



OP ZAK 2017-2018



STAAL
PC 104



INHOUDSOPGAVE

1. Inkomen.....	7
1.1 Loonvoorwaarden.....	7
1.1.1 Index.....	7
1.1.2 Koopkracht.....	7
1.2 Sectoraal minimumloon.....	7
1.3 Syndicale premie.....	8
1.4 Vervoerskosten: woon-werkverkeer.....	8
2. Arbeidsvoorwaarden.....	8
2.1 Opzegtermijnen.....	8
2.1.1 De wettelijke opzegtermijnen.....	8
2.1.2 Berekening van je opzegtermijn.....	10
2.1.3 Wie draagt welk deel van de opzegtermijn?.....	12
2.1.4 Uitzonderingen.....	15
2.2 Werkloosheid.....	15
2.2.1 Volledige werkloosheid.....	15
2.2.2 Tijdelijke werkloosheid.....	16
2.3 Ziekte & arbeidsongeval.....	16
2.3.1 Gewaarborgd loon.....	16
2.3.2 Ziekenfonds.....	17
2.3.3 Voorwaarden.....	17
2.3.4 Controle.....	18
2.3.5 Re-integratie langdurig zieken.....	19
3. Arbeidstijd.....	20
3.1 Wekelijks arbeidsduur.....	20



3.2 Overuren	20
3.3 Flexibiliteit	21
3.4 Vakantie- en feestdagen	21
3.4.1 Jaarlijkse vakantie	21
3.4.2 Jeugdvakantie	23
3.4.3 Seniorvakantie	24
3.4.4 Europese vakantie	25
3.4.5 Feestdagen	26
3.5 Klein verlet	27
4. Onderbreking van de loopbaan	29
4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen	29
4.2 Thematische verloven	34
4.2.1 Algemeen	34
4.2.2 Zorgverlof voor hospitalisatie ziek kind	36
4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof	36
4.3.1 Moederschapsverlof	36
4.3.2 Vaderschapsverlof	38
4.3.3 Geboorteverlof meelouders	38
4.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	39
5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT)	40
5.1 Algemene en sectorale regeling	40
5.2 Vastklikken van je rechten	40
5.3 Aangepaste beschikbaarheid	43
6. Vorming & opleiding	45
6.1 Opleidingsinspanningen	45
6.2 Opleidingsplannen	45
6.3 Opleidings-cv	45

6.4 Betaald educatief verlof (BEV)	45
7. Sociaal overleg	48
7.1 Syndicale delegatie	48
8. Inzetbaarheid	48
8.1 Sollicitatieverlof	48
8.2 Outplacement	49
8.2.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving (het algemene regime)	49
8.2.2 Recht op outplacement op basis van de cao 82 (het bijzondere regime)	50
Bijlage: vervoerskosten	52
Adressen	56



In de staalsector ligt het zwaartepunt van de onderhandelingen op het ondernemingsniveau. Daarom zijn de sectorale akkoorden in de staal eerder kaderakkoorden. Zo zijn koopkracht, arbeidstijd en flexibiliteit een ondernemingsaangelegenheid. Deze Op Zak is bijgevolg per definitie onvolledig maar de specifieke informatie van jouw vakbondsafgevaardigde zal dit ruimschoots compenseren.



1. INKOMEN

1.1 LOONVOORWAARDEN

1.1.1 INDEX

De norm voor de indexaanpassing in de staal is het maandelijks afgevlakt gezondheidsindexcijfer. De indexaanpassing in de staalsector wordt berekend op basis van een referentie-indexcijfer (de spilindex). Wanneer het maandelijks afgevlakt gezondheidsindexcijfer de spilindex overschrijdt, worden de daaropvolgende maand de lonen verhoogd met 2 %. De laatste indexaanpassing dateert van 1 mei 2017. De nieuwe spilindex is 104,95.

