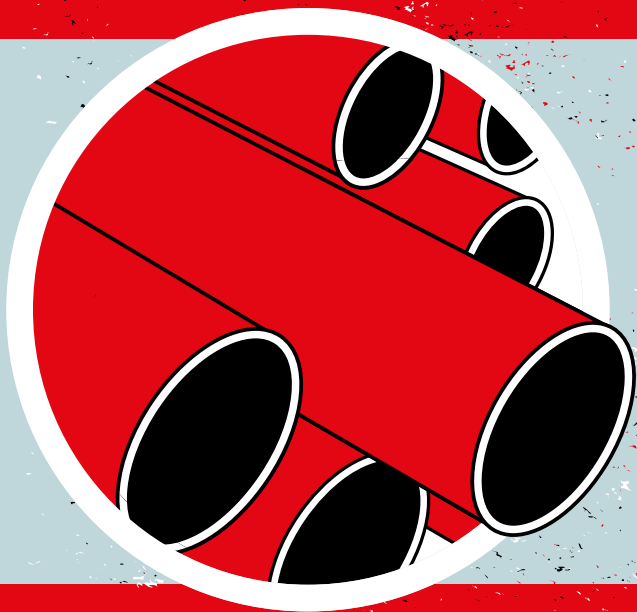




**OP ZAK**  
**2017-2018**



**NON-FERROMETALEN**  
**PC 105**



# INHOUDSOPGAVE

1. Inkomen.....	6
1.1 Loonvoorwaarden.....	6
1.1.1 Index.....	6
1.1.2 Koopkracht.....	6
1.1.3 Ecocheques.....	7
1.2 Minimum- en effectieve lonen.....	8
1.3 Premies.....	9
1.3.1 Eindejaarspremie.....	9
1.3.2 Syndicale premie.....	10
1.4 Vervoerskosten: woon-werkverkeer.....	10
1.4.1 Woon-werkverkeer.....	10
1.5 Variabele bonus.....	14
1.6 Storingsvergoeding.....	15
2. Arbeidsvoorwaarden.....	15
2.1 Opzegtermijnen.....	15
2.1.1 De nieuwe opzegtermijnen.....	15
2.1.2 Berekening van je opzegtermijn.....	17
2.1.3 Wie draagt welk deel van de opzegtermijn?.....	20
2.1.4 Uitzonderingen.....	22
2.2 Carenzdag.....	22
2.3 Werkloosheid.....	23
2.3.1 Volledige werkloosheid.....	23
2.3.2 Tijdelijke werkloosheid.....	23
2.4 Ziekte & arbeidsongeval.....	23



2.4.1 Gewaarborgd loon .....	24	4.3.2 Vaderschapsverlof .....	50
2.4.2 Ziekenfonds .....	25	4.3.3 Geboorteverlof meeouders .....	50
2.4.3 Voorwaarden .....	25	4.4. Verlof om dwingende redenen .....	51
2.4.4 Controle .....	25	5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (swt) .....	52
2.4.5 Re-integratie langdurig zieken .....	27	5.1 Algemene en sectorale regeling .....	52
2.5 Aanvullend pensioen .....	27	5.2 Vastklikken van je rechten .....	54
2.6 Precaire contracten .....	28	5.3 Aangepaste beschikbaarheid .....	55
3. Arbeidstijd .....	29	6. Vorming & opleiding .....	57
3.1 Wekelijkse arbeidsduur .....	29	6.1 Opleidingsinspanningen .....	57
3.2 Overuren .....	29	6.2 Opleidingsplannen .....	57
3.3 Flexibiliteit: nieuwe arbeidsregelingen .....	30	6.3 Opleidings-cv .....	58
3.4 Vakantie- en feestdagen .....	30	6.4 Uitzendkrachten .....	58
3.4.1 Jaarlijkse vakantie .....	30	6.5 Betaald educatief verlof .....	59
3.4.2 Jeugdvakantie .....	32	7. Bestaanszekerheid .....	61
3.4.3 Seniorvakantie .....	33	8. Werkzekerheid .....	64
3.4.4 Europese vakantie .....	34	8.1 Syndicale delegatie .....	64
3.4.5 Feestdagen .....	35	9. Inzetbaarheid .....	65
3.5 Klein verlet .....	36	9.1 Sollicitatieverlof .....	65
3.6 Loopbaanverlof .....	38	9.2 Outplacement .....	65
4. Onderbreking van de loopbaan .....	41	9.2.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving (het algemene regime) .....	66
4.1 Tijdskrediet zonder motief, tijdskrediet met motief en landingsbanen .....	41	9.2.2 Recht op outplacement op basis van cao nr. 82 (Het bijzondere regime) .....	67
4.2 Thematische verloven .....	46	10. Werkbaar werk .....	67
4.2.1 Algemeen .....	46	Adressen centrale .....	70
4.2.2 Zorgverlof hospitalisatie ziek kind .....	48		
4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof .....	48		
4.3.1 Moederschapsverlof .....	48		



## 1. INKOMEN

### 1.1 LOONVOORWAARDEN

#### 1.1.1 INDEX

De besparingsregering-Michel-I besliste om de automatische indexering van de sector te blokkeren in 2015 en 2016. Inmiddels kwam daaraan een einde en volgen de lonen opnieuw het sectorale indexeringssysteem. Belangrijk om te weten is evenwel dat het 'verlies' ten gevolge van de regeringsingreep niet gecorrigeerd kan worden, en dus de rest van de loopbaan wordt megedragen.

Het sectorale systeem voorziet een indexverhoging die wordt berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van april van het lopende jaar (2018) en de afgevlakte gezondheidsindex van april van het voorgaande jaar (2017). Concreet betekent dit dat de lonen op 1 mei 2018 verhoogden met 1,43 %. (index april 2018 = 104,49 / indexcijfer april 2017 = 103,02).

