

20/
21/22

OP ZAK PSC 111.1+2

**METAAL- EN
MACHINEBOUW**

Inhoudsopgave

1. Inkomen 6

1.1	Loonvoorwaarden	6
1.2	Sectoraal minimumloon	12
1.3	Premies	13
1.4	Vervoerskosten: woon-werkverkeer	13

2. Arbeidsvoorwaarden 15

2.1	Opzegtermijnen	15
2.2	Werkloosheid	22
2.3	Ziekte & ongeval	23
2.4	Aanvullend pensioen	27

3. Arbeidstijd 33

3.1	Wekelijkse arbeidsduur	33
3.2	Overuren	33
3.3	Kleine flexibiliteit	34
3.4	Vakantie- en feestdagen	34
3.5	Klein verlet	40
3.6	Plusminusconto	42
3.7	Loopbaanverlof	43

4. Onderbreking van de loopbaan 45

4.1	Tijdskrediet met motief en landingsbanen	45
4.2	Thematische verloven	52
4.3	Moederschaps- en vaderschapsverlof	54

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 60

5.1	Algemene en sectorale regeling	60
5.2	Onderneming in moeilijkheden of herstructurering	62
5.3	Aangepaste beschikbaarheid	63

6. Vorming & opleiding 65

6.1	Opleidingsinspanningen	65
6.2	Opleidingsplannen	65
6.3	Opleidings-cv	66
6.4	Betaald educatief verlof	66
6.5	Mtech+	70

7. Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Metaalverwerkende Nijverheid (FBZMN) 71

7.1	Volledige werkloosheid	73
7.2	Oudere werklozen	73
7.3	Vergoeding kinderopvang	73

8. Sociaal overleg **75**

8.1	Syndicale delegatie	75
8.2	Werkzekerheid	75

9. Inzetbaarheid **76**

9.1	Sollicitatieverlof	76
9.2	Outplacement	77

Bijlage: Vervoerskosten **80**

Adressen **90**



Raadpleeg deze *Op Zak* ook
op onze website www.metallos.be/nl
De online versie primeert altijd op het gedrukte boekje.



1. Inkomen

1.1 Loonvoorwaarden

1.1.1 Index

De indexverhoging op 1 juli wordt berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van juni van het lopende jaar en de afgevlakte gezondheidsindex van juni van het voorgaande jaar. Deze verhoging is van toepassing op de effectieve en de minimumlonen en gebeurt jaarlijks op 1 juli.

De meest recente indexverhoging is deze van 1 juli 2021; deze bedroeg +0,79 %. De volgende is voorzien op 1 juli 2022.

1.1.2 Koopkracht

1.1.2.1 Ondernemingsenveloppe

Principe

De beschikbare loonmarge voor de periode 2021-22 werd vastgelegd op maximaal 0,4 %. De sociale partners in de G10 bereikten onderling geen akkoord rond de loonnorm, waardoor de regering zelf een beslissing nam. Het Koninklijk Besluit m.b.t. de loonnorm verscheen pas op 30 juli 2021, waardoor de sectorale onderhandelingen ook pas na de zomer konden opstarten. Dit is uitzonderlijk laat.

Het sectorale akkoord 2021-22 voorziet voor het eerst een retroactiviteitspremie voor het eerste jaar van de cao-periode (2021), als invulling van de loonnorm voor het jaar 2021, namelijk een forfait van 200 euro bruto, te betalen in december 2021, voor alle arbeiders die op 30 november 2021 in dienst zijn bij een werkgever uit de sector, en minstens 60 effectieve werkdagen in 2021 kunnen aantonen (pro rata voor deeltijdsen).

Ondernemingen in de sector kunnen ervoor kiezen om zowel de retroactiviteitspremie 2021 als de loonmarge van 0,4 % voor 2022 in te vullen door een eigen en alternatieve aanwending, te bespreken op vlak van de onderneming.