1.1.2 KOOPKRACHT

Alle elementen van de koopkracht (loonsverhogingen, eindejaarspremie, andere premies, maaltijdcheques, ecocheques enz...) worden onderhandeld op ondernemingsniveau.

Op zak



- De lonen worden geïndexeerd de maand volgend op de overschrijding van het spilindexcijfer.
- De koopkracht wordt onderhandeld op ondernemingsniveau.
- De sectorale syndicale premie bedraagt 120 euro voor de actieven.

1.2 SECTORAAL MINIMUMLOON

Het gewaarborgd sectoraal minimumloon is 12,1125 euro/u of 1.942,04 euro/maand (op 1 mei 2017) in een 37u-regime.



1.3. SYNDICALE PREMIE

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

1.4 VERVOERSKOSTEN: WOON-WERKVERKEER

Je werkgever komt volledig tussen (100 %) in de prijs van een abonnement op het openbaar vervoer. De tussenkomst van de werkgever bedraagt 80 % van een treinkaart, de overige 20 % wordt bijgepast door de overheid mits jouw werkgever een derdebetalersovereenkomst sluit met de NMBS. 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.

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 de 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 21 dagen opzegtermijn en 3 jaar en 2 maand na 1/1/2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 6 weken.

Je opzegtermijn bedraagt bijgevolg 9 weken.

Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen PC 104:



Tabel 3: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
0 – minder dan 6 maanden	28 dagen ¹ = 4 weken	3 dagen
6 m. – 5 jaar	42 dagen = 6 w.	14 dagen
5 jaar – 10 jaar	49 dagen = 7w.	14 dagen
10 jaar – 15 jaar	77 dagen = 10 w.	21 dagen
15 jaar – 20 jaar	112 dagen = 16 w.	28 dagen
20 jaar – 25 jaar	133 dagen = 19 w.	28 dagen
25 jaar en meer	168 dagen = 24 w.	35 dagen

Tabel 4: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN SWT

Anciënniteit	Werkgever
Minder dan 6 maanden	7 dagen
6 maanden – minder dan 5 jaar	28 dagen
5 jaar – minder dan 10 jaar	42 dagen
10 jaar – minder dan 15 jaar	56 dagen
15 jaar – minder dan 20 jaar	84 dagen
20 jaar en meer	112 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 compensatie-

regelingen 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 gedeelte heeft betrekking op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014. Deze opzegtermijn wordt berekend volgens het (oude) sectoraal stelsel. Het wordt vervolgens opgeteld bij het tweede stuk van de opzegtermijn, dat volgens het nieuwe stelsel is berekend voor de periode vanaf 1 januari 2014 tot de datum van ontslag. In het geval van een ontslag met het oog op een SWT wordt voor de verworven anciënniteit 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 je vakbondsafgevaardigde je de nodige ondersteuning. Je ontvangt een werkloosheidsuitkering à rato van 65 % van het geplafonneerd loon en dit ongeacht je gezinstoeestand. In tegenstelling tot uitkering bij volledige werkloosheid, kent je uitkering bij tijdelijke werkloosheid geen dalend verloop. In elke onderneming voorziet men een aanvullende vergoeding bovenop je werkloosheidsuitkering. Voor de voorwaarden en de bedragen kun je terecht bij je vakbondsafgevaardigde.

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

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

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

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

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 arbeidsom-



standigheden 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.

3. ARBEIDSTIJD

3.1 WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37 uren per week.

3.2 OVERUREN

De Wet Wendbaar Werkbaar Werk, beter bekend onder de naam van zijn auteur Peeters zorgt ervoor dat de wekelijkse arbeidstijd van 38 uren in de staalsector 37 uren gemiddeld gepresteerd dient te worden op jaarbasis, weliswaar binnen de grenzen van 9 uren per dag en 45 uren per week.