#### 1.1.2 KOOPKRACHT

Op 1 mei 2017 worden alle brutolonen verhoogd met 1,1 % tenzij er op ondernemingsvlak een alternatieve invulling wordt overeengekomen.

Op ondernemingsvlak kan de loonmarge van 1,1 % op een alternatieve manier worden ingevuld via een ondernemings-cao, waarbij die alternatieve invulling met ingang van 1 mei 2017 in voege moet gaan. De invulling betreft een blijvend voordeel (recurrente invulling). Ondernemingen hadden tot 30 juni 2017 de tijd om dergelijke cao af te sluiten. Zonder cao tegen 30 juni 2017 worden de lonen verhoogd met 1,1 % vanaf 1 mei 2017.

Ondernemingen die ecocheques hebben, krijgen nogmaals de kans om deze om te zetten in een alternatief voordeel (zie verder).

#### 1.1.3 ECOCHEQUES

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

De ecocheque is bestemd voor de aankoop van ecologische producten en diensten. Het betaalmiddel is vrij van belastingen en sociale bijdragen en blijft tot 2 jaar na de uitreiking geldig. De waarde van 1 ecocheque mag niet meer dan 10 euro bedragen. Alle voltijdse arbeiders van de sector non-ferrometalen ontvangen 250 euro aan ecocheques bij de loonafrekening van oktober. De referteperiode loopt telkens van 1 oktober tot 30 september. Aan deeltijdse arbeiders worden ecocheques toegekend naargelang hun tewerkstellingsbreuk (4/5, 1/2,...). Ook in- en uitreders ontvangen hun ecocheques pro rata. Uitzendkrachten hebben dezelfde rechten als vaste werknemers.

#### Welke dagen zijn gelijkgesteld?

- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid
- Alle dagen van afwezigheid wegens een arbeidsongeval voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wordt betaald
- De dagen van afwezigheid door ziekte voor hoogstens 3 maanden en voor zover je in de referteperiode minstens voor 1 dag gewaarborgd loon hebt ontvangen
- De dagen van vaderschapsverlof en geboorteverlof
- Alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid

De waarde van de ecocheques kan ook op een andere manier worden besteed. De voorwaarde is wel dat er hierover een ondernemingsovereenkomst werd gesloten voor 30 juni 2017. Voor de alternatieve besteding kon uitsluitend gekozen worden uit een bij sectorale cao vastgelegd menu.



## Op zak



- Er was een indexsprong voor de jaren 2015-2016. Deze is intussen achter de rug, maar het verlies kan niet worden gecupereerd.
- Voor 2017-2018 kon er over 1,1 % koopkrachtverhoging worden onderhandeld.
- De sectorale syndicale premie bedraagt 120 euro voor de actieven.
- De percentages van de variabele bonus (ROCE) werden verhoogd.
- Op 1 mei 2017 werden alle effectieve en baremieke lonen verhoogd met 1,1 % + 2,07 %.

## 1.2 MINIMUM- EN EFFECTIEVE LONEN

De sectorale minimumlonen alsook de effectieve lonen worden jaarlijks aangepast op 1 mei.

Op 1 mei 2017 bedraagt hierdoor het gewaarborgd minimumloon binnen de sector (uitgaande van een 38-urenweek):

- Maandloon: 1.978,14 euro bruto
- Uurloon: 12,01 euro bruto

Sinds 1 juli 2011 worden ook arbeiders die jonger zijn dan 18 jaar aan 100 % betaald. Vroeger verdienden deze jongeren een percentage van het (minimum)loon naargelang hun leeftijd.

De jeugdbarema's zijn nog wel van toepassing op jobstudenten jonger dan 18 jaar. Zij hebben in functie van hun leeftijd recht op een percentage van het minimumloon. Sinds 1 mei 2017 gelden volgende uurlonen:

16,5 jaar	80 %	9,61 euro
16,5 jaar	85 %	10,21 euro
17 jaar	90 %	10,81 euro
17,5 jaar	95 %	11,41 euro
18 jaar	100 %	12,01 euro

## 1.3 PREMIES

### 1.3.1 EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie is op ondernemingsniveau geregeld. Er zijn evenwel een aantal sectorale afspraken:

- De eindejaarspremie wordt bij uitdiensttreding pro rata uitbetaald. Bij ontslag om dringende reden verlies je het recht op een eindejaarspremie.
- 60 dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen worden gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen voor de berekening van de eindejaarspremie.
- De eerste periode van 6 maanden ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval en beroepsziekte worden gelijkgesteld, maar wel beperkt tot maximaal 6 maanden in totaal per referteperiode.

Een deel of het geheel van de eindejaarspremie kan worden omgezet in vrije dagen. De precieze modaliteiten moeten op ondernemingsniveau worden vastgelegd. Een van die modaliteiten kan de mogelijkheid zijn om deze vrije dagen over te zetten naar het volgende jaar. Evenwel moet er dan rekening gehouden worden met volgende principes:



- de werkgever moet het openstaand saldo aan verlofdagen jaarlijks aan de werknemer meedelen;
- verlofdagen die worden overgedragen, en nadien opgenomen, moeten bij opname betaald worden aan het loon dat op dat ogenblik geldend is.

### 1.3.2 SYNDICALE PREMIE

De sectorale syndicale premie bedraagt voor de actieven 120 euro.

## 1.4 VERVOERSKOSTEN: WOON-WERKVERKEER

### 1.4.1 WOON-WERKVERKEER

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

#### Openbaar vervoer

Wanneer je je verplaatst naar het werk met het openbaar vervoer, heb je recht op een tussenkomst van de werkgever gelijk aan gemiddeld 75 % van de kostprijs. Op vlak van de onderneming kan overwogen worden om de derdebetalersregeling toe te passen.

**Fietsvergoeding** De fietsvergoeding is gelijk aan 140 % van het bedrag van een maandabonnement van de NMBS en wordt op dagbasis berekend (ook wanneer je minder dan een volledige maand met de fiets naar het werk gaat).

