

OP ZAK 13-14

INCLUSIEF NIEUWE REGELING OPZECTERMIJNEN

PC104

STAAL



www.abvvmetaal.be

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord.....	4	3.1 Wekelijkse arbeidsduur.....	20	5. Stelsel werkloosheid met	
1. Inkomen.....	6	3.2 Overuren.....	20	bedrijfstoeslag (SWT).....	44
1.1 Loonvoorwaarden.....	6	3.3 Flexibiliteit.....	21	5.1 Algemene en sectorale regeling.....	44
1.1.1 Index.....	6	3.4 Vakantie- en feestdagen.....	21	5.2 Vastklikken van je rechten.....	46
1.1.2 Koopkracht.....	6	3.4.1 Jaarlijkse vakantie.....	21	6. Vorming & opleiding.....	47
1.2 Sectoraal minimumloon.....	6	3.4.2 Jeugdvakantie.....	23	6.1 Opleidingsinspanningen.....	47
1.3 Syndicale premie.....	6	3.4.3 Seniorvakantie.....	24	6.2 Opleidingsplannen.....	47
1.4 Vervoerskosten: woon-werkverkeer ..	7	3.4.4 Europese vakantie.....	25	6.3 Opleidings-CV.....	47
2. Arbeidsvoorwaarden.....	7	3.4.5 Feestdagen.....	26	6.4 Betaald educatief verlof (BEV).....	48
2.1 Opzegtermijnen.....	7	3.5 Klein verlet.....	27	7. Sociaal overleg: syndicale delegatie ..	50
2.1.1 De nieuwe opzegtermijnen.....	8	4. Onderbreking van de loopbaan.....	30	8. Werkzekerheid en inzetbaarheid.....	50
2.1.2. Berekening van je opzegtermijn.....	9	4.1 Tijdskrediet zonder motief,		8.1 Werkzekerheid.....	50
2.1.3. Wie draagt welk deel		tijdskrediet met motief en		8.2 Sollicitatieverlof.....	51
van de opzegtermijn?.....	13	landingsbanen.....	30	8.3 Outplacement.....	51
2.1.4 Uitzonderingen.....	15	4.2 Zorgkrediet.....	38	8.3.1 Recht op outplacement op	
2.2 Carenzdag.....	16	4.2.1 Algemeen.....	38	basis van de nieuwe wetgeving	52
2.3 Werkloosheid.....	16	4.2.2 Zorgverlof hospitalisatie ziek kind ..	40	8.3.2 Recht op outplacement op	
2.3.1 Volledige werkloosheid.....	16	4.3 Moederschaps- en		basis van de CAO 82	
2.3.2 Tijdelijke werkloosheid.....	16	vaderschapsverlof.....	40	(het bijzondere regime).....	52
2.4 Ziekte & arbeidsongeval.....	17	4.3.1 Moederschapsverlof.....	40	Bijlage: vervoerskosten.....	54
2.4.1 Gewaarborgd loon.....	17	4.3.1.1 Moederschapsrust.....	40	ADRESSEN.....	58
2.4.2 Ziekenfonds.....	18	4.3.1.2 Profylactisch verlof.....	41		
2.4.3 Voorwaarden.....	18	4.3.1.3 Borstvoedingspauzes.....	42		
2.4.4 Controle.....	19	4.3.2 Vaderschapsverlof.....	42		
3. Arbeidstijd.....	20	4.3.3 Geboorteverlof meedouders.....	42		

Dat de onderhandelingen 2013-2014 onder een ongunstig gesternte verliepen, is geen geheim. Het waren onderhandelingen in de nasleep van een van de ingrijpendste financieel-economische crisissen ooit. We wisten dus sowieso dat er weinig te rapen zou vallen. Bovendien decreteerde de regering voor de lonen een absolute nulnorm. Behalve CAO 90 en het aanvullend pensioenfonds was er niets mogelijk. Anderzijds kregen de patroons de uitbreiding van de flexibiliteit al op voorhand op een dienblad aangeboden, wat maakte dat de werkgevers op alle eisen van de vakbonden simpelweg 'neen' konden zeggen. Als vakbond moesten we onderhandelen met handen en voeten gebonden. In die mate zelfs dat we ons de vraag kunnen stellen of er nog wel sprake was van onderhandelen.

Tijdens de onderhandelingen in de verschillende sectoren hebben we ons daarom geconcentreerd op het aanvullend pensioen, op verbeteringen binnen de Fondsen voor Bestaanszekerheid, op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers... Ondanks alle beperkingen zijn we daar in onze sectoren ook in geslaagd. Niet meer, niet minder.

De onderhandelingen hebben zeer lang aangesleept. Ook dat hadden we nooit eerder meegemaakt. De reden? De werkgevers wilden niet onderhandelen vooraleer er duidelijkheid was omtrent de arbeiders-bediendenproblematiek. Die duidelijkheid

kwam er dankzij de minister van Werk Monica De Coninck (sp.a) die voor een historische doorbraak zorgde met de gelijkschakeling van de opzegtermijnen en de afschaffing van de carenzdag.

Dat wil natuurlijk niet zeggen dat we nu één werknemersstatuut hebben. Verre van. We zullen er zorg voor moeten dragen dat tijdens de lopende CAO-periode geen nieuwe verschillen ontstaan tussen arbeiders en bedienden. Sterker nog, we moeten erop toezien dat er de kloof verder wordt gedicht. ABVV-Metaal zal daar in ieder geval werk van maken.

