, dus heb je nog recht op 21 maanden om je zwaar ziek kind te verzorgen.</i>• Volledig behoud van pensioenrechten

[4] 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.

[5] Gezinslid = samenwonend

[6] Familielid = 2° 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 montagesector **werd een sectorale cao voor 2017-2018** afgesloten:

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);
- Voor halftijds 24 maand vóór kennisgeving, minstens ¾ gewerkt hebben;
- Voor 1/5 24 maand vóór kennisgeving voltijds 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.

- Pensioen: gelijkstelling aan het minimumrecht

3. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever:

- 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)

- Wisselende ploegen
- Onderbroken diensten
- Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur

- Pensioen: volledige gelijkstelling

4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever **20 jaar tewerkgesteld zijn in een stelsel van nachtarbeid**.

- Pensioen: volledige gelijkstelling

Uitzondering

In de sectorale cao van de montagesector, is het recht op 1/5-landingsbaan op 50 jaar mits een beroepsloopbaan van 28 jaar⁷ voorzien, weliswaar **zonder** uitkering.

(7) Elke dag met loon telt mee, gelijkstellingen beperkt tot moederschapsverlof, moederschapsbescherming, geboorteverlof, adoptie- of ouderschapsverlof, elk jaar met minstens 285 dagen telt als kalenderjaar.



4.2 THEMATISCHE VERLOVEN

4.2.1 ALGEMEEN

Naast het recht op tijdskrediet zonder motief en de landingsbanen heeft elke arbeider recht op 3 soorten themaverloven in de vorm van ouderschapsverlof, verlof voor de verzorging van zwaar zieke fami-

lieden en verlof voor palliatieve zorg. Je kunt elk van deze soorten themaverloven opnemen zonder je andere rechten op tijdskrediet met motief 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 attest⁸ behandelend arts• gezins- of familielid⁹ 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 kind¹⁰• halftijds 8 maand per kind• 1/5 gedurende 20 maanden	<ul style="list-style-type: none">• voltijds hoogstens 12¹¹ 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.		

[8] 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.

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

[10] Voor ouders van kinderen (jonger dan 12 jaar) geboren voor 8 maart 2012, wordt enkel een uitkering voorzien voor de eerste 3 maand voltijds, voor de eerste 6 maand halftijds en voor de eerste 15 maand 1/5.

[11] 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 VOOR 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 ermee samenwonen of belast met de opvoeding), kun je daarvoor 1 week zorgverlof opnemen. Dit kun je nog verlengen met één 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. Ziekte dagen 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 verlenen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust. Van deze omzetting moet ze de werkgever ten laatste 4 weken voor het einde van de postnatale rust op de hoogte brengen.

4.3.1.2 PROFYLACTISCH VERLOF

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

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

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

4.3.1.3 BORSTVOEDINGSPAUZES

Elke arbeidster heeft recht op borstvoedingspauzes [NAR-cao nr. 80].

Als werkneemster heb je het recht om je arbeidsovereenkomst te schorsen om je kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot 9 maanden na de geboorte. De duur van de pauzes hangt af van de effectieve arbeidsduur: een pauze van een halfuur voor een presta-



tie 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 montagesector werd dit klein verlet 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

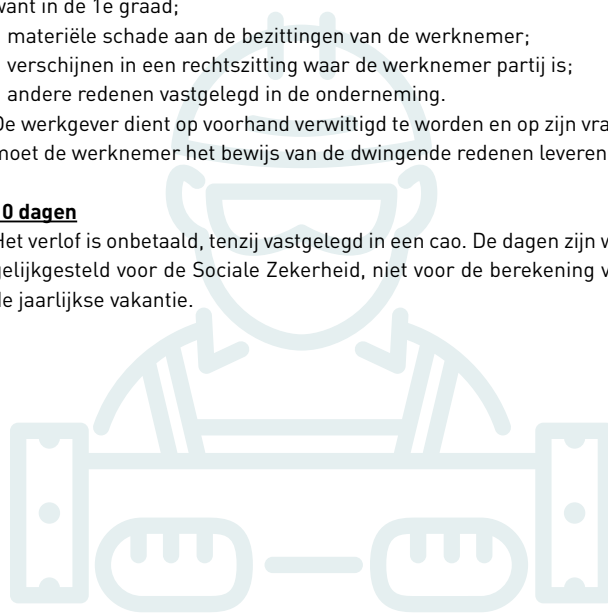
Elke niet-voorzien gebeurtenis los van het werk:

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

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

10 dagen

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





5. STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

5.1 ALGEMENE EN SECTORALE REGELING

De besparingsregering-Michel I heeft de leeftijd voor SWT systematisch opgetrokken. Vanaf 1 januari 2015 werd de basisleefijd voor SWT 62 jaar en SWT op 60 jaar werd de uitzondering. De leeftijd voor de bijzondere SWT's (ploegenarbeid met nachtprestaties, zware beroepen en de heel lange loopbaan) werd op 58 jaar gebracht. Bovendien maakte

de regering het voortbestaan van deze leeftijdsvoorwaarde afhankelijk van een kaderakkoord op interprofessioneel vlak en bovendien gekoppeld aan een sectoraal akkoord. Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid voorziet in een aanvullende vergoeding (zie punt 7).

SWT - SITUATIE 2017-2018

Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		Cao	Mogelijk in de montagesector
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	Sectorale cao van 14 december 2014, mogelijk tot 31 december 2017
58 jaar ¹² in 2017 en 59 jaar in 2018	35 jaar ¹³ + 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 ¹⁴		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 ¹⁵		cao nr. 123	Geen sectorale of ondernemings-cao nodig

(12) 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.

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

(14) 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar nachtarbeid, ploegenarbeid of onderbroken diensten

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



Op zak



- De basisregeling wordt 62 jaar met 40 jaar loopbaan voor de mannen en 33 jaar loopbaan voor de vrouwen in 2017, 34 jaar in 2018. De uitzondering op 60 jaar loopt nog tot eind 2017.
- De leeftijd voor de bijzondere SWT-regelingen (zwaar beroep, heel lange loopbaan en nachtarbeid) staat op 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018.

5.2 VASTKLIKKEN VAN JE RECHTEN

De leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor SWT worden steeds strenger.

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

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

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

5.3 AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Tegen het unaniem advies van de sociale partners in, voerde de besparingsregering-Michel I een nieuw vorm van beschikbaarheid in voor de SWT'ers, m.n. de 'aangepaste beschikbaarheid'.

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.

Vanaf 2015 moet elke SWT'er aangepast beschikbaar zijn tot de leeftijd van 65 jaar.

Afhankelijk van het SWT-stelsel zijn er 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 OPLEIDINGSINSPANNINGEN

De wet-Peeters voorziet een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar. Het collectief opleidingsvolume van 3,5 dagen per jaar per tewerkgesteld voltijds equivalent wordt tot eind 2017 behouden. In 2018 wordt dit collectief opleidingsvolume op 4 dagen per jaar per tewerkgesteld voltijds equivalent gebracht. Deze opleidingsinspanning zal tegen 2020 evolueren naar 5 dagen per jaar per tewerkgesteld voltijds equivalent.

Daarnaast blijft het individueel opleidingsrecht van 2 werkdagen per 2 kalenderjaren behouden.

De opleiding wordt gedefinieerd als formele opleiding of opleiding die wordt gegeven door lesgevers weg van de werkplek, en informele opleiding of on-the-job-training.

6.2 OPLEIDINGSPLANNEN

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 opleidingsbehoeften in alle afdelingen en voor personeelsgroepen worden onderzocht.

Dit opleidingsplan wordt voor advies voorgelegd aan de OR of een CBPW of aan de vakbondsafvaardiging. Bij subsidieaanvragen bij de vzw Montage dient dit advies geattesteerd te worden.