#### Privévervoer

Indien je je verplaatst met privévervoer, gelden de bedragen uit onderstaande tabel afhankelijk van de afstand. Deze bedragen gelden sinds 1 mei 2017, en worden jaarlijks geïndexeerd (zoals de lonen).

Afstand in km	Tussenkomst werkgever in € per week
1	1,98
2	3,96
3	5,93
4	6,37
5	6,93
6	7,37
7	7,72
8	8,16
9	8,60
10	9,04
11	9,61
12	10,06
13	10,50
14	10,95
15	11,39
16	11,94
17	12,40
18	12,85
19	13,40
20	13,85
21	14,30
22	14,76



Afstand in km	Tussenkost werkgever in € per week
23	15,30
24	15,75
25	16,09
26	16,76
27	17,11
28	17,42
29	18,10
30	18,42
31-33	19,21
34-36	20,77
37-39	22,02
40-42	23,46
43-45	24,80
46-48	26,36
49-51	27,58
52-54	28,50
55-57	29,60
58-60	30,72
61-65	31,82
66-70	33,51
71-75	34,62
76-80	36,88

Afstand in km	Tussenkost werkgever in € per week
81-85	37,98
86-90	39,65
91-95	41,38
96-100	42,43
101-105	44,12
106-110	45,81
111-115	47,48
116-120	49,15
121-125	50,27
126-130	51,95
131-135	53,62
136-140	54,73
141-145	56,98
146-150	59,22
151-155	59,22
156-160	61,45
161-165	62,57
166-170	63,68
171-175	65,92
176-180	67,05
181-185	69,26
186-190	70,39



Afstand in km	Tussenkost werkgever in € per week
191-195	71,51
196-200	73,74

### 1.5 VARIABLE BONUS

Afhankelijk van de winst van de onderneming, heb je recht op een variabele bonus. De winstgevendheid wordt berekend aan de hand van de ROCE. De ROCE is de bedrijfswinst gedeeld door het aangewend kapitaal. De bonus schommelde tot hertoe tussen de 0 en 3,7 % van het bruto jaarloon. Vanaf het jaar 2018 zijn deze percentages verhoogd in de meeste categorieën.

ROCE	Bonus
Kleiner dan 5 %	0 %
5 – 7,5 %	1,2 %
7,5 – 12,5 %	1,5 %
12,5 – 15 %	1,9 %
15 – 17,5 %	2,5 %
17,5 – 20 %	3,2 %
+ 20 %	3,8 %

Voor de berekening van de bonus worden vakantiedagen gelijkgesteld met gewone prestatiedagen. Ingeval van onvolledige of deeltijdse tewerkstelling tijdens de referteperiode wordt de bonus berekend op het individueel

verdiende loon. Bijgevolg wordt de bonus automatisch berekend op basis van de periode van tewerkstelling.

### 1.6 STORINGSVERGOEDING

De storingsvergoeding voor ploegwerkers die onverwachts worden teruggeroepen tijdens een rustdag, bedraagt 3 uren loon.

## 2. ARBEIDSVOORWAARDEN

### 2.1 OPZEGTERMIJNEN

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

#### 2.1.1 DE NIEUWE 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 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 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 januari 2014 voor die periode geldt de oude sectorale opzegtermijnen. Voor de 2de stap neem je je anciënniteit in de onderneming vanaf 1 januari 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 januari 2014 wat volgens tabel 3 resulteert in 14 dagen opzegtermijn en 3 jaar en 2 maand na 1 januari 2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 6 weken.*

*Je opzegtermijn bedraagt bijgevolg 8 weken.*

Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen:

**Tabel 3: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN**

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
0 tot minder dan 5 jaar	40 dagen = 5 weken en 5 dagen	14 dagen
5 – 10 jaar	48 dagen = 6 weken en 6 dagen	14 dagen
10 jaar – 15 jaar	70 dagen = 10 weken	14 dagen
15 jaar – 20 jaar	97 dagen = 13 weken en 6 dagen	21 dagen
20 jaar – 25 jaar	140 dagen = 20 weken	28 dagen
25 jaar en meer	175 dagen = 25 weken	42 dagen

**Tabel 4: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN SWT**

Anciënniteit	Werkgever
Minder dan 20 jaar	28 dagen
20 jaar en meer	56 dagen

## Op zak



- De opzegtermijnen gelden voortaan voor alle werknemers en worden bij wet geregeld.
- De carenzdag is afgeschaft.



### 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, met name het gedeelte dat betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014 en deze opzegtermijn wordt berekend volgens het (oude) sectoraal stelsel, opgeteld bij dat 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 harnemen 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 13 weken en 6 dagen (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 (13 weken en 6 dagen) + 13 weken = 26 weken en 6 dagen.*
- *Aandeel van de overheid (RVA) = 62 weken (totaal) – 26 weken en 6 dagen = 35 weken en 1 dag die niet worden gepresteerd en worden betaald via de 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 kan je **geen werkloosheidsuitkering** ontvangen. Deze periode telt wel mee om je recht op uitkeringen te bepalen.
- Om **ziekte-uitkeringen** te ontvangen moet je een aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen (wachttijd). De periode gedekt door de OCV is gelijkgesteld met arbeidsdagen.
- De periode gedekt door een OCV komt in aanmerking voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde bij **landingsbanen**.

#### 2.1.4 UITZONDERINGEN

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

### 2.2 CARENZDAG

Dezelfde wet die de nieuwe opzegtermijnen vastlegt, heeft in één adem ook de carenzdag afgeschaft. Voordien werden de carenzdagen in deze sector weliswaar betaald, maar sinds 1 januari 2014 behoort de carenzdag definitief tot de sociale geschiedenis.

## 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). I

nmiddels wordt een werkloosheidsdossier vaak elektronisch behandeld. Zo worden stukken en ontvangstbewijzen voor je dossier elektronisch overgemaakt. Ja kan 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. Binnen de sector voorziet de werkgever in een aanvullende vergoeding.