Onderhandelingen en cao

Over deze alternatieve invulling kan onderhandeld worden tot 15 januari 2022. Als men op het bedrijf tot een akkoord komt, dan wordt dit in een bedrijfs-cao gegoten. Er wordt aanbevolen om inhoudelijk geen grotere verschillen in arbeidsvoorwaarden met de collega's-bedienden te bedingen via onderhandelingen.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging gebeurt de goedkeuring van de alternatieve aanwending ook via een cao of door het bevoegde paritaire comité.

Terugvalpositie

Indien men op het bedrijf beslist om niet te onderhandelen, of men niet tot een akkoord komt, dan wordt de retroactiviteitspremie integraal als premie van 200 euro uitbetaald, en verhogen de effectieve en baremieke bruto uurlonen, vanaf 1 januari 2022, met 0,4 %.

1.1.2.2 Ecocheques

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

De ecocheque is bestemd voor de aankoop van ecologische producten en diensten. Het betaalmiddel is vrij van belastingen en sociale bijdragen en blijft tot twee jaar na de uitreiking geldig. De totale waarde van de ecocheques kan maximaal 250 euro bedragen, met een maximumwaarde van 10 euro per cheque.

Het maximale totaalbedrag geldt voor voltijdse arbeiders van de sector machine- en metaalbouw. Aan deeltijdse arbeiders worden ecocheques toegekend naargelang hun tewerkstellingsbreuk (4/5, 1/2,...). De uitbetaling dient jaarlijks te gebeuren op 1 oktober.

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

De referteperiode, de periode waarin je hebt gewerkt of die is gelijkgesteld, ligt voor de ecocheques van 2021 tussen 1 oktober 2020 en 30 september 2021.

Welke dagen zijn gelijkgesteld tijdens de referteperiode?

- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid
- Alle dagen van ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid gedurende hoogstens 3 opeenvolgende maanden
- Alle dagen die worden gedekt door een gewaarborgd loon
- Alle dagen van afwezigheid wegens een arbeidsongeval
- De dagen van afwezigheid door ziekte of een gewoon ongeval voor hoogstens 3 maanden bovenop de periode gedekt door het gewaarborgd loon en voor zover je in de referteperiode minstens voor 1 dag gewaarborgd loon hebt ontvangen
- De dagen van moederschapsverlof
- De volledige periode van het geboorteverlof

NIEUW

Sinds het sectorale akkoord 2021-22 zijn er volgende nieuwe gelijkstellingen bijgekomen:

- Alle dagen profylactisch verlof
- Alle dagen pleegouderverlof
- Alle dagen adoptieverlof

1.1.2.3 Alternatieve besteding ecocheques

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

Dit gebeurt op basis van een bedrag van 250 euro per arbeider en per jaar (kosten en werkgeverslasten inbegrepen met uitzondering van de administratieve kosten). De onderhandeling kent eenzelfde verloop als de onderhandelingen over de ondernemingsenveloppe (zie 1.1.2.1.).

Indien tegen 15 januari 2022 geen akkoord werd bereikt, blijft de regeling van de ecocheques verder en ongewijzigd gelden.

1.1.2.4 Eindejaarspremie

Sinds 1 juli 2017 werd de regeling van de eindejaarspremie verbeterd, in die zin dat, ongeacht de wijze waarop je de onderneming verlaat (hetzij vrijwillig vertrek, hetzij in onderlinge overeenkomst, hetzij via ontslag wegens medische overmacht), de eindejaarspremie je pro rata zal worden toegekend.

Precieze details over de hoogte, berekening en gelijkstellingen met betrekking tot de eindejaarspremie worden geregeld in provinciale overeenkomsten. Voor exacte info neem je dus best contact op met het secretariaat van je regio. Je vindt alle gegevens van deze secretariaten achteraan in deze agenda.

1.1.3. Coronapremie

In het akkoord 2021-22 werd voorzien dat alle ondernemingen uit de sector in december 2021 een coronapremie moeten uitkeren aan de arbeiders.