6.3 OPLEIDINGS-CV

Het opleidingscurriculum (cv) biedt een inventaris van je uitgeoefende functies, de opleidingen die je hebt gevolgd tijdens je loopbaan in de betrokken onderneming en de opleidingen die je op eigen initiatief hebt gevolgd. Het opleidings-cv wordt eens per jaar opgesteld. Zowel jijzelf als je werkgever valideren dit overzicht in een gemeenschappelijk document. Daarvan krijg je een uittreksel bij je vertrek uit je bedrijf. Tot hertoe was er bij de werkgevers en op de vloer weinig animo rond dit instrument. Het is de bedoeling om in de aankomende periode het opleidings-cv nieuw leven in te blazen en te laten uitgroeien tot een soort 'opleidingspaspoort' voor de arbeidsmarkt in het algemeen en voor de montagesector in het bijzonder.

Daartoe wordt tegen eind 2018 dit opleidings-cv gedigitaliseerd.

6.4 BETAALD EDUCATIEF VERLOF (BEV)

Het stelsel van BEV is sinds 1 juli 2014 geregionaliseerd. Voortaan zijn de gewesten¹⁶ (Vlaams Gewest, Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest) bevoegd in deze materie. In het kader van BEV erkent de wet beroepsopleidingen en algemene opleidingen. Ook cursussen die zijn georganiseerd door de representatieve vakbonden, dus ook de vormingen van ABVV-Metaal, worden beschouwd als algemene opleidingen.

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

Toch is het BEV ook mogelijk voor deeltijdse werknemers in bepaalde gevallen:

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

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

^[16] 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/>



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.

Op zak



- De opleidingsinspanning in de sector wordt behouden op 1,7 % maar groeit tot 1,9 % in 2020 van de gepresteerde uren.
- Vanaf 1 januari 2018 komt er een individueel opleidingsrecht van 1dag per arbeider per jaar.
- Het gebruik van opleidingsplannen wordt verder gezet.
- Het opleidings-cv wordt gedigitaliseerd.

6.5 VZW MONTAGE

De vzw Montage is een nationaal paritair opleidingsfonds voor opleidingen van arbeiders en werkzoekenden in de montagesector. Bedrijven uit deze sectoren kunnen rekenen op tussenkomsten in de opleidingskosten.

Daarnaast participeert de vzw Montage ook in COMOKRA (COMpetentiecentrum voor MONTage en KRAanbediening) in samenwerking met de VDAB en de firma Sarens nv. Hier wordt via opleiding voor werknemers en werkzoekenden en certificering gewerkt aan competentie-ontwikkeling voor monteerders en kraanmachinisten.

Meer informatie vind je op <http://www.vzwmontage.be>.

Op zak



- De aanvullende vergoedingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid worden verlengd, verhoogd en/of geïndexeerd.



7. FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID VOOR DE METAALVERWERKENDE NIJVERHEID (FBZMN)

Dit Fonds staat ook in voor de vergoedingen aan monteerders. Hierna vind je een overzicht van de aanvullende vergoedingen die worden betaald:

I. Tijdelijke werkloosheid Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">• genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen• in dienst zijn bij een werkgever	11,55 euro per werkloosheidsuitkering 5,77 euro per halve werkloosheidsuitkering onbeperkt in duur
II. Volledige werkloosheid Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">• genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen• ontslagen zijn door een werkgever van de sector• wie kan de vergoeding nog ontvangen: lees hierna punt 7.1	6,03 euro voor een hele uitkering 3,01 euro voor een halve uitkering - 120 dagen indien de arbeid(st)er jonger is dan 35 jaar op de eerste werkloosheidsdag - 210 dagen indien de arbeid(st)er van 35 t.e.m. 44 jaar is op de eerste werkloosheidsdag - 300 dagen indien de arbeid(st)er 45 jaar of ouder is op de eerste werkloosheidsdag
III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel SWT Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">• vanaf 57 jaar• genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen• wie kan de vergoeding nog ontvangen: lees hierna punt 7.2	80,11 euro/maand voltijds regime 40,05 euro/maand deeltijds regime tot aan wettelijk pensioen