Interne overurengrens

Dezelfde wet voorziet bovendien een overurenkrediet van 143 uren, dat heet de interne grens. 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 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 principe kan dit voor maximum 91 uren / kalenderjaar, tenzij er in je bedrijf een cao gesloten werd die dat contingent optrekt naar 130 uren.
2. Het bovengenoemd vrijwillig 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 FLEXIBILITEIT

Verdere afspraken omtrent flexibiliteit gebeuren op ondernemingsvlak.

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 gelijk-gestelde dagen in 2016	Aantal vakantiedagen in vijfdagenweek
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 vakbondscongres
- Stages of studiedagen in het kader van sociale promotie
- Stages of studiedagen die zijn ingericht door de representatieve vakbonden
- Lock-out, werkonderbreking of staking in de onderneming met akkoord van een vakbond
- Tijdelijke werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Tijdelijke werkloosheid om economische redenen
- Educatief verlof
- Dagen aanvullende vakantie

3.4.2 JEUGDVAKANTIE

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



Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

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

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 vakantie-regeling is een aanvulling van onze betaalde vakantie-regeling 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 (aanloopperiode).
- Je krijgt 1 week vakantie per 3 maanden werk. Na de aanloopperiode 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 een 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 uur heb je recht op minstens een halve dag inhaalrust voor of na 13 uur. Bovendien mag er op die dag niet langer dan 5 uur worden gewerkt.

3.5 KLEIN VERLET

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

- Huwelijk van de werknemer: 3 dagen, te kiezen door de werknemer tijdens de week waarin de gebeurtenis zich situeert of tijdens de daaropvolgende week;
- Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer, een grootvader of grootmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van elke andere verwante die bij de werknemer inwoont: de dag van het huwelijk;
- Geboorte van een kind van de werknemer waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat: 10 dagen, te kiezen door de werknemer binnen de 4 maanden vanaf de bevallingsdatum, waarvan de eerste 3 dagen met behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever en de volgende 7 dagen met een ziekteuitkering;
- Overlijden van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e): 5 dagen, te kiezen door de werknemer in de periode die begint op de dag van overlijden en eindigt uiterlijk de 4e dag volgend op de dag van de begrafenis;
- Overlijden van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, van de vader of moeder van de werknemer, van de vader of moeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer: 5 dagen, te kiezen door de



werknemer in de periode die begint op de dag van overlijden en eindigt uiterlijk de 4de dag volgend op de dag van de begrafenis;

- Overlijden van de schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer: 3 dagen, te kiezen door de werknemer in de periode die begint op de dag van overlijden en eindigt de dag volgend op de dag van de begrafenis;
- Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont: 2 dagen, te kiezen door de werknemer in de periode die begint op de dag van overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis;
- Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont, van de voogd of voogdes van de minderjarige werknemer, van de minderjarige waarvan de werknemer voogd of voogdes is: de dag van de begrafenis;
- Overlijden van elke andere verwante die bij de werknemer inwoont: de dag van de begrafenis;
- Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e): de dag van de plechtigheid of, wanneer deze plaatsvindt op een dag waarop de werknemer normaal niet werkt, de dichtstbijzijnde arbeidsdag die de plechtigheid voorafgaat of erop volgt;
- Deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd, daar waar dit feest plaatsvindt: de dag van het feest of, wanneer dit plaatsvindt op een dag waarop de werknemer normaal niet werkt, de dichtstbijzijnde arbeidsdag die het feest voorafgaat of erop volgt;

- Bij het onthaal door de werknemer van een kind in zijn familie in het kader van een adoptie, zijn de eerste 3 dagen met behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever.