De coronapremie valt buiten de loonnorm en werd door de regering in 2021 als mogelijkheid voorzien voor alle ondernemingen die tijdens de coronacrisis 'goede resultaten' hebben behaald. De wetgever sprak zich niet uit over de precieze definiëring van de 'goede resultaten', waardoor de sociale partners in de sectoren hieraan een eigen invulling konden geven. De sector van de metaalverwerking heeft dat dan ook gedaan, waardoor de mogelijkheid ineens ook een verplichting wordt.

De premie bestaat uit een vast en een variabel deel, en wordt op volgende manier berekend :

- Een vaste premie van 300 euro (pro rata tewerkstelling)
 - Behalve voor bedrijven die verlies leden in 2019 en in 2020, en bovendien een omzetzak hadden van meer dan 10 % in 2020
 - Aanvraag afwijklingsprocedure voor ondernemingen met negatief resultaat in 2020 of met bijzondere moeilijkheden, met goedkeuring syndicale delegatie, via gewestelijke paritaire sectie
- Een variabele premie bovenop de vaste premie:
 - Van 200 euro voor bedrijven die in 2020 eenzelfde of hogere omzet draaiden tov 2018/19 (en winst)
 - Of: van 100 euro voor bedrijven die in 2020 een omzetzak tot max. 10 % realiseerden (en winst)
- Betaling gebeurt in december 2021
- Opting-out-clausule: werkgever en syndicale delegatie gaan akkoord over bedrijfseigen voordeel mits ondernemings-cao
- Aanrekening van een reeds toegekende coronapremie na 8 juni 2021

De premie neemt de vorm aan van een papieren of elektronische consumptiecheque. Deze is geldig tot einde december 2022 en kan worden gebruikt:

- in inrichtingen die behoren tot de horecasector;
- in alle kleinhandelzaken;

- in inrichtingen die behoren tot de culturele sector en zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid;
- in sportverenigingen waarvoor een door de gemeenschappen erkende of gesubsidieerde federatie bestaat of die behoren tot een van de nationale federaties;
- in de wellnesscentra, met inbegrip van de sauna's, zonnebanken, jacuzzi's, stoomcabines en hamams;
- voor de activiteiten die genoemd worden onder het paritair comité van de toeristische attracties (PC 333);
- in de bioscopen;
- in de bowlingzalen, zwembaden en fitnesscentra;
- in de schoonheidssalons, de niet-medische pedicurezaken, de nagelsalons, de massagesalons, de kapperszaken en barbiers, de tatoeage- en piercingzalons;
- in de rijsscholen.

OP ZAK

- De lonen werden met **0,79 %** geïndexeerd op **1 juli 2021**.
- Voor het jaar 2021 wordt in december 2021 een retroactiviteitspremie van 200 euro uitbetaald, tenzij dit bedrag alternatief wordt ingevuld.
- Indien er niet over een ondernemingsenveloppe wordt onderhandeld, volgt er een loonsverhoging van **0,4 %** op **1 januari 2022**.
- De eerstvolgende indexatie van de lonen volgt op **1 juli 2022**.
- De ecocheques blijven verder bestaan tenzij zij via onderhandelingen een andere bestemming kregen. Er komen 3 nieuwe soorten van gelijkstelling bij.
- De sectorale syndicale premie bedraagt 120 euro voor de actieven.

1.2 Sectoraal minimumloon

Het gewaarborgd nationaal minimumloon voor alle arbeiders in de metaal- en machinebouw bedraagt 13,00 euro per uur (op 1 januari 2022 in een 38-urenregime). Er gelden ook (hogere) provinciale minimumlonen, die in sommige gevallen ook gekoppeld zijn aan een bepaalde functie. Meer informatie hierover krijg je van je afgevaardigde.

De sector besloot om, gespreid over de drie cao-periodes (2019-20, 2021-22, 2023-24), het sectorale minimumloon telkens te verhogen met de reële index en de dan beschikbare loonmarge (*), waardoor op korte termijn het minimumloon voor de hele sector minstens 14 euro zal bedragen.