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

### 2.4 ZIEKTE & ARBEIDSONGEVAL

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

1. Verwittigt 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.

### 2.4.1 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 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 aangifte doen van je arbeidsongeschiktheid 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 adviserende 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 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 arbeiders 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 controlearts. Je bent verplicht om deze controle te ondergaan, op voorwaarde dat ze wordt uitgevoerd door een erkend arts. De nieuwe wet inzake de opzegtermijnen en carenzdag4 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). Dit kan worden geregeld via een sectorale cao, via een ondernemingsovereenkomst of via een aanpassing van het



arbeidsreglement. In de sector van de non-ferro werd er hierover geen sectoraal akkoord afgesloten. Raadpleeg de syndicale delegatie van je bedrijf of het secretariaat van ABVV-Metaal van je regio om te horen of dit voor jou van toepassing is.

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

#### **2.4.5 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 kan 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 PENSGOEN**

Arbeiders in PC 105 hebben recht op een aanvullend pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). De praktische modaliteiten zijn niet op niveau van de sector, maar wel op ondernemingsniveau geregeld. De sector bepaalt wel de kaderafspraken hiervoor. De bijdrage aan het aanvullend pensioen bedroeg initieel 0,6 % van het individueel brutoloon aan 100 % of 196,60 euro op 1 mei 2017.

Sinds 1 januari 2013 werd de bijdrage voor het aanvullend pensioen verhoogd met 0,2 %. Vanaf 1 januari 2015 wordt deze bijdrage bijkomend verhoogd met 0,1 %. Vanaf 1 januari 2016 wordt de bijdrage facultatief verhoogd met 0,3 % (indien men op ondernemingsvlak hiervoor kiest ipv voor een alternatief in een andere verzekering).



In het kader van de gelijke behandeling tussen uitzendkrachten en werknemers in dienst van de onderneming worden met terugwerkende kracht ook de bijdragen voor de uitzendkrachten door de onderneming betaald voor de periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

## 2.6 PRECAIRE CONTRACTEN

In de sector van de non-ferrometalen 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.

Bovendien krijg je als arbeider met een van deze niet-vaste contracten dezelfde rechten op vlak van opleiding als je collega's met een vaste arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat je minstens 6 maanden aansluitend in dienst bent bij dezelfde werkgever.

Dagcontracten zijn uitgesloten tenzij bij een onderbroken werkweek of bij een tijdelijke vervanging van een collega die minder dan 5 dagen afwezig is wegens ziekte of andere reden (m.a.w. bij schorsing van de arbeidsovereenkomst).

## 3. ARBEIDSTIJD

### 3.1 WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

De gemiddelde arbeidsduur in de non-ferrosector bedraagt 38 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 38u gemiddeld gepresteerd dient te worden op jaarbasis, weliswaar binnen de grenzen van 9u per dag en 45u per week. Dat was al een conventionele praktijk in deze sector.

#### Interne overuren grens

In de sector non-ferrometalen hadden we bovendien al een sectoraal overurenkrediet van 143 uren. De wet-Peeters heeft deze interne overuren grens veralgemeend. Eens deze grens bereikt 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 pakket 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 hernieuwd worden. Van deze 100 uren worden de eerste 25 uren niet meegeteld bij het bovengenoemde 143 uren overurenkrediet. Voor dit soort overuren moet er geen goedkeuring zijn van de vakbondsafvaardiging.



Op ondernemingsvlak kan het individuele overurenkrediet opgetrokken worden tot maximum 360 uren per kalenderjaar mits hierover een cao op ondernemingsvlak wordt ondertekend door alle partijen vertegenwoordigd in de syndicale delegatie (regel geldig tot 30 juni 2018).

### 3.3. FLEXIBILITEIT: NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

Ondernemingen kunnen nieuwe arbeidsregelingen invoeren indien zij hiertoe een strikte procedure volgen die inspraak en overleg met de betrokken arbeiders beoogt. De invoering van dergelijke nieuwe arbeidsregelingen kan enkel door het afsluiten van een ondernemingsovereenkomst. Betrokkenheid van de vakbonden is hierin vereist.

### 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 lees je met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

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

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

#### Welke dagen worden gelijkgesteld?

- Ongeval of ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte
- Moederschapsrust
- Borstvoedingspauzes
- Vaderschaps- en geboorteverlof
- Dagen waarop je burgerlijke plichten moet verrichten, zoals zetelen in een jury





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

### 3.4.2 JEUGDVAKANTIE

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

Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

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

kantie opneemt, ben je verbonden door een arbeidsovereenkomst in de privésector.

Voor je jeugdvakantiedagen kunt opnemen, moeten eerst de gewone betaalde vakantiedagen uitgeput zijn. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. 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 (downloaden via <http://www.rjv.fgov.be/nl/content/aanvraagformulier-voor-bankoverschrijving>) en op te sturen naar je vakantiekas.
- 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 2018 vallen de feestdagen op de volgende dagen:

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

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

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

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



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

### 3.5 KLEIN VERLET

In de volgende situaties heb je in de sector van de non-ferro recht op dagen van klein verlet of kort verzuim:

#### • Huwelijk

- Eigen huwelijk: je krijgt 3 dagen vrijaf, zelf te kiezen tijdens de week van de gebeurtenis of de daaropvolgende week.
- Verklaring van wettelijke samenwoning: je krijgt 3 dagen vrijaf, zelf te kiezen tijdens de week van de gebeurtenis of de daaropvolgende week.
- Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind, kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van een ander familielid dat woont onder hetzelfde dak als jij: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).

#### • Geboorte

- Geboorte van je eigen kind (wettig of erkend): je mag 10 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevalling. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende 7 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

#### • Adoptie

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

#### • Overlijden

- Overlijden van je echtgeno(o)t(e), je ouders (vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder), je kind 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-)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e), en vanaf 1 juli 2015 ook voor familieleden die niet bij je inwonen, zijnde broer, zus en kleinkinderen: 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 (schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, achterkleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 1 vrije dag, namelijk de dag van de begrafenis.
- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, namelijk de dag van de begrafenis.