Deze Op Zak geeft je een zo volledig mogelijk en toch begrijpelijk overzicht van de regelingen die gelden in jouw sector en van de belangrijkste elementen uit de nieuwe CAO. Maak er gebruik van en check regelmatig onze website – www.abvvmetaal.be – voor meer sociaal nieuws dat jou aanbelangt.

Herwig Jorissen
Voorzitter



1. INKOMEN

1.1 LOONVOORWAARDEN

1.1.1 Index

De bestaande indexregeling blijft van toepassing. Sinds 1974 worden de lonen met 2 % verhoogd wanneer de gezondheids-index het referentie-indexcijfer bereikt of overschrijdt. De aanpassing gebeurt op de eerste dag van de maand volgend op de overschrijding. De volgende aanpassing zal gebeuren naar aanleiding van de overschrijding van het referentie-indexcijfer van 122,01.

1.1.2 Koopkracht

Voor 2013 en 2014 kan er over geen enkele koopkrachtverhoging worden onderhandeld.

1.2 SECTORAAL MINIMUMLOON

Het sectoraal minimumloon wordt verhoogd op basis van de loonevolutie bij alle ondernemingen in de sector. Na de laatste indexering (referentie-index 119,62) van het minimumloon op 1 november 2012 bedroeg dit 1.866,63 euro in een stelsel van 37 uren/week.

1.3 SYNDICALE PREMIE

De sectorale syndicale premie bedraagt voor de actieven 110 euro.

1.4 VERVOERSKOSTEN: WOON-WERKVERKEER

De werkgever komt volledig tussen (100 %) in de prijs van het abonnement op het openbaar vervoer.

De bedragen van deze tussenkomst op basis van het aantal kilometers vind je achteraan in de bijlage. Deze bedragen zijn geldig vanaf 1 februari 2013.

2. ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 OPZEGTERMIJNEN

Sinds 1 januari 2014¹ gelden er nieuwe opzegtermijnen zowel voor arbeiders als bedienden. Deze opzegtermijnen worden in weken uitgedrukt.

OPZAK

- De lonen worden geïndexeerd bij een overschrijding van de spilindex.
- Voor 2013 en 2014 kan er over geen enkele koopkrachtverhoging worden onderhandeld.
- De sectorale syndicale premie bedraagt 110 euro voor de actieven.
- De tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer per trein is 100 %.

(1) Wet van 26 december 2013 – Belgisch Staatsblad van 31 december 2013

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
Tot minder dan 3 maanden	1	4 – 5 jaar	7
3 – 6 maand	2	5 – 6 jaar	9
6 – 12 maand	3	6 – 7 jaar	10
12 – 18 maand	4	7 – 8 jaar	12
18 maand – 2 jaar	5	Vanaf 8 jaar en verder	13
2 – 4 jaar	6		

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

2.1.2. Berekening van je opzegtermijn

1. Je treedt in dienst na 1 januari 2014 en je wordt later ontslagen:
Je telt je ononderbroken anciënniteit bij je werkgever tot aan je ontslag en lees in tabel 1 het overeenstemmend aantal weken af.

2. Je was al in dienst voor 31 december 2013 en je wordt ontslagen na 1 januari 2014:

De duur van je opzegtermijn wordt dan in twee stappen berekend.

Stap 1: hoeveel anciënniteit had je al bij je werkgever op 31 december 2013? Voor dit stuk anciënniteit gelden de oude sectorale opzegtermijnen in tabel 3 (zie pagina 14).

Stap 2: hoeveel anciënniteit heb je sinds 1 januari 2014 tot aan de datum van je ontslag bij je werkgever? Voor dit stuk gelden de nieuwe opzegtermijnen in tabel 1.

Voorbeeld 1

Je wordt ontslagen op 1 juli 2014 op dat moment was je 19 jaar en 6 maanden in dienst bij je werkgever.

Stap 1: op 31 december 2013 had je 19 jaar dienst, wat overeenkomt met een oude sectorale opzegtermijn van 16 weken (tabel 3).

Stap 2: van 1 januari 2014 tot aan je ontslag was je nog 6 maanden in dienst, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 6 weken (tabel 1).

$\text{Stap 1} + \text{stap 2} = 16 + 6 = \text{je opzegtermijn bedraagt 22 weken.}$

Voorbeeld 2

Je zit in dezelfde situatie als in voorbeeld 1, maar je wordt ontslagen in functie van een SWT.

Stap 1: op 31 december 2013 had je 19 jaar dienst en mag je de sectorale opzegtermijn SWT toepassen (tabel 4). Die bedraagt 12 weken.

Stap 2: van 1 januari 2014 tot aan je ontslag was je nog 6 maanden in dienst, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 6 weken (tabel 1).

$\text{Stap 1} + \text{stap 2} = 12 + 6 = \text{je opzegtermijn bedraagt 18 weken.}$

3. Je was in dienst voor 31 december 2013 en je wordt ontslagen na 1 januari 2014. Je voldoet bovendien aan de vereiste anciënniteit op de onderstaande sleuteldata. Je opzegtermijn wordt dan volledig berekend volgens de nieuwe regeling.

SLEUTELDATA	ANCIËNNITEIT
Op 1/1/2014	20 jaar
Op 1/1/2015	15 jaar
Op 1/1/2016	10 jaar
Op 1/1/2017	alle overige

Voorbeeld:

Je wordt ontslagen op 1 maart 2014 en op 1 januari 2014 heb je 25 jaar anciënniteit in je onderneming. Op 1 januari 2014 heb je 25 jaar anciënniteit (is > dan 20 jaar), dus val je met je volledige anciënniteit in het nieuwe stelsel.