Met dit bedrag bereiken we de internationale norm die is erkend om een menswaardig leven te leiden, wat een minimale garantie moet zijn om armoede te vermijden.

Concreet werd in het akkoord 2021-22 afgesproken om de nationale uurlonen op 1 januari 2022 alvast op 13,00 euro te brengen.

Verdere verhoging (*) worden voorzien volgens dit tijdspad:

- 1/7/2022: toekenning effectieve index
- 1/9/2022: +0,2606 euro
- 1/7/2023: toekenning effectieve index
- 1/1/2024: +0,2606 euro
- 1/7/2024: toekenning effectieve index
- 1/7/2025: toekenning effectieve index
- 1/1/2026: + 0,2606 euro
- 1/7/2026: toekenning effectieve index

De provinciale uurlonen volgen eveneens de effectieve indexaties, en worden desgevallend ook verhoogd naar het niveau van het nieuwe nationale minimumloon indien zij lager zouden zijn dan dat loon.

De wetgeving voorziet de mogelijkheid om jongeren onder de 21 jaar, die nieuw instappen op de arbeidsmarkt, onder zeer strikte voorwaarden een startbaanovereenkomst aan te bieden, waarbij het bruto-uurloon wordt verminderd, en er toch netto evenveel wordt vergoed. Informeer je zeer goed bij je afgevaardigde indien dit systeem wordt toegepast. De sector voert immers een beleid om jongeren niet minder te betalen enkel op basis van hun leeftijd (geen degressiviteit).

Industriële leerlingen hebben in functie van hun leeftijd recht op een percentage van het minimumloon.

18 jaar en ouder	90 %
17 jaar	77 %
16 jaar	65 %

1.3 Premies

1.3.1 Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt voor de actieven 120 euro op basis van een ledenbijdrage van 15,90 euro.

1.4 Vervoerskosten: woon-werkverkeer

Sinds 1975 moet de werkgever een deel van de kosten van het woon-werkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming (vanaf de eerste kilometer) is afhankelijk van de afstand tussen de woonplaats en de onderneming, en het soort van vervoersmiddel dat wordt gebruikt. Voor het vervoer met **de trein** vind je in tabel 1 achteraan in de bijlage de bedragen die geldig zijn vanaf 1 juli 2021. De sociale partners van de sector besloten om de ondernemingen aan te bevelen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling, als extra stimulans om het openbaar vervoer te gebruiken. In deze regeling betaalt de werkgever 80 % van het abonnement NMBS terug aan de arbeider-reiziger, en

legt de staat de overige 20 % bij. Je hebt als arbeider dan helemaal geen kosten meer.

Voor het vervoer met een **privévervoermiddel (auto of fiets)** vind je in tabel 2 achteraan in de bijlage de bedragen die geldig zijn vanaf 1 januari 2022.

In de sector wordt er qua privévervoer een onderscheid gemaakt of je de verplaatsingen met de auto of met de fiets maakt.

Voor verplaatsingen met de auto wordt vanaf 1 januari 2022 een vast bedrag van 1,50 euro per werkdag tussen 1 en 20 km, en van 1,80 euro per werkdag tussen 21 en 24 km vergoed. Vanaf de 25e km geldt een forfait van 0,075 euro per afgelegde km, met een maximum van 8,18 euro per werkdag.

Voor verplaatsingen met de fiets is het nog eenvoudiger: er wordt een bedrag van 0,24 euro per km per werkdag vergoed voor verplaatsingen tot 4 km, van 0,20 euro per km voor verplaatsingen van 5 km; en vervolgens 0,18 euro per km per werkdag vanaf 6 km, met een maximum van 7,20 euro per werkdag.

In het systeem wordt elke reëel afgelegde kilometer vergoed en hoeft je niet langer te denken in ‘enkele’ afstanden, zoals tot 2019 het geval was.