- Overlijden van een voogd(es) van de minderjarige arbeider, of van een minderjarig kind waarvoor je als voogd(es) optreedt: je hebt recht op 1 vrije dag, namelijk de dag van de begrafenis.

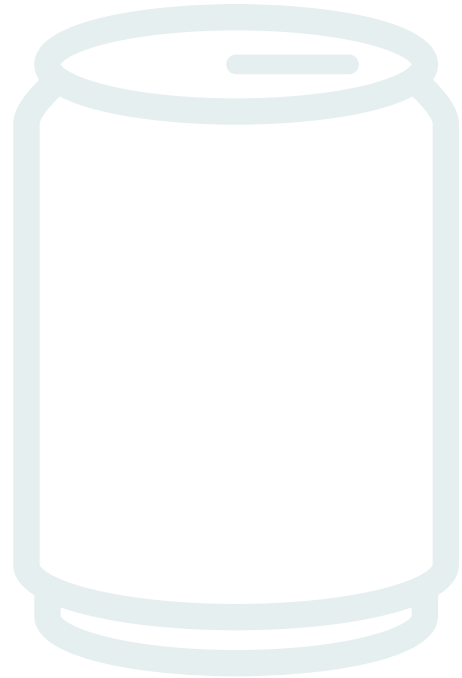
- **Allerlei**

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

### 3.6 LOOPBAANVERLOF

Vanaf 1 januari 2016 werd het loopbaanverlof vervroegd, met name: 1e dag vanaf 55 jaar ipv 59 jaar en een 2e dag vanaf 58 jaar ipv 60 jaar.

Gunstigere ondernemingsregelingen blijven onverminderd van toepassing en worden door deze sectorale regeling niet beïnvloed. Zij hebben voorrang op de sectorale regeling.





## 4. ONDERBREKING VAN DE LOOPBAAN

### 4.1 TIJDSKREDIET ZONDER MOTIEF, TIJDSKREDIET MET MOTIEF EN LANDINGSBANEN

Cao 103 voorzag enerzijds in verschillende vormen van tijdskrediet (met motief en zonder motief) en anderzijds in tijdskrediet einde-loopbaan (landingsbanen). 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 23/5/2017 ervoor dat het recht op afwezigheid (cao 103) volledig afgedekt is door het recht op een onderbrekingsuitkering. En last but not least 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<sup>e</sup> motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Bijkomende voorwaarden	Opmerkingen
Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 4/5) om <b>een opleiding te volgen</b> <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Geen voorwaarde beroepsloopbaan</li><li>• 2 jaar anciënniteit (in de onderneming)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Onderworpen aan de 5 %-drempel</li><li>• Een recht op 3 jaar 4/5 is er sowieso.</li><li>• Voltijds en halftijds kan maar opgenomen worden indien hierover cao in de sector of het bedrijf wordt afgesloten. <b>In de sector non-ferro is er een dergelijke sectorale cao voor 2017-18 afgesloten.</b></li></ul>	Volledig behoud van pensioenrechten

## TIJDSKREDIET MET MOTIEF

### 2<sup>e</sup> motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Bijkomende voorwaarden	Opmerkingen
Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 4/5) om <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar (op aanvangsdatum tijdskrediet);</b></li><li>• <b>palliatieve zorg te verlenen;</b></li><li>• <b>bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind;</b></li><li>• <b>een zwaar ziek gezins<sup>2</sup>- of familielid<sup>3</sup> bij te staan of te verzorgen</b> (Verschillende familieleden kunnen dit opnemen voor dezelfde zieke.)</li><li>• <b>zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er is geen proportionele berekening bij een deeltijdse formule. Of je nu volledig, halftijds of 1/5 onderbreekt, de maximumduur blijft 51 maanden.</li><li>• Geen voorwaarde beroepsloopbaan.</li><li>• 2 jaar anciënniteit (in de onderneming).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Onderworpen aan de 5 %-drempel</li><li>• Voltijds en halftijds kan maar opgenomen worden indien hierover cao in de sector of het bedrijf wordt afgesloten. <b>In de sector non-ferro is er een dergelijke sectorale cao voor 2017-18 afgesloten.</b></li><li>• Geen cao in sector of bedrijf nodig om dit tijdskrediet op te nemen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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></li><li>• Volledig behoud van pensioenrechten</li></ul>

(1) 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.

(2) Gezinslid = samenwonend

(3) 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 non-ferro sector werd een sectorale cao voor 2017-18 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 voltiids gewerkt hebben;
- Niet onderworpen aan de 5 %- drempel.

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

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

### UITZONDERINGEN: TIJDSKREDIET VANAF 50 JAAR

In de sectorale cao van de non-ferro is het recht op 1/5-landingsbaan op 50 jaar bij een beroepsloopbaan van 28 jaar voorzien, weliswaar zonder uitkering.

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



## 4.2 THEMATISCHE VERLOVEN

### 4.2.1 ALGEMEEN

Naast het recht op tijdkrediet 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 familieleden en verlof voor palliatieve zorg**. Je kunt elk van deze soorten themaverloven opnemen zonder je andere rechten op tijdkrediet met motief of landingsbanen in het gedrang te brengen.

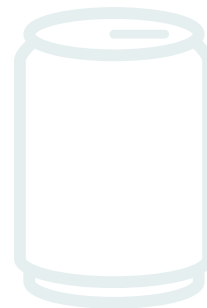
	Ouderschapsverlof	Verzorging zwaar ziek familielid	Palliatieve zorg
Recht	<ul style="list-style-type: none"><li>• voor elke ouder</li><li>• kind jonger dan 12 jaar zowel bij geboorte als adoptie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• elke werknemer op voorwaarde attest<sup>6</sup> behandelend arts</li><li>• gezins- of familielid<sup>7</sup> dat lijdt aan een zware ziekte</li><li>• voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen</li></ul>	<b>elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is</b>
Vormen	<ul style="list-style-type: none"><li>• voltijds 4 maand per kind<sup>8</sup></li><li>• halftijds 8 maand per kind</li><li>• 1/5 gedurende 20 maanden</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• voltijds hoogstens 12<sup>9</sup> maanden</li><li>• halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden</li></ul>	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) 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.