Op de datum van je ontslag heb je 25 jaar anciënniteit en bijgevolg moet je in de tabel 1 zoeken naar de overeenkomstige opzegtermijn.

Je opzegtermijn bedraagt 67 weken.



Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen:

Tabel 3: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
0 – minder dan 6 maanden	28 dagen ² = 4 weken	3 dagen
6 maanden – 5 jaar	42 dagen = 6 weken	14 dagen
5 – 10 jaar	49 dagen = 7 weken	14 dagen
10 jaar – 15 jaar	77 dagen = 11 weken	21 dagen
15 jaar – 20 jaar	112 dagen = 16 weken	28 dagen
20 jaar – 25 jaar	133 dagen = 19 weken	28 dagen
25 jaar en meer	168 dagen = 24 weken	35 dagen

Tabel 4: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN SWT³

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) kalenderdagen

(3) Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag = vroeger brugpensioen

OPZAK

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

2.1.3. Wie draagt welk deel van de opzegtermijn?⁴

Het is inmiddels al duidelijk geworden dat de opzegtermijnen aanzienlijk worden verlengd en dat geldt des te meer voor de werknemers (arbeiders) met een lange anciënniteit in hun onderneming. Om de kost voor de werkgever te verlichten, voorziet de wet in een compensatieregeling. Ook voor de arbeiders waarvan de opzegtermijn nog niet helemaal volgens het nieuwe stelsel wordt berekend is er een compensatie in de vorm van een ontslagpremie.

Een aantal situaties:

- 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 al in dienst voor 31 december 2013 en je wordt ontslagen na 1 januari 2014:** zoals al beschreven in punt 2.1.2, wordt je opzegtermijn berekend in twee stappen die vervolgens bij elkaar worden opgeteld. Ook hier is je werkgever verantwoordelijk voor je volledige opzegtermijn. Bovendien ontvang je als werknemer (bij ontslag voor 1 januari 2017) een ontslagpremie waarvan de hoogte varieert naargelang je anciënniteit:

(4) Een opzegtermijn wordt hetzij effectief gepresteerd, hetzij uitbetaald bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst.

ONTSLAGPREMIE

Bedrag	Anciënniteit
1.250 euro	Minder dan 5 jaar
2.500 euro	5 tot minder dan 10 jaar
3.750 euro	Minstens 10 jaar

3. Je was in dienst voor 31 december 2013 en je wordt ontslagen na 1 januari 2014. Je voldoet bovendien aan de vereiste anciënniteit op de hogervermelde sleuteldata.

Zoals al beschreven in punt 2.1.2, wordt je opzegtermijn berekend volgens het nieuwe stelsel. Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor een gedeelte van de opzegtermijn, met name het gedeelte dat betrekking heeft op de periode voor 1 januari 2014 en dat is berekend volgens het sectoraal (oude) 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 worden aangevraagd. In de praktijk zullen de vakbonden via hun werkloosheidsdiensten de aanvraag doen. De OCV wordt berekend op basis van het nettoloon en zal door de werkloosheidsdiensten **netto** worden uitbetaald.

Een voorbeeld zal veel verduidelijken. We hernemen het voorbeeld bij punt 2.1.2:

Je wordt ontslagen op 1 maart 2014 en op 1 januari 2014 heb je 25 jaar anciënniteit in je onderneming. We kwamen aan een opzegtermijn van 67 weken.

- **Aandeel van je werkgever:**
 - tot 1 januari 2014 had je 25 jaar anciënniteit in het oude stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 24 weken (zie tabel 3);
 - van 1 januari 2014 tot 1 maart 2014 heb je nog 2 maand anciënniteit lopen in het nieuwe stelsel, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 2 weken (zie tabel 1).
 - De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor $24 + 2 = 26$ weken.
- **Aandeel van de overheid (RVA) = 67 weken (totaal) – 26 weken = 41 weken die niet worden gepresteerd en worden betaald via de ontslagcompensatievergoeding (OCV).**

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 als de onderneming erkend is als 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering'.



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 al betaald, maar vanaf 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).

2.3.2 Tijdelijke werkloosheid

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

In de staalsector wordt aan de tijdelijk werkloze arbeiders minstens 85 % van het normaal brutoloon gewaarborgd. Hiertoe wordt een aanvullende vergoeding betaald door de werkgever.

Bij overmatig gebruik van economische werkloosheid, wordt er een responsabiliseringsbijdrage 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. 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.

2.4.1 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. Dit formulier wordt door je ziekenfonds uitgereikt en laat je invullen door je behandelende arts. Deze aangifte is noodzakelijk om een tegemoetkoming van je ziekenfonds te kunnen ontvangen.

2.4.2 Ziektenfonds

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 6 maanden (wachttijd) ingeschreven bij een ziekenfonds en hebt in die periode minstens 120 dagen gewerkt. Als dat nodig blijkt, kan de wachttijd voor deeltijdse arbeiders verlengd worden tot hoogstens 18 maanden. In dat geval moet je voor die verlengde periode de 120 gepresteerde dagen aantonen.
- 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 carenzdag⁵ 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. Bij de opmaak van deze Op Zak is er nog geen sectorale CAO hieromtrent afgesloten.

Mag je volgens het medisch attest je woning niet verlaten, dan wordt van je verwacht dat je de controlearts bij je thuis ontvangt. Als de arts voor een gesloten deur staat, wordt ervan uitgegaan dat je de controle onmogelijk hebt gemaakt. Vermeldt het medisch attest dat je je woning wel mag verlaten, dan kun je 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

(5) Wet van 26 december 2013



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 scheids-rechterlijke procedure op te starten. Neem daartoe zo snel mogelijk contact op met je afgevaardigde of secretaris.