4. ONDERBREKING VAN DE LOOPBAAN

4.1 TIJDSKREDIET MET MOTIEF & LANDINGSBANEN

Cao 103 voorzagt enerzijds in verschillende vormen van tijdskrediet (met motief en zonder motief) en anderzijds in tijdskrediet einde-loopbaan (landingsbanen). De cao 103ter van 20 december 2016 heeft de oorspronkelijke cao 103 aangepast. Zo werd het tijdskrediet zonder motief definitief afgeschaft en het tijdskrediet met motief uitgebreid. Daarnaast zorgde het KB van 23 mei 2017 ervoor dat het recht op afwezigheid (cao 103) volledig afgedekt is door het recht op een onderbrekingsuitkering. En last but not least kunnen werknemers die 2 deeltijdse 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^e motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Bijkomende voorwaarden	Opmerkingen
Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 4/5) om een opleiding te volgen ²	<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 staalsector werd geen sectorale cao afgesloten.	Volledig behoud van pensioenrechten

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

2^e motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Bijkomende voorwaarden	Opmerkingen
Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om <ul style="list-style-type: none">• zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar (op aanvangsdatum tijdskrediet);• palliatieve zorg te verlenen;• bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind;• een zwaar ziek gezins³ - of familielid⁴ 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 staalsector 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

[2] 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.

3) Gezinslid = samenwonend

[4] Familielid = 2^e 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 staalsector werd **geen 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 voltiids gewerkt hebben;
- Niet onderworpen aan de 5 %- drempel.

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

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



4.2 THEMATISCHE VERLOVEN

4.2.1 ALGEMEEN

Naast het recht op tijdskrediet 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 attest⁵ behandelend arts• gezins- of familielid⁶ dat lijdt aan een zware ziekte• voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen	elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is
Vormen	<ul style="list-style-type: none">• voltijds 4 maand per kind⁷• halftijds 8 maand per kind• 1/5 gedurende 20 maanden	<ul style="list-style-type: none">• voltijds hoogstens 12⁸ maanden• halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden	voltijds of proportioneel gedurende 1 maand, maar kan 2x met 1 maand verlengd worden
Sociale rechten	Pensioen, ziekte- of werkloosheidvergoeding worden berekend op voltijds loon.		

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

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

[7] 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.

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



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

4.3.1.2 PROFYLACTISCH VERLOF

Een werkneemster kan profylactisch verlof opnemen, als zij borstvoe- ding 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 werkge- ver 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 begrensd 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 kol- ven 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 GEBOORTEVERLOF 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 staalsector werd dit klein verlet weliswaar nog niet opgenomen in de sectorale regeling.

4.4 VERLOF OM DWINGENDE REDENEN (FAMILIAAL VERLOF)

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

Dwingende redenen

Elke niet-voorziene gebeurtenis los van het werk:

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

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

10 dagen

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



5. STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

5.1 ALGEMENE EN SECTORALE REGELING

De 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.

SWT - SITUATIE 2017-2018

Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		Cao	Mogelijk in de staalsector
62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 33 jaar (2017) 34 jaar (2018)	cao nr. 17 triciessexies	Mogelijk
60 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 33 jaar (2017) 34 jaar (2018)	Uitzondering op cao 17 triciessexies	Mogelijk tot 31 december 2017
58 jaar ⁹ in 2017 en 59 jaar in 2018	35 jaar ¹⁰ + 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 ¹¹		cao nr. 120/121	Sectoraal niet voorzien
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 ¹²		cao nr. 123	Geen sectorale of ondernemings-cao nodig

[9] 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.

[10] Aan de loopbaanvoorwaarde mag uiterlijk voldaan worden op de laatst gewerkte dag.

[11] 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar nachtarbeid, ploegenarbeid of onderbroken diensten

[12] 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 35 jaar, 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 triciessexies). 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 triciessexes)	<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

Op sectoraal vlak wordt er een collectieve minimumopleidingsinspanning vastgelegd à rato van 2 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar. Bij de ondernemingen in de sector wordt aanbevolen om hun reeds bestaande opleidingsinspanningen aan te houden.

6.2 OPLEIDINGSPLANNEN

Een opleidingsplan dient als globaal overzicht van de opleidingsnoden 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. Elke onderneming stelt binnen deze context een opleidingsplan op en legt dit voor aan de OR.

6.3 OPLEIDINGS-CV

Het 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. Er wordt een suppletief model van opleidings-cv ingevoerd.