IV. SWT Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">• vanaf 58 jaar• ten laste van het Fonds	78,54 euro/maand voltijds regime 39,27 euro/maand deeltijds regime aanvulling ten laste van de werkgever en wordt doorbetaald bij hervatting tewerkstelling
V. Ziekte Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">• in dienst zijn van een werkgever• genieten van de wettelijke ziektevergoedingen• 15 dagen anciënniteit in het bedrijf	89,25 euro/maand voltijds regime 44,63 euro/maand deeltijds regime gedurende hoogstens 14 maanden na periode van gewaarborgd loon
VI. Oudere zieken Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">• vanaf 57 jaar• in dienst zijn van een werkgever• genieten van de wettelijke ziektevergoedingen	89,25 euro/maand voltijds regime 44,63 euro/maand deeltijds regime tot aan het wettelijk pensioen na periode van gewaarborgd loon Deze vergoeding wordt ook uitbetaald vanaf 57 jaar aan elke arbeid(st)er die in 2017 of 2018 ziek is of ziek wordt en op dat ogenblik minstens 50 jaar is.

7.1 VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

Ingevolge de wet inzake de eengemaakte opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden mag bij ontslag de 'ontslagkost' voor de werkgever niet verhogen. Het toekennen van een aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid verhoogt de ontslagkost.



Daarom mogen wij met het Fonds enkel nog een aanvullende vergoeding volledige werkloosheid toekennen n.a.v. het beëindigen van een contract van bepaalde duur, van een contract van bepaald werk en het beëindigen van een contract omwille van overmacht medische redenen.

7.2 OUDERE WERKLOZEN

- Indien je 50 jaar en ouder was en je werd ontslagen vóór 1 januari 2014 (= dag betekening van het ontslag), dan behoud je je recht op een aanvullende vergoeding vanaf 57 jaar.
- Indien je op de laatste dag van je contract van bepaalde duur, bepaald werk, 50 jaar of ouder bent, dan zul je vanaf 57 jaar recht hebben op een aanvullende vergoeding oudere werkloze.
- Indien je bij het beëindigen van je contract omwille van overmacht medische redenen 50 jaar of ouder bent, dan zul je vanaf 57 jaar recht hebben op een aanvullende vergoeding oudere werkloze.

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.

8.1.1 ONDERNEMINGEN MET MEER DAN 40 ARBEIDERS

Als de onderneming meer dan 40 arbeiders tewerkstelt, kan er een vakbondsafvaardiging worden opgericht.

Het aantal effectieve afgevaardigden verhoogt in functie van het aantal tewerkgestelde arbeiders in de onderneming:

- Van 40 tot 124 arbeiders: 3 afgevaardigden
- Van 125 tot 249 arbeiders: 4 afgevaardigden
- Van 250 tot 499 arbeiders: 5 afgevaardigden
- ...

8.1.2 ONDERNEMINGEN MET 10 TOT 40 ARBEIDERS

In een onderneming die 10 tot 40 arbeiders tewerkstelt, kan een vakbondsafvaardiging met 2 afgevaardigden worden opgericht, als de meerderheid van de arbeiders daarom vraagt..

8.2 WERKZEKERHEID

Alle bestaande bepalingen inzake werkzekerheid in de montagesector worden verlengd voor 2017 en 2018.



Alvorens de werkgever overgaat tot ontslag, moeten alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, tijdskrediet, opleidingstrajecten,...) worden overwogen.

Bij meervoudig ontslag¹⁷ moet een voorafgaande overlegprocedure worden gevolgd. Leeft de werkgever deze procedure niet na, dan hebben de betrokken arbeiders recht op een vergoeding à rato van een halve opzegvergoeding. Dit is niet van toepassing in geval van faillissement.

In het kader van dit overleg moet de werkgever ook een overzicht geven van het gevoerde investeringsbeleid in de 3 voorgaande jaren.

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 carenzdag 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.

(17) Elk ontslag over een periode van 60 kalenderdagen dat minstens 10 % van het gemiddeld aantal arbeiders treft op minstens 3 arbeiders in ondernemingen met minder dan 30 arbeiders.



- 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: VERVOERSKOSTEN

Tabel 1: werkgeversbijdrage in het woon-werkverkeer bij verplaatsing met de trein (vanaf 1 februari 2017). De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis.