3. ARBEIDSTIJD

3.1 WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

De gemiddelde arbeidsduur in de staalsector bedraagt 37 uren per week.

3.2 OVERUREN

Bij overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduur bepaalt de wet een interne (maximum)grens. Wat daarboven valt, moet door middel van inhaalrust worden gecompenseerd. Deze interne grenzen werden in 2013 wettelijk opgetrokken:

- Van 65 naar 78 uren wanneer de referteperiode korter is dan één jaar;
- Van 65 naar 91 uren wanneer de referteperiode op één jaar wordt gebracht;

- De 78 of 91 uren kunnen opgetrokken worden naar 130 uren, mits een CAO op sectoraal niveau. De sectoren kregen tot 1 april 2014 de tijd om een dergelijke CAO te sluiten. In de staalsector is dit **niet** gebeurd. Na deze datum kan er op ondernemingsvlak met hetzelfde doel een CAO worden gesloten.

Je kunt na de prestatie van een aantal overuren afzien van inhaalrust. Ook hier is er een wettelijk maximaal (opgetrokken via dezelfde wet) contingent voorzien:

- Van 65 naar 91 uren;
- Het contingent van 91 uren kan worden opgetrokken naar 130 uren, mits een CAO op sectoraal niveau. De sectoren kregen tot 1 april 2014 de tijd om een dergelijke CAO te sluiten. In de staalsector is dit **niet** gebeurd. Na deze datum kan er op ondernemingsvlak met hetzelfde doel een CAO worden gesloten.

3.3 FLEXIBILITEIT

Afspraken omtrent de flexibiliteit gebeuren op ondernemingsniveau.

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 dagen	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
192-201	16
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 en +	20

Welke dagen worden gelijkgesteld?

- Ongeval of ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte
- Moederschapsrust
- Borstvoedingspauzes
- Vaderschapsverlof

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

3.4.2 Jeugdvakantie

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



Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

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

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.

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.

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 2013 begint te werken en vanaf 1 juli 2013 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 2014 vallen de feestdagen op de volgende dagen:

FEESTDAG	DATUM	DAG
Nieuwjaar	1 januari 2014	Woensdag
Paasmaandag	21 april 2014	Maandag
Feest van de Arbeid	1 mei 2014	Donderdag
O.H. Hemelvaart	29 mei 2014	Donderdag
Pinkstermaandag	9 juni 2014	Maandag
Nationale Feestdag	21 juli 2014	Maandag
O.L.V. Hemelvaart	15 augustus 2014	Vrijdag
Allerheiligen	1 november 2014	Zaterdag
Wapenstilstand	11 november 2014	Dinsdag
Kerstmis	25 december 2014	Donderdag

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 staalsector recht op dagen van klein verlet of kort verzuim:

- **Huwelijk**
 - Eigen huwelijk: je krijgt 3 dagen vrijaf in de loop van de week waarin je trouwt of in de daaropvolgende week.
 - Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind (wettig of erkend), kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van eender welk andere verwant die bij de werknemer inwoont: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).
- **Geboorte van je eigen kind van wie de afstamming langs jouw zijde vaststaat:** je krijgt 10 dagen door jou te kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevalling. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende 7 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.



- Overlijden

- Overlijden van je kind (wettig of erkend) of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) , van je echtgeno(o)t(e)⁶, van je ouders (vader, moeder) of van de ouders van je echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 5 dagen, door jou te kiezen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt uiterlijk de 4^e dag volgend op de dag van de begrafenis.
- Overlijden van je stiefvader of stiefmoeder: je krijgt 3 dagen, door jou te kiezen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt de dag volgend op de dag van de begrafenis.
- Overlijden van je broer, zus, schoonbroer, schoonzus, van je grootvader, grootmoeder, van je kleinkind, van je overgrootvader, overgrootmoeder, je achterkleinkind, van je schoonzoon of schoondochter die bij jou inwoont: je krijgt 2 dagen door jou te kiezen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.
- Overlijden van je broer, zus, schoonbroer, schoonzus, van je grootvader, grootmoeder, van je kleinkind, van je overgrootvader, overgrootmoeder, je achterkleinkind, van je schoonzoon of schoondochter die niet bij je inwoont, alsook van je voogd of voogdes als je minderjarig bent of bij het overlijden van een minderjarige van wie je voogd of voogdes bent: de dag van de begrafenis.

- Allerlei

- Plechtige communie van jouw kind (wettig of erkend) of dat van je echtgeno(o)t(e): de dag van de plechtigheid of, wanneer deze plaatsvindt op een dag waarop je normaal niet werkt, de dichtstbijzijnde werkdag die de plechtigheid voorafgaat of erop volgt.
- Deelname van je kind (wettig of erkend) of dat van je echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd: de dag van het feest of, wanneer dit plaatsvindt op een dag waarop je normaal niet werkt, de dichtstbijzijnde werkdag die het feest voorafgaat of erop volgt.
- Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeenroepen door de vrederechter: de nodige tijd met een maximum van 1 dag.
- Deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning of aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
- Uitoefening van het ambt van bijzitter in een stembureau bij parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd.
- Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
- Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van 5 dagen.

(6) In al deze gevallen waar er sprake is van echtgeno(o)t(e) wordt de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont daarmee gelijkgesteld.