6.4 BETAALD EDUCATIEF VERLOF (BEV)

Het stelsel van BEV is sinds 1 juli 2014 geregionaliseerd. Voortaan zijn de gewesten¹³ (Vlaams Gewest, Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest) bevoegd in deze materie. In het kader van BEV erkent

^[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/>



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 bijwoont. Het loon bij de opname van BEV is begrensd op 2.871 euro bruto per maand voor het schooljaar 2017-2018 dat loopt van 1 september 2017 tot en met 31 augustus 2018. Ook het aantal uren is jaarlijks begrensd naargelang de aard van de opleiding (zie schema op de volgende pagina).

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



- Er wordt een sectorale minimumopleidingsinspanning ingesteld.
- Er komt een suppletief model van opleidings-cv.



7. SOCIAAL OVERLEG

7.1 SYNDICALE DELEGATIE

Het is mogelijk om binnen de onderneming een vakbondsafvaardiging op te richten. A rato van het aantal arbeiders verbonden met de onderneming door een arbeidsovereenkomst wordt het aantal effectieve afgevaardigden vastgesteld:

- Minder dan 75 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden,
- Van 75 tot 124 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden,
- Van 125 tot 249 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden,
-

De oprichting van een vakbondsafvaardiging in deze bedrijven gaat gepaard met een speciale procedure.

8. INZETBAARHEID

De nieuwe 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.

8.1 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.

8.2 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 nieuwe wet inzake opzegtermijnen en afschaffing van de carenzdag voorziet in een bijkomend recht op outplacement.

8.2.1 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 opzevergoeding) van minstens 30 weken, genieten van een outplacementbegeleiding.
- Gedurende deze termijn van minstens 30 weken heb je recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren. De begeleiding volg je dan tijdens je sollicitatieverlof.



- Indien je ontslagen wordt met een opzegvergoeding (bij verbreking), dan wordt je opzegvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding). Tot 31 december 2015 kun je in dit geval een outplacementbegeleiding weigeren en behoud je een opzegtermijn van ten minste 30 weken. Vanaf 1 januari 2016 wordt je opzegvergoeding sowieso verminderd met 4 weken, zelfs indien je de begeleiding weigert.
- Wie 45 jaar of ouder is en bij ontslag geen 30 weken opzegtermijn heeft, kan terugvallen op de regeling van cao 82 (zie volgend punt).

8.2.2 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	Maandtreinkaart Maandelijks bijdrage van de werkgever	Trimestertreinkaart Driemaandelijks bijdrage van de werkgever
1	22,80	64,00
2	25,60	71,20
3	28,00	78,40
4	30,40	84,80
5	32,80	92,00
6	34,80	97,60
7	37,20	104,00
8	39,20	109,50
9	40,80	115,00
10	43,20	121,50
11	45,60	127,00
12	47,20	133,00
13	49,60	139,00
14	52,00	145,00
15	53,60	150,50
16	56,00	157,00

Afstand in km	Maandtreinkaart Maandelijks bijdrage van de werkgever	Trimestertreinkaart Driemaandelijks bijdrage van de werkgever
17	57,60	162,50
18	60,00	168,00
19	62,40	174,50
20	64,00	180,00
21	66,40	185,50
22	68,80	192,00
23	70,40	197,50
24	72,80	203,00
25	74,40	210,00
26	76,80	215,00
27	79,20	221,00
28	80,80	227,00
29	83,20	233,00
30	85,60	238,00
31-33	88,80	248,00
34-36	93,60	262,00
37-39	99,20	277,00
40-42	104,00	291,00
43-45	109,50	306,00
46-48	114,50	320,00
49-51	119,00	334,00