(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. 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 over-

draagbare gedeelte van de prenatale rust. Als de werkneemster de arbeidsonderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlengen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust. Van deze omzetting moet ze de werkgever ten laatste 4 weken voor het einde van de postnatale rust op de hoogte brengen.

#### 4.3.1.2 PROFYLACTISCH VERLOF

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

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

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

#### 4.3.1.3 BORSTVOEDINGSPAUZES

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

Als werkneemster heb je het recht om je arbeidsovereenkomst te schorsen om je kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot 9 maanden na de geboorte. De duur van de pauzes hangt af van



de effectieve arbeidsduur: een pauze van een halfuur voor een prestatie van 4 uur of meer per dag; twee pauzes van elk een halfuur die ze in 1 of 2 keer kan opnemen gedurende de dag voor een dagprestatie van minstens 7,5 uur. Het aantal pauzes dat je neemt, is onbeperkt.

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

#### 4.3.2 VADERSCHAPSVERLOF

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

#### 4.3.3 GEBOORTEVERLOF MEEoudERS

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

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.

### 4.4. VERLOF OM DWINGENDE REDENEN (FAMILIAAL VERLOF)

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

#### Dwingende redenen

Elke niet-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 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 wordt de uitzondering. De leeftijd voor de uitzonderlijke SWT's (ploegenarbeid met nachtprestaties, zware beroepen en de heel lange loopbaan) werd op 58 jaar gebracht, en stijgt

vanaf 2018 naar 59 jaar. Bovendien maakt de regering het voortbestaan van deze leeftijdsvoorwaarde afhankelijk van een kaderakkoord op interprofessioneel vlak, gekoppeld aan een sectoraal akkoord. De werkgevers van de sector van de non-ferro voorzien in een aanvullende vergoeding (zie punt 7).

#### SWT - SITUATIE 2017-2018

Kader	Voorwaarden vanaf 2017	Voorwaarden vanaf 2018
Cao 17 – Algemeen kader	- Leeftijd: 62j. - Beroepsverleden: • Man: 40j. • Vrouw: 33j.	- Leeftijd: 62j. - Beroepsverleden: • Man: 40j. • Vrouw: 34j.
Stelsel vanaf 60 jaar	- Leeftijd: 60j. - Beroepsverleden: • Man: 40j. • Vrouw: 33j.	/
Stelsel vanaf 58j./40j. beroepsverleden	- Leeftijd: 58j. - Beroepsverleden: 40j.	- Leeftijd: 59j. - Beroepsverleden: 40j.
Stelsel vanaf 58j. <sup>10</sup> /zwaar beroep	- Leeftijd: 58j. - Beroepsverleden: 35j <sup>11</sup> .	- Leeftijd: 59j. - Beroepsverleden: 35j.
Stelsel vanaf 58j./medische reden <sup>12</sup>	- Leeftijd: 58j. - Beroepsverleden: 35j.	- Leeftijd: 58j. - Beroepsverleden: 35j.
Stelsel vanaf 58j./33j. Beroepsverleden: • Ofwel 20j. nachtarbeid • Ofwel zwaar beroep	- Leeftijd: 58j. - Beroepsverleden: 35j.	- Leeftijd: 59j. - Beroepsverleden: 35j.

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

(11) Aan de loopbaanvoorwaarde mag uiterlijk voldaan worden op de laatst gewerkte dag.  
(12) Attestering nodig van geneesheer Fedris: Federaal Agentschap voor beroepsrisico's, [www.fedris.be](http://www.fedris.be)



## Op zak



- De SWT-leeftijden worden opnieuw opgetrokken.
- De basisregeling wordt 62 jaar met 40 jaar loopbaan voor de mannen en 33 jaar loopbaan voor de vrouwen vanaf 2017.
- De leeftijd voor de bijzondere SWT-regelingen (zwaar beroep, heel lange loopbaan en nachtarbeid) worden opgetrokken naar 59 jaar in 2018.
- Je kunt je recht op SWT vastklikken.

### 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 zijn verstrengd.

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 tricies sexes). Alle andere SWT-stelsels zijn van deze mogelijkheid uitgesloten. De modaliteiten tot het vastklikken van je rechten op vlak van de onderneming, moeten op dat niveau verder besproken worden.

### 5.3 AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Tegen het unaniem advies van de sociale partners in, voerde de besparingsregering-Michel I een nieuwe 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"><li>• Indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst (vrijstelling aanvragen);</li><li>• Of indien je ontslag dateert van voor 1 januari 2015.</li></ul>
SWT 60 jaar (de uitzondering op cao nr. 17 triciessexes)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst (vrijstelling aanvragen);</li><li>• Of indien je ontslag dateert van voor 1 januari 2015.</li></ul>
SWT 58 / 35 jaar – zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none"><li>• Of indien je ontslag dateert van voor 1 januari 2015;</li><li>• Of indien je 60 jaar bent in 2017 en 61 jaar in 2018;</li><li>• Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst.</li></ul>
SWT 58 / 40 jaar – heel lange loopbaan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Of indien je ontslag dateert van voor 1 januari 2015;</li><li>• Of indien je 60 jaar bent in 2017 en 61 jaar in 2018;</li><li>• Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst.</li></ul>
SWT 58 / 33 / 20 jaar + zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none"><li>• Of indien je ontslag dateert van voor 1 januari 2015;</li><li>• Of indien je 60 jaar bent in 2017 en 61 jaar in 2018;</li><li>• Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst.</li></ul>
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	<ul style="list-style-type: none"><li>• Begindatum erkenning voor 9 oktober 2014;</li><li>• Indien op het einde van opzegtermijn:<ul style="list-style-type: none"><li>- 58 jaar;</li><li>- Of bewijs 38 jaar beroepsverleden, dan automatische vrijstelling.</li></ul></li><li>• 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"><li>- 61 jaar;</li><li>- Ofwel bewijs 39 jaar beroepsverleden.</li></ul></li></ul>

## 6. VORMING & OPLEIDING

### 6.1 OPLEIDINGSINSPANNINGEN

Elk bedrijf in de sector zal ook in 2017 en 2018 minstens 1,7 % van de totale jaarlijkse loonmassa, hetzij een gemiddelde van 3 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar, besteden aan de opleiding van de arbeiders.