4. ONDERBREKING VAN DE LOOPBAAN

4.1 TIJDSKREDIET ZONDER MOTIEF, TIJDSKREDIET MET MOTIEF EN LANDINGSBANEN

CAO 103⁷ voorziet enerzijds in verschillende vormen van tijds-krediet (met motief en zonder motief) en anderzijds in landingsbanen. Daarnaast zijn er ook de thematische verloven, waarover we het hebben in het volgende punt. Wanneer je je loopbaan wil

onderbreken is het aangewezen om eerst en indien mogelijk het tijdskrediet met motief op te nemen en het tijdskrediet zonder motief samen met de landingsbanen in reserve te houden voor het einde van je loopbaan. We overlopen de mogelijkheden in het volgende schema:

TIJDSKREDIET ZONDER MOTIEF			
Duur	Voorwaarden	Bijkomende voorwaarden	Opmerkingen
Maximaal equivalent van 1 jaar recht op <ul style="list-style-type: none"> • ofwel 12 maanden volledige onderbreking • ofwel 24 maanden halftijdse vermindering • ofwel 60 maanden 1/5-vermindering of een combinatie van deze stelsels tot een maximum voltijds equivalent van 12 maanden (bijv. 12 maanden halftijds en daarna 30 maanden 1/5)	- 5 jaar beroepsloopbaan - 2 jaar anciënniteit (in de onderneming)	- Onderworpen aan de 5 %-drempel - Volledig + halftijds op te nemen met minstens 3 maand. - 1/5 op te nemen met minimum van 6 maand	Volledig behoud van pensioenrechten

(7) Deze CAO werd op 27 juni 2012 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad en vervangt de oude CAO Tijdskrediet 77 en 77bis

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

1^e motief 'zorg en opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Bijkomende voorwaarden	Opmerkingen
<p>Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 4/5) om</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar (op aanvangsdatum TK) • Palliatieve zorg te verlenen • Een zwaar ziek gezins⁸ - of familielid⁹ bij te staan of verzorgen (Verschillende familieleden kunnen dit opnemen voor dezelfde zieke) • Een opleiding te volgen¹⁰ 	<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, het blijft 36 maanden. - Geen voorwaarde beroeps-loopbaan - 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 opgenomen worden indien hierover CAO in de sector of het bedrijf wordt afgesloten; in de staalsector bestaat er een dergelijke sectorale CAO 	<p>Volledig behoud van pensioenrechten</p>

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

2^e motief 'ziek kind'

Reden en duur	Voorwaarden	Bijkomende voorwaarden	Opmerkingen
<p>Een recht van in totaal 48 maanden om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorg dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar • Een zwaar ziek minderjarig kind bij te staan of te verzorgen (je eigen kind of een kind dat deel uitmaakt van het gezin) 	<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 48 maanden. - Geen voorwaarde beroeps-loopbaan - 2 jaar anciënniteit (in de onderneming) 	<ul style="list-style-type: none"> - Onderworpen aan de 5 %-drempel - 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 'zorg en opleiding' (zie hoger) nam, wordt dit in mindering gebracht van deze 48 maanden. <i>Voorbeeld</i> <i>Je nam al 30 maanden tijdskrediet voor een opleiding, dus heb je nog recht op 18 maanden om je zwaar ziek kind te verzorgen.</i> - Volledig behoud van pensioenrechten - Verschillende familieleden kunnen dit opnemen voor dezelfde zieke

(8) Gezinslid = samenwonend

(9) Familielid = 2^e graad

(10) Minstens 360 uur per jaar of 120 uur per trimester / opleiding centrum basis-educatie of behalen diploma secundair onderwijs 300 uur per jaar

LANDINGSBANEN

Soorten landingsbaan	Voorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Opmerkingen
55 jaar zijn op begindatum onderbreking - Hetzij halftijds (minstens 3 maand) - Hetzij 1/5 (minstens 6 maand)	25 jaar loopbaan op ogenblik van kennisgeving - 24 maand ⁽¹⁾ vóór kennisgeving, minstens 3/4 - 24 maand voltijds of 4/5	Niet onderworpen aan de 5 %-drempel		Geen volledige gelijkstelling voor pensioenopbouw
Uitz. 1: 45-49 jarigen kunnen mits CAO of akkoord van de werkgever een landingsbaan nemen van 50 tem 54 jaar zonder uitkering bij wijze van overbrugging			Onderworpen aan de 5 %-drempel	
Uitz. 2: recht op halftijdse vermindering - Vanaf 50 jaar: werknemers na een zwaar beroep dat ook op de lijst knelpuntberoepen ⁽²⁾ staat	25 jaar loopbaan - 24 maand minstens 3/4	Niet voorzien in de staalsector		Volledige gelijkstelling voor de pensioenopbouw

(1) De periode van 24 maanden kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort.

(2) Vlaamse – Brusselse – Waalse lijst knelpuntberoepen: identificeren voor de sector en in CAO zetten

LANDINGSBANEN

Soorten landingsbaan	Voorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Opmerkingen
<u>Uitz. 3: recht op 1/5-vermindering</u> - Vanaf 50 jaar: <ul style="list-style-type: none">• Werknemers na een zwaar beroep;• Of werknemers met een loopbaan van 28 voltijdse jaren¹³ op ogenblik van de kennisgeving en mits een sectorovereenkomst	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5 28 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Sectorale CAO is voorzien in de staalsector	Onderworpen aan de 5 %-drempel	Volledige gelijkstelling voor de pensioenopbouw
				Geen volledige gelijkstelling voor pensioenopbouw
<u>Uitz. 4: recht op halftijds en 1/5-vermindering</u> - Vanaf 50 jaar <ul style="list-style-type: none">- Onderneming in moeilijkheden of herstructurering- Aanvangsdatum in de periode van erkenning- Aantonen door landingsbanen<ul style="list-style-type: none">• Ontslagen vermeden• Werkloosheid met bedrijfstoeslag verminderd• Minister bevestigt de voorwaarden	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Onderworpen aan de 5 %-drempel		Volledige gelijkstelling voor de pensioenopbouw