Afstand in km	Maandkaart	3 maanden
1	18,30	52,00
2	20,50	57,00
3	22,30	62,00
4	24,40	68,00
5	26,00	74,00
6	28,00	78,00
7	30,00	83,00
8	31,00	88,00
9	33,00	93,00
10	35,00	98,00
11	37,00	103,00
12	38,50	108,00
13	40,00	113,00
14	42,00	118,00
15	43,50	122,00
16	45,00	127,00
17	47,50	132,00
18	49,00	137,00

Afstand in km	Maandkaart	3 maanden
19	51,00	142,00
20	53,00	147,00
21	54,00	152,00
22	56,00	157,00
23	58,00	162,00
24	59,00	167,00
25	62,00	172,00
26	63,00	177,00
27	65,00	182,00
28	67,00	187,00
29	68,00	191,00
30	70,00	197,00
31-33	73,00	206,00
34-36	78,00	218,00
37-39	82,00	229,00
40-42	87,00	244,00
43-45	91,00	256,00
46-48	96,00	268,00
49-51	101,00	282,00
52-54	104,00	291,00
55-57	107,00	299,00
58-60	111,00	310,00
61-65	115,00	322,00



Afstand in km	Maandkaart	3 maanden
66-70	120,00	336,00
71-75	126,00	354,00
76-80	132,00	368,00
81-85	137,00	383,00
86-90	143,00	400,00
91-95	148,00	415,00
96-100	153,00	430,00
101-105	160,00	447,00
106-110	165,00	462,00
111-115	171,00	477,00
116-120	177,00	493,00
121-125	181,00	509,00
126-130	187,00	524,00
131-135	192,00	538,00
136-140	198,00	553,00
141-145	203,00	568,00
146-150	211,00	592,00
151-155	214,00	601,00
156-160	220,00	615,00
161-165	225,00	631,00
166-170	231,00	646,00
171-175	236,00	661,00
176-180	242,00	676,00

Afstand in km	Maandkaart	3 maanden
181-185	246,00	691,00
186-190	253,00	708,00
191-195	258,00	723,00
196-200	264,00	738,00

Tabel 2: werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een privévervoermiddel (vanaf 1 februari 2017). 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.

Afstand in km	Wekelijkse bijdrage	Afstand in km	Wekelijkse bijdrage
1	1,97	43 - 45	24,58
2	3,92	46 - 48	26,15
3	5,88	49 - 51	27,36
4	6,31	52 - 54	28,24
5	6,87	55 - 57	29,37
6	7,30	58 - 60	30,46
7	7,64	61 - 65	31,56
8	8,08	66 - 70	33,24
9	8,54	71 - 75	34,35
10	8,97	76 - 80	36,55
11	9,53	81 - 85	37,67



Afstand in km	Wekelijkse bijdrage	Afstand in km	Wekelijkse bijdrage
12	9,97	86 - 90	39,33
13	10,41	91 - 95	40,99
14	10,85	96 - 100	42,07
15	11,28	101 - 105	43,76
16	11,85	106 - 110	45,41
17	12,29	111 - 115	47,07
18	12,72	116 - 120	48,73
19	13,28	121 - 125	49,83
20	13,73	126 - 130	51,50
21	14,17	131 - 135	53,15
22	14,62	136 - 140	54,27
23	15,17	141 - 145	56,48
24	15,62	146 - 150	58,70
25	15,95	151 - 155	58,70
26	16,61	156 - 160	60,91
27	16,94	161 - 165	62,02
28	17,27	166 - 170	63,15
29	17,94	171 - 175	65,34
30	18,27	176 - 180	66,46
31 - 33	19,06	181 - 185	68,65
34 - 36	20,59	186 - 190	69,77
37 - 39	21,82	191 - 195	70,88
40 - 42	23,25	196 - 200	73,11

Tabel 3: Deze minimumlonen zijn van toepassing in de montagesector voor een 37-urenregime vanaf 1 juli 2017.