Die opleiding kan verscheidene vormen aannemen, maar wordt wel georganiseerd tijdens de werkuren.

ABVV-Metaal beveelt aan dat de vorming zo maximaal mogelijk slaat op alle categorieën van arbeiders. Uiteraard evalueren je vakbondsafgevaardigden deze opleidingsinitiatieven op geregelde tijdstippen.

Daarnaast worden de vormingsinspanningen verhoogd volgens volgend groepad:

- Gemiddeld 4 dagen opleiding per VTE per jaar in 2019-2020
- Gemiddeld 5 dagen opleiding per VTE per jaar vanaf 2021

Nieuw vanaf 2017-18 is dat elke arbeider jaarlijks om een loopbaangesprek kan vragen. Tijdens dit gesprek kunnen individuele opleidingsbehoeften besproken worden.

### 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 personeelsgroepen worden onderzocht.



Alle ondernemingen met een OR of een CBPW zijn verplicht om een globaal opleidingsplan op te stellen en voor te leggen aan de OR of aan de SD voor advies. Het plan moet definitief zijn opgemaakt tegen 1 april. Voor 2014 was de deadline 1 april om zo de mogelijkheid te geven meer aandacht te kunnen geven aan de opleidingsbehoeften van oudere werknemers.

Ondernemingen die geen opleidingsplan opstellen of die geen raadpleging hebben gedaan van de betrokken organen, kunnen niet genieten van de financiële ondersteuning van tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen.

### 6.3 OPLEIDINGS-CV

Elke onderneming houdt een opleidings-cv bij van elke arbeider. Dit opleidings-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.

Zowel jij zelf als je werkgever valideren dit overzicht in een gemeenschappelijk document. Daarvan krijg je een uittreksel bij je vertrek uit het bedrijf.

### 6.4 UITZENDKRACHTEN

De arbeiders met statuut van uitzendkracht die minstens 6 maanden ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt, genieten van een gelijkwaardige behandeling inzake opleiding. Hiertoe dient de sector nog de nodige contacten te leggen met de opleidingsfondsen van de uitzendsector.

### 6.5 BETAALD EDUCATIEF VERLOF (BEV)

Het stelsel van BEV is sinds 1 juli 2014 geregionaliseerd. Voortaan zijn de gewesten<sup>13</sup> 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).

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



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



- Elk bedrijf in de sector zal ook in 2017 en 2018 minstens 1,7 % van de totale jaarlijkse loonmassa besteden aan de opleiding van de arbeiders.
- Er wordt een groeipad uitgeschreven naar gemiddeld 4 dagen opleiding per VTE per jaar in 2019-2020 en gemiddeld 5 dagen opleiding per VTE per jaar vanaf 2021!

## 7. BESTAANSZEKERHEID

In tegenstelling tot in andere metaalsectoren, bestaat er in de sector van de non-ferro geen sectoraal Fonds voor Bestaanszekerheid. Elke werkgever betaalt rechtstreeks alle aanvullende vergoedingen aan de werknemers. Op sectoraal vlak is er wel een minimumregeling afgesproken die de werkgevers verplicht toepassen.

De bedragen in onderstaande tabel zijn van toepassing sinds 1 mei 2017.

### I. Tijdelijke werkloosheid om economische redenen of door een technische stoornis

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- Minstens 15 dagen in dienst zijn bij een werkgever van de sector

Duur	Dagdienst	Ploegendienst
1e-18e dag	8,06 euro	9,62 euro
19e-36e dag	10,96 euro	13,48 euro
37e-54e dag	14,02 euro	17,36 euro
Vanaf 55e dag	16,93 euro	21,22 euro

Net zoals in 2015-16 wordt de teller niet terug op nul gezet op 1 januari, tenzij de individuele werknemer in een periode van 6 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.



<b>II. Tijdelijke werkloosheid bij slecht weer, overmacht en jaarlijkse vakantie</b> Slecht weer	5,90 euro/uitkering gedurende 4 weken 2,00 euro/uitkering na de periode van 4 weken
Jaarlijkse vakantie, overmacht	5,90 euro/uitkering gedurende 4 weken (per geval)
<b>III. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, SWT</b> Regeling cao 17 (eventueel verhoogd met betere regeling op ondernemingsvlak)	Volledig ten laste van de ex-werkgever
<b>IV. Ziekte van een werknemer jonger dan 55 jaar</b> Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"><li>• In dienst zijn bij een werkgever van de sector</li><li>• Genieten van de wettelijke ziektevergoedingen</li><li>• Minstens 1 maand anciënniteit</li><li>• Minstens 2 maanden arbeidsongeschikt</li><li>• Ziekte, bevalling, gewoon ongeval</li></ul>	Van de 2e tot en met de 12e maand: Maximaal 90 % van de netto bezoldiging  Voltijdse werknemers: 87,08 euro/maand Deeltijdse werknemers: in functie van hun prestaties