(13) Arbeidsdagen + moederschapsverlof, geboorte- en adoptieverlof, moederschapsbescherming en vergoede dagen ouderschapsverlof, loopbaanjaar = minstens 285 dagen

4.2 ZORGKREDIET

4.2.1 Algemeen

Naast het recht op tijdskrediet (met of zonder motief) en landingsbanen heeft elke arbeider recht op 3 soorten zorgkrediet in de vorm van ouderschapsverlof, verlof voor de verzorging van

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

	Ouderschapsverlof	Verzorging zwaar ziek familielid	Palliatieve zorg
Recht	<ul style="list-style-type: none"> – voor elke ouder – kind jonger dan 12 jaar zowel bij geboorte als adoptie 	<ul style="list-style-type: none"> – elke werknemer op voorwaarde attest behandelend arts; – 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 kind – halftijds 8 maand per kind – 1/5 gedurende 20 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> – voltijds hoogstens 12^(*) maanden – halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden 	voltijds of proportioneel hoogstens 2 maanden
Sociale rechten	Pensioen, ziekte- of werkloosheidvergoeding worden berekend op voltijds loon.		

(*) 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 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 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.

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 meelouders

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, hebben de werknemers die meelouder 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 meelouder-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 nog niet opgenomen in de sectorale regeling.

5. STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG¹⁴ (SWT)

5.1 ALGEMENE EN SECTORALE REGELING

Vanaf 1 januari 2015 wordt de basisleeftijd voor SWT 60 jaar en vallen we in principe terug op CAO 17. Enkel nog in uitzonderlijke gevallen (ploegenarbeid met nachtprestaties, zware beroepen

en de heel lange loopbaan) en afhankelijk van het interprofessioneel overleg (akkoord), zullen lagere leeftijden nog worden toegestaan.

SWT - SITUATIE 2013-2014				
Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		CAO	MOGELIJK IN DE STAALSECTOR
60 jaar	Mannen 35 jaar	Vrouwen 28 jaar	CAO 17 (van toepassing in alle bedrijven van de privésector)	Mogelijk van onbepaalde duur
58 jaar	Mannen 35 jaar	Vrouwen 28 jaar	CAO op sectoraal of ondernemingsvlak	Sectorale CAO van 1 juli 2013 tot en met 31 december 2014
58 jaar	35 jaar waaronder zwaar beroep ^(*)		CAO op sectoraal of ondernemingsvlak	Sectoraal niet voorzien, maar kan op ondernemingsvlak worden voorzien
58 jaar	35 jaar voor de mindervaliden en de personen met ernstige lichamelijke problemen		CAO 105 (van toepassing in alle bedrijven van de privésector)	Mogelijk van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014
57 jaar	38 jaar		CAO op sectoraal of ondernemingsvlak	Mogelijk mits een bestaande CAO op ondernemingsvlak
56 jaar	40 jaar		CAO 92/96 wet van 12/4/2011	Sectorale CAO van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014
56 jaar	33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid ^(*)		CAO op sectoraal vlak (maximaal tot 31 december 2014)	Sectorale CAO van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014

⁽¹⁴⁾ Vroegere brugpensioenen

^(*) In de bouwsector moet de werknemer een beroepsverleden van 33 jaar bewijzen en een attest van de arbeidsgeneesheer voorleggen waaruit blijkt dat hij/zij zijn/haar beroepsactiviteiten niet meer kan voortzetten.

^(**) 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar.



OPZAK

- Het brugpensioen 58 jaar wordt verlengd tot 31 december 2014.
- Het brugpensioen heel lange loopbaan (56 – 40) en het brugpensioen nachtarbeid (56-33-20), worden verlengd tot 31 december 2014.
- 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 strenger zijn geworden.

Om dat te vermijden kun je je rechten vastklikken. Zo kun je, als je door je werkgever wordt ontslagen of zelfs voordat hij je ontslaat, aan de RVA (via onze werkloosheidsdiensten) vragen dat je recht op het SWT als verworven wordt beschouwd. 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 60 jaar (CAO nr. 17) en een SWT op 58 jaar met 38 jaar loopbaan. Alle andere SWT-stelsels zijn van deze mogelijkheid uitgesloten.

6. VORMING & OPLEIDING

6.1 OPLEIDINGSINSPANNINGEN

De sector engageert zich om het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen te verhogen met 5 % in 2013 en 2014.

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

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.

De opleidingsplannen worden becommentarieerd en toegelicht in de Ondernemingsraad, die hierover een advies uitbrengt.

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. Het opleidings-CV wordt eens per jaar opgesteld.

6.4 BETAALD EDUCATIEF VERLOF (BEV)

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 voltijds¹⁵ 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 2.760 euro bruto per maand voor het schooljaar 2013-2014 dat loopt van 1 september 2013 tot en met 31 augustus 2014. Ook het aantal uren is jaarlijks begrensd naargelang de aard van de opleiding (zie schema hiernaast).

⁽¹⁵⁾ Je werkt voltijds wanneer je evenveel uren werkt als de normale arbeidsduur in jouw onderneming of sector. Je kunt dit aantal uren ook bereiken door verschillende deeltijdse contracten te combineren.

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 ¹⁶	180	180

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

OPZAK

- Het deelnamepercentage aan opleidingen in de sector wordt met 5 % verhoogd in 2013 en 2014.
- Het gebruik in de sector van de opleidingsplannen alsook van het opleidings-CV wordt verdergezet.