Basis- en effectieve lonen	37u	Basis €	effectief €
Hulparbeider	Min.	12,4554	14,7000
	Max.	12,9475	15,2660
Keur-Hulparbeider	Min.	12,7346	15,0111
	Max.	13,2374	15,6323
Geoeffend werkman	Min.	13,0910	15,4403
	Max.	13,8798	16,3828
Keur-geoeffend werkman	Min.	13,4084	15,8176
	Max.	14,2567	16,8404
Geoeffend werkman werkend met lasbrander, vlamboog of luchthamer	Min.	13,7088	16,1772
	Max.	14,6132	17,2769
Geschoolde werkman	Min.	14,1694	16,7322
	Max.	14,8713	17,5628
Keur-geschoolde werkman	Min.	14,4036	17,0218
	Max.	15,2483	18,0306
Geschoolde werkman werkend met lasbrander, vlamboog of luchthamer	Min.	14,7598	17,4303
	Max.	15,6951	18,5609
Brigadier	Min.	14,8785	17,5907
	Max.	15,7999	18,7079
Meestergast	Min.	15,7299	18,6276
	Max.	16,7145	19,7901



ADRESSEN CENTRALE

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

info@abvvmetaal.be

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

Voorzitter: Herwig JORISSEN

Ondervoorzitter: Georges DE BATSELIER

Algemeen secretaris: Ortwin MAGNUS

ABVV-METAAL ANTWERPEN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

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

Voorzitter:

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

Voorzitter Dagelijks Bestuur:

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

Adviseur:

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

Hoofd administratie:

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

AFDELINGEN EN BURELEN

1/ AFDELING REGIO ANTWERPEN

Afdelingssecretaris:

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

Secretarissen:

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

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

Sociale dienst:

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

Bureel Antwerpen:

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

Bureel Boom:

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

2/ AFDELING MECHELEN – KEMPEN

Afdelingssecretaris:

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

**Secretarissen:**

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

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

Bureel Mechelen:

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

Bureel Geel:

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

ABVV INDUSTRIEBOND METAAL LIMBURG

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

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

Provinciaal voorzitter:

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

Provinciale secretarissen:

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

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

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

Ledenbeheer:

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

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

Sociale dienst/Adviseurs:

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

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

Vorming:

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

Drukkerij:

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

Verhuur gebouwen, EFI & belastingsservice:

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

ABVV-METAAL OOST-VLAANDEREN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

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

Provinciaal secretaris:

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

**Provinciaal voorzitter:**

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

Diensthofpersoneelszaken, financiën en administratie:

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

GEWESTELIJKE AFDELINGEN

GENT – EEKLO

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

Gewestelijke secretaris:

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

Secretaris:

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

WAAS EN DENDER

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

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

Gewestelijke secretaris:

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

ZUID-OOST-VLAANDEREN

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

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

Gewestelijk secretaris:

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

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

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

Provinciaal secretaris:

Karel GACOMS
E-mail: kgacoms@abvvmetaal.be

Adjunct provinciaal secretaris:

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

Secretaris:

Luc JANSSENS
E-mail: ljanssens@abvvmetaal.be

Secretaris:

Christophe LANCKMANS
E-mail: clanckmans@abvvmetaal.be



AFDELING VILVOORDE:

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

AFDELING LEUVEN:

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

AFDELING HALLE:

Meiboom 4 – 1500 Halle
Tel. 02 356 66 56

AFDELING BURGERLUCHTVAART:

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

ABVV-METAAL WEST-VLAANDEREN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

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

Provinciaal secretaris:

John DEBROUWERE
E-mail: jdebrouwere@abvvmetaal.be

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

Website: www.abvvmetaal-wvl.be

REGIO KORTRIJK

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

Gewestelijk secretaris:

Dieter MASSCHELEIN
E-mail: dmasschelein@abvvmetaal.be

REGIO ROESELARE

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

Gewestelijk secretaris:

Yves ALLEWAERT
E-mail: yallemwaert@abvvmetaal.be

REGIO IEPER – WEVELGEM – MENEN

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

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

Gewestelijk secretaris:

Véronique ROGIER
E-mail: vrogiere@abvvmetaal.be

REGIO BRUGGE

Zilverstraat 43 – 8000 Brugge
Tel. 050 44 10 28

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeppez@abvvmetaal.be

REGIO OOSTENDE-VEURNE-DIKSMUIDE

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

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeppez@abvvmetaal.be

[illegible]

Volg ons via de sociale media!



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

Facebook & Twitter

 www.facebook.com/abvymetaal

 www.twitter.com/abvmetaal





www.abvvmetaal.be

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