Afstand in km	Maandtreinkaart Maandelijks bijdrage van de werkgever	Trimestertreinkaart Driemaandelijks bijdrage van de werkgever
52-54	123,00	345,00
55-57	127,00	355,00
58-60	130,50	366,00
61-65	135,00	379,00
66-70	141,50	396,00
71-75	148,00	414,00
76-80	153,50	430,00
81-85	160,00	448,00
86-90	165,50	465,00
91-95	172,00	482,00
96-100	178,50	499,00
101-105	184,00	516,00
106-110	190,50	534,00
111-115	197,00	550,00
116-120	202,00	567,00
121-125	209,00	585,00
126-130	215,00	602,00
131-135	221,00	618,00
136-140	227,00	636,00
141-145	234,00	653,00
146-150	242,00	677,00





ADRESSEN CENTRALE

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

info@abvvmetaal.be

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

Voorzitter: Herwig JORISSEN

Ondervoorzitter: Georges DE BATSELIER

Algemeen secretaris: Ortwin MAGNUS

ABVV-METAAL ANTWERPEN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

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

Voorzitter:

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

Voorzitter Dagelijks Bestuur:

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

Adviseur:

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

Hoofd administratie:

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

AFDELINGEN EN BURELEN

1/ AFDELING REGIO ANTWERPEN

Afdelingssecretaris:

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

Secretarissen:

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

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

Sociale dienst:

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

Bureel Antwerpen:

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

Bureel Boom:

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

2/ AFDELING MECHELEN – KEMPEN

Afdelingssecretaris:

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

**Secretarissen:**

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

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

Bureel Mechelen:

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

Bureel Geel:

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

ABVV INDUSTRIEBOND METAAL LIMBURG

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

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

Provinciaal voorzitter:

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

Provinciale secretarissen:

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

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

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

Ledenbeheer:

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

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

Sociale dienst/Adviseurs:

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

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

Vorming:

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

Drukkerij:

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

Verhuur gebouwen, EFI & belastingsservice:

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

ABVV-METAAL OOST-VLAANDEREN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

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

Provinciaal secretaris:

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

**Provinciaal voorzitter:**

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

Diensthofpersoneelszaken, financiën en administratie:

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

GEWESTELIJKE AFDELINGEN

GENT – EEKLO

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

Gewestelijke secretaris:

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

Secretaris:

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

WAAS EN DENDER

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

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

Gewestelijke secretaris:

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

ZUID-OOST-VLAANDEREN

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

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

Gewestelijk secretaris:

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

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

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

Provinciaal secretaris:

Karel GACOMS
E-mail: kgacoms@abvvmetaal.be

Adjunct provinciaal secretaris:

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

Secretaris:

Luc JANSSENS
E-mail: ljanssens@abvvmetaal.be

Secretaris:

Christophe LANCKMANS
E-mail: clanckmans@abvvmetaal.be



AFDELING VILVOORDE:

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

AFDELING LEUVEN:

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

AFDELING HALLE:

Meiboom 4 – 1500 Halle
Tel. 02 356 66 56

AFDELING BURGERLUCHTVAART:

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

ABVV-METAAL WEST-VLAANDEREN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

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

Provinciaal secretaris:

John DEBROUWERE
E-mail: jdebrouwere@abvvmetaal.be

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

Website: www.abvvmetaal-wvl.be

REGIO KORTRIJK

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

Gewestelijk secretaris:

Dieter MASSCHELEIN
E-mail: dmasschelein@abvvmetaal.be

REGIO ROESELARE

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

Gewestelijk secretaris:

Yves ALLEWAERT
E-mail: yallemwaert@abvvmetaal.be

REGIO IEPER – WEVELGEM – MENEN

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

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

Gewestelijk secretaris:

Véronique ROGIER
E-mail: vrogiere@abvvmetaal.be

REGIO BRUGGE

Zilverstraat 43 – 8000 Brugge
Tel. 050 44 10 28

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeppez@abvvmetaal.be

REGIO OOSTENDE-VEURNE-DIKSMUIDE

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

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeppez@abvvmetaal.be



NOTITIES

[illegible]

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/abvymetaal

 www.twitter.com/abvmetaal





www.abvvmetaal.be

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