⁽¹⁶⁾ Knelpuntberoep dat voorkomt op de lijst

7. SOCIAAL OVERLEG: SYNDICALE DELEGATIE

Het is mogelijk om binnen de onderneming een vakbondsafvaardiging op te richten. In verhouding tot het aantal arbeiders die zijn verbonden aan 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. WERKZEKERHEID EN INZETBAARHEID

8.1 WERKZEKERHEID

Alle bestaande bepalingen inzake werkzekeerheid in de staalsector worden verlengd voor 2013 en 2014.

Alvorens de werkgever overgaat tot afdankingen om economische redenen, moeten alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, mobiliteit binnen de onderneming of tussen exploitatievestigingen, reklas-seringsbegeleiding) worden overwogen.

Bij collectief ontslag moet een voorafgaande overlegprocedure worden gevolgd.

8.2 SOLLICATIEVERLOF

Gedurende 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 8.4): het recht om afwezig te zijn wordt je toegekend à rato van een dag (of twee halve dagen) per week tijdens **de laatste zesentwintig 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.

8.3 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 82¹⁷ een recht op een outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn.

De nieuwe wet¹⁸ inzake opzegtermijnen en afschaffing van de carenzdag voorziet in een bijkomend recht op outplacement.

(17) CAO van de Nationale Arbeidsraad (NAR)

(18) Wet van 26 december 2013

8.3.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving¹⁹ (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 outplacement-begeleiding.
- 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 82²⁰ (zie volgend punt).

8.3.2 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.

⁽¹⁹⁾ Wet van 26 december 2013

⁽²⁰⁾ CAO Outplacement van de Nationale Arbeidsraad



BIJLAGE: VERVOERSKOSTEN

Tabel 1: werkgeverstussenkomst ter waarde van 100 % in het woon-werkverkeer bij verplaatsing met de trein (op 1 februari 2013). De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis.

Afstand in km	Maandelijkse tussenkomst WG 100 %	Wekelijkse tussenkomst WG 100 %
1	27,00	8,10
2	30,00	9,00
3	33,00	9,90
4	35,50	10,70
5	38,50	11,60
6	41,00	12,30
7	43,50	13,10
8	46,00	13,80
9	48,50	14,60
10	51,00	15,30
11	53,00	16,00
12	56,00	16,80
13	58,00	17,50
14	61,00	18,30
15	63,00	19,00
16	66,00	19,70

Afstand in km	Maandelijkse tussenkomst WG 100 %	Wekelijkse tussenkomst WG 100 %
17	68,00	20,50
18	71,00	21,20
19	73,00	22,00
20	76,00	22,70
21	78,00	23,50
22	81,00	24,20
23	83,00	24,90
24	86,00	25,50
25	88,00	26,50
26	91,00	27,00
27	93,00	28,00
28	95,00	28,50
29	98,00	29,50
30	100,00	30,00
31-33	104,00	31,50
34-36	111,00	33,00
37-39	117,00	35,00
40-42	123,00	37,00
43-45	129,00	38,50
46-48	135,00	40,50
49-51	141,00	42,50



Afstand in km	Maandelijkse tussenkost WG 100 %	Wekelijkse tussenkost WG 100 %
52-54	145,00	43,50
55-57	149,00	45,00
58-60	154,00	46,00
61-65	160,00	48,00
66-70	167,00	50,00
71-75	174,00	52,00
76-80	181,00	54,00
81-85	188,00	57,00
86-90	196,00	59,00
91-95	203,00	61,00
96-100	210,00	63,00
101-105	217,00	65,00
106-110	224,00	67,00
111-115	232,00	69,00
116-120	239,00	72,00
121-125	246,00	74,00
126-130	253,00	76,00
131-135	260,00	78,00
136-140	268,00	80,00
141-145	275,00	82,00
146-150	285,00	85,00

Afstand in km	Maandelijkse tussenkost WG 100 %	Wekelijkse tussenkost WG 100 %
151-155	289,00	87,00
156-160	296,00	89,00
161-165	304,00	91,00
166-170	311,00	93,00
171-175	318,00	95,00
176-180	325,00	98,00
181-185	332,00	100,00
186-190	340,00	102,00
191-195	347,00	104,00
196-200	354,00	106,00



ADRESSEN CENTRALE

Jacob Jordaensstraat 17 – 1000 Brussel

Tel: 02/627.74.11 – Fax: 02/627.74.90

www.abvvmetaal.be

info@abvvmetaal.org

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

Voorzitter:

Eddy GOOVAERTS – Tel. 03/203.43.60

egoovaerts@abvvmetaal.org

Algemeen secretaris:

Ivan AERTS – Tel. 03/203.43.50

iaerts@abvvmetaal.org

Adjunct-secretaris:

Ronny LEQUENNE – Tel. 03/203.43.47

rlequenne@abvvmetaal.org

AFDELINGEN EN BURELEN

AFDELING REGIO ANTWERPEN

Afdelingssecretaris:

Marc POTTELANCIE – Tel. 03/203.43.66

mpottelancie@abvvmetaal.org

Secretaris:

Luc VAN DER VINCK – Tel. 03/203.43.64

lvandervinck@abvvmetaal.org

Secretaris:

Wim LEYZEN – Tel. 03/203.43. 69

wleyzen@abvvmetaal.org

Bureel Antwerpen:

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Antwerpen

Alg. Tel. 03/203.43.40 – Fax 03/232.78.74

Bureel Boom:

Antwerpsestraat 33 – 2850 Boom

Tel./Fax 03/844.74.63

AFDELING MECHELEN – KEMPEN

Afdelingsecretaris:

Hans VANEERDEWEGH – Tel. 014/56.26.06

hvaneerdewegh@abvvmetaal.org

Secretaris:

Patrick VANDERLOOVEN – Tel. 015/29.90.60

pvanderlooven@abvvmetaal.org

Secretaris:

Patrick ELSSEN – Tel: 015/29.90.61

pelsen@abvvmetaal.org

Bureel Mechelen:

Zakstraat 16 – 2800 Mechelen
Alg. Tel. 015/29.90.62 – Fax 015/21.94.74

Bureel Willebroek:

Dr. H. Persoonslaan 15 E – 2830 Willebroek
Tel. 03/886.91.80 – Fax 03/886.81.35

Bureel Geel:

Lebonstraat 40d – 2440 Geel
Alg. Tel. 014/56.26.00 – Fax 014/56.26.09

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: 0495/30.28.82
rchampagne@abvvmetaal.org

Provinciale secretarissen:

Johnny FRANS – gsm: 0475/34.71.16
jfrans@abvvmetaal.org

Pierre VRANCKEN – gsm: 0495/20.55.57
pvrانcken@abvvmetaal.org

Frank STEVENS – gsm: 0496/056075
fstevens@abvvmetaal.org

ABVV-METAAL OOST-VLAANDEREN

Vrijdagmarkt 9 – 9000 Gent
Tel. 09/265.52.95 Fax 09/265.52.98

Provinciaal secretaris:

Patrick MERTENS
gsm: 0478/23.44.94
pmertens@abvvmetaal.org

Provinciaal voorzitter:

Jo DE MEY
gsm: 0477/38.11.63
jdemey@abvvmetaal.org

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
mstaelens@abvvmetaal.org

Secretaris:

Brenda VANDERDONCKT
gsm: 0473/91.87.89
bvanderdonckt@abvvmetaal.org

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

Gewestelijk secretaris:

Frank VAN DORSSELAER
gsm: 0473/89.03.11
fvandorsselaer@abvvmetaal.org



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: 0477/38.11.63
jdemey@abvvmetaal.org

FEDERATIE DER METAALINDUSTRIE VLAAMS-BRABANT

PROVINCIAAL SECRETARIAAT VLAAMS-BRABANT

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02/251.60.20 – Fax 02/251.73.74

Provinciaal secretaris:

Karel GACOMS
kgacoms@abvvmetaal.org

Adjunct provinciaal secretaris:

Denis DE MEULEMEESTER
ddemeulemeester@abvvmetaal.org

Secretaris:

Luc JANSSENS
ljanssens@abvvmetaal.org

Propagandist:

Christophe Lanckmans
clanckmans@abvvmetaal.org

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:

Edingensesteenweg 16 – 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 – Fax 056/21.45.46

Provinciaal secretaris:

John DEBROUWERE
jdebrouwere@abvvmetaal.org

Website: www.abvvmetaal-wvl.be

REGIO KORTRIJK:

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Kortrijk
Tel. 056/23.50.80 – Fax 056/21.45.46

Gewestelijk secretaris:

Dieter MASSCHELEIN
dmasschelein@abvvmetaal.org

REGIO ROESELARE:

Zuidstraat 22-24 - 2^e verdiep. - 8800 Roeselare
Tel. 051/26.00.88 - Fax 051/26.00.98

Gewestelijk secretaris:

Steven VAN EECKHOUTTE
svaneeckhoutte@abvvmetaal.org

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 - Fax 056/21.45.46

Gewestelijk secretaris:

Véronique ROGIERS
vrogiers@abvvmetaal.org

REGIO BRUGGE:

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
Tel. 050/44.10.28 - Fax 050/44.10.30

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
hdeprez@abvvmetaal.org

REGIO OOSTENDE-VEURNE-DIKSMUIDE:

J. Peurquaetstraat 27-29 - 8400 Oostende
Tel. 059/55.60.75 - Fax 059/55.60.76

Gewestelijk secretaris:

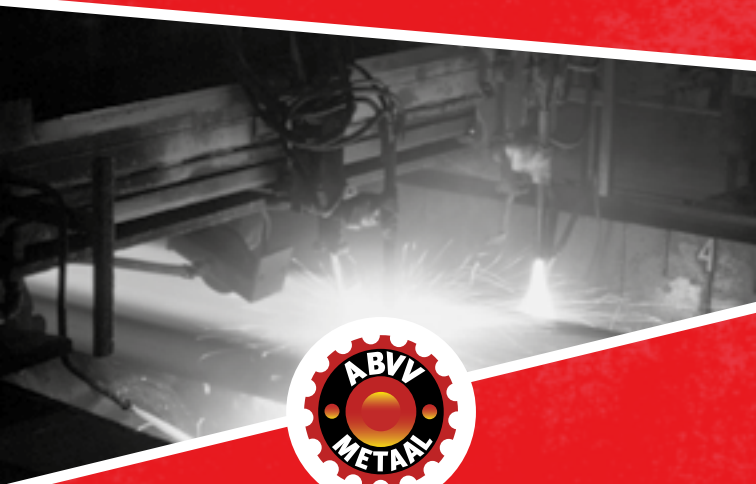
Henk DEPREZ
hdeprez@abvvmetaal.org

BEZOEK ONZE WEBSITE
www.abvvmetaal.be



Alle up-to-date **sectorinformatie**,
de **volledige actualiteit** van de metaal
én van het vakbondsleven...
om helemaal op de hoogte te blijven





www.abvvmetaal.be

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