<b>V. Ziekte van een oudere werknemer</b> Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"><li>• + 55 jaar</li><li>• In dienst zijn bij een werkgever van de sector</li><li>• Genieten van de wettelijke ziektevergoedingen</li><li>• Gedurende minstens 6 (al dan niet opeenvolgende) maanden gewerkt hebben tussen hun 54e verjaardag en het begin van hun ziekte</li></ul>	Tot aan wettelijk pensioen: maximaal 90% van de netto bezoldiging  Voltijdse werknemers: 5,63 euro (6 uitkeringen/week) Deeltijdse werknemers: in functie van hun prestaties
<b>VI. Vergoeding voor de in de werkloosheid niet-vergoedbare dagen</b> Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"><li>• Jaarlijkse vakantie</li><li>• Technische stoornis</li><li>• Slecht weer</li><li>• Economische redenen</li><li>• Minstens 15 dagen anciënniteit</li><li>• Geen recht hebben op werkloosheidsvergoedingen wegens het niet voldoen aan de toelatingsvoorwaarden</li></ul>	16,54 euro/dag 8,28 euro/halve dag
<b>VII. Sluiting van een onderneming</b> Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"><li>• Werknemers van ondernemingen met minder dan 20 werknemers</li></ul>	271,22 euro basisvergoeding + 13,55 euro/jaar anciënniteit





## 8. WERKZEKERHEID

### 8.1 SYNDICALE DELEGATIE

Geen enkele onderneming die zich in onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden bevindt, kan meervoudig ontslag doorvoeren, voordat:

- alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen - zoals tijdelijke werkloosheid, deeltijdse arbeid, ... - zijn uitgeput;
- de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen arbeiders werd onderzocht.

Voor de arbeiders die ouder zijn dan 45 zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

Meervoudig ontslag wil zeggen dat:

- minstens 3 arbeiders in een onderneming met minder dan 30 arbeiders;
- minstens 10 % arbeiders in een onderneming met een gemiddeld arbeidersbestand van 30 of meer

telkens binnen een periode van 60 kalenderdagen worden ontslagen.

## 9. INZETBAARHEID

De nieuwe wet inzake de ontslagregeling en de afschaffing van de carenzdag mikt nogal wat op maatregelen die de inzetbaarheid van ontslagen werknemers moeten verhogen. We hebben het dan 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 in een recht op outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn.



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

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

- Als je 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.

## **10. WERKBAAR WERK**

We moeten allemaal langer aan het werk blijven. De besparingsregering-Michel I heeft de pensioenleeftijd op 67 jaar (in 2030) gebracht. Voor jong en oud in de sector van de non-ferrometalen is dit geen sinecure. Vandaar dat we in het akkoord 2015-2016 een aanzet hierin gegeven hebben, met name: de aanbeveling om loopbaanplanningsgesprekken te integreren in bestaande evaluatie- en functioneringsgesprekken op ondernemingsvlak. In het akkoord 2017-2018 werd het recht op een loopbaangesprek opgenomen. Tijdens dit gesprek kunnen o.a. individuele opleidingsbehoeften aangekaart en besproken worden.



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

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



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

## ***Facebook & Twitter***

 [www.facebook.com/abvmetaal](http://www.facebook.com/abvmetaal)

 [www.twitter.com/abvmetaal](http://www.twitter.com/abvmetaal)





## ADRESSEN CENTRALE

Jacob Jordaensstraat 17 – 1000 Brussel  
Tel. 02 627 74 11 – Fax 02 627 74 90  
[www.abvvmetaal.be](http://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](mailto:antwerpen@abvvmetaal.be)

#### **Voorzitter:**

Marc POTTELANCIE – Tel. 03 203 43 66  
E-mail: [mpottelancie@abvvmetaal.be](mailto:mpottelancie@abvvmetaal.be)

#### **Voorzitter Dagelijks Bestuur:**

Eddy GOOVAERTS – Tel. 03 203 43 60  
E-mail: [egoovaerts@abvvmetaal.be](mailto:egoovaerts@abvvmetaal.be)

#### **Adviseur:**

Friso BORREMANS – Tel. 03 203 43 62  
E-mail: [fborremans@abvvmetaal.be](mailto:fborremans@abvvmetaal.be)

#### **Hoofd administratie:**

Gerrit ROMBAUTS – Tel. 03 203 43 61  
E-mail: [grombauts@abvvmetaal.be](mailto:grombauts@abvvmetaal.be)

### AFDELINGEN EN BURELEN

---

#### 1/ AFDELING REGIO ANTWERPEN

##### **Afdelingssecretaris:**

Wim LEYZEN – Tel. 03 203 43 69  
E-mail: [wleyzen@abvvmetaal.be](mailto:wleyzen@abvvmetaal.be)

##### **Secretarissen:**

Ronny LEQUENNE – Tel. 03 203 43 47  
E-mail: [rlequenne@abvvmetaal.be](mailto:rlequenne@abvvmetaal.be)

Frank DAMS – Tel. 03 203 43 64  
E-mail: [fdams@abvvmetaal.be](mailto:fdams@abvvmetaal.be)

##### **Sociale dienst:**

Dirk SERRIEN – Tel. 03 203 43 65  
E-mail: [dserrien@abvvmetaal.be](mailto: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](mailto: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: rdalcero@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](http://www.abvvmetaal-wvl.be)

#### REGIO KORTRIJK

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

##### Gewestelijk secretaris:

Dieter MASSCHELEIN  
E-mail: dmasschelein@abvvmetaal.be

#### REGIO ROESELARE

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

##### Gewestelijk secretaris:

Yves ALLEWAERT  
E-mail: yallemwaert@abvvmetaal.be

#### REGIO IEPER – WEVELGEM – MENEN

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

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

##### Gewestelijk secretaris:

Véronique ROGIER  
E-mail: vrogiere@abvvmetaal.be

#### REGIO BRUGGE

Zilverstraat 43 – 8000 Brugge  
Tel. 050 44 10 28

##### Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ  
E-mail: hdeppez@abvvmetaal.be

#### REGIO OOSTENDE-VEURNE-DIKSMUIDE

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

##### Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ  
E-mail: hdeppez@abvvmetaal.be



[www.abvvmetaal.be](http://www.abvvmetaal.be)

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