2. Arbeidsvoorwaarden

2.1 Opzegtermijnen

- De opzegtermijn verschilt naargelang je wordt ontslagen door de werkgever dan wel of je zelf ontslag neemt.
- De opzegtermijn gaat in op de eerste maandag volgend op de kennisgeving van het ontslag.
- De opzegtermijn wordt in weken uitgedrukt.

2.1.1 De wettelijke opzegtermijnen

- Hieronder vind je de tabel met de opzegtermijnen bij ontslag door de werkgever:

Tabel 1: Opzegging door de werkgever			
Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit (in jaren)	Opzegtermijn (in weken)
Van 0 tot minder dan 3 maand	1	10 – <11 jaar	33
3 – 4 maand	3	11 – 12 jaar	36
4 – 5 maand	4	12 – 13 jaar	39
5 – 6 maand	5	13 – 14 jaar	42
6 – 9 maand	6	14 – 15 jaar	45
9 – 12 maand	7	15 – 16 jaar	48
12 – 15 maand	8	16 – 17 jaar	51
15 – 18 maand	9	17 – 18 jaar	54
18 – 21 maand	10	18 – 19 jaar	57

21 – 24 maand	11	19 – 20 jaar	60
Van 2 tot minder dan 3 jaar	12	20 – 21 jaar	62
3 – 4 jaar	13	(Vanaf 21 jaar) 21 jaar	(+ 1 week per jaar) 63
4 – 5 jaar	15	22 jaar	64
5 – 6 jaar	18	23 jaar	65
6 – 7 jaar	21	24 jaar	66
7 – 8 jaar	24	25 jaar	67
8 – 9 jaar	27	26 jaar	68
9 – 10 jaar	30	...	...

Bij ontslag door de werkgever en van zodra de betrokken werknemer een nieuwe periode van anciënniteit (een maand, drie maanden of een jaar) aanvat, valt hij/zij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijv. ontslag krijgen na 4 jaar en 1 maand anciënniteit = 15 weken opzeg.

- Wanneer je zelf ontslag neemt, gelden deze (kortere) 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/zij een nieuwe periode anciënniteit aanvat, valt hij/zij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijv. ontslag gegeven na 3 jaar en 9 maanden anciënniteit = 6 weken opzeg.

2.1.2 Berekening van de opzegtermijn

De berekening van de opzegtermijn verschilt naargelang het ontslag uitgaat van de werkgever of de werknemer.

Ontslag door de werkgever

Bij opzegging door de werkgever zijn de wettelijke opzegtermijnen in tabel 1 van toepassing. Maar de werkgever staat wel slechts in voor een deel van die opzegtermijn (zie verder).

Voorbeeld 1

- Je wordt ontslagen op 31 maart 2021 en je begon te werken in je bedrijf op 1 januari 2001.
 - Op de datum van je ontslag heb je 20 jaar en 3 maanden anciënniteit in je onderneming en bijgevolg moet je in tabel 1 zoeken naar de overeenkomstige opzegtermijn.
 - Je opzegtermijn bedraagt in totaal 62 weken, maar slechts een deel hiervan wordt door de werkgever gedragen.

Ontslag door de werknemer

Voor de werknemer die opzegt, wordt de opzegtermijn berekend in 2 stappen.

- Voor de 1e stap neem je je anciënniteit in de onderneming vóór 1 januari 2014. Voor die periode gelden de oude sectorale opzegtermijnen van tabel 3.
- Voor de 2e stap neem je je anciënniteit in de onderneming vanaf 1 januari 2014 tot aan je ontslag. Voor die periode geldt de wettelijke opzegtermijn van tabel 2.
- Stap 1 en stap 2 worden opgeteld met als resultaat je opzegtermijn.

Voorbeeld 2

- Je neemt ontslag op 24 februari 2022 en je begon te werken in je bedrijf op 1 juli 2005.
 - Je opzegtermijn wordt in twee stappen berekend.
 - Op de datum van je ontslag heb je 8 jaar en 6 maand anciënniteit vóór 1 januari 2014 wat volgens tabel 3 resulteert in 14 dagen (of 2 weken) opzegtermijn.
 - Je hebt 8 jaar en 2 maand anciënniteit na 1 januari 2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 13 weken.
- Je opzegtermijn bedraagt dus 2 weken + 13 weken = 15 weken.

Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen PC 111.1&2:

Tabel 3: Oude sectorale opzegtermijnen

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

Tabel 4: Oude sectorale opzegtermijnen SWT

Anciënniteit	Werkgever
0 – minder dan 5 jaar	35 dagen
5 jaar – minder dan 10 jaar	35 dagen
10 jaar – minder dan 15 jaar	35 dagen
15 jaar – minder dan 20 jaar	35 dagen
20 jaar – minder dan 25 jaar	70 dagen
25 jaar en meer	70 dagen

2.1.3 Wie draagt welk deel van de opzegtermijn?

In 2014 werden de opzegtermijnen aanzienlijk 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 ver-

lichten, voorziet de wet in een compensatieregeling ten laste van de RVA (en dus ten laste 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 volledig in het nieuwe stelsel (tabel 1) 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, met name het gedeelte dat betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014. Deze opzegtermijn wordt berekend volgens het (oude) sectoraal stelsel (tabel 3).
- Vervolgens wordt dit stuk opgeteld bij het tweede gedeelte van de opzegtermijn dat volgens het stelsel in tabel 1 wordt 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 vóór 31 december 2013 de sectorale (verkorte) opzegtermijn in aanmerking genomen (tabel 4).

Het verschil tussen de totale opzegtermijn, zoals die blijkt uit tabel 1, en de opzegtermijn waarvoor de werkgever verantwoordelijk is, resulteert in een resterende periode die niet moet worden gepresteerd. Ze wordt ten laste genomen door de RVA in de vorm van een **ontslagcompensatievergoeding** (OCV). Deze vergoeding moet door

de betrokken werknemer bij de ABVV-werkloosheidsdienst worden aangevraagd. De OCV wordt berekend op basis van het nettoloon en zal door de werkloosheidsdiensten netto worden uitbetaald.

Een voorbeeld zal dit verduidelijken. We harnemen het hogergenoemde voorbeeld 1 bij punt 2.1.2:

Je werd ontslagen op 31 maart 2021 en we berekenden een opzegtermijn van 62 weken.

- *Aandeel van je werkgever:*

- *Tot 1 januari 2014 had je 13 jaar anciënniteit in het oude sectorale stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 12 weken (zie tabel 3).*

- *Van 1 januari 2014 (=start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 2021 heb je nog 7 jaar en 3 maand anciënniteit lopen tot aan je ontslag, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 24 weken (zie tabel 1).*

- *Je bent in totaal verantwoordelijk voor $12 + 24 = 36$ weken.*

- *Aandeel van de RVA = 62 weken (totaal) – 36 weken = **26 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 **werkloosheids-uitkering** 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 werk- nemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen.
- Via een sectorale cao kan er NIET in de gunstige zin worden afge- weken 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 moeilijk- heden of in herstructurering'.
- Bij ontslag door de werkgever met het oog op het wettelijk pensi- oen 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 Wallo- nië). Inmiddels wordt een werkloosheidsdossier vaak elektronisch behandeld. Zo worden stukken en ontvangstbewijzen voor je dos- sier elektronisch overgemaakt. Je kunt ook via het ABVV en met je elektronische identiteitskaart je werkloosheidsdossier opvolgen (<https://www.abvv.be/mijn-abvv>).

2.2.2 Tijdelijke werkloosheid

Ben je gedeeltelijk werkloos (economisch, technisch of door weers- omstandigheden), richt je dan ook tot de werkloosheidsdienst van het ABVV. De nodige documenten worden door je werkgever elektro- nisch overgemaakt. Binnen je bedrijf biedt de syndicale delegatie je de nodige ondersteuning. Je ontvangt een werkloosheidsuitkering à rato van 65 % van je (eventueel geplafonneerd) loon ongeacht je gezinstoestand. In tegenstelling tot een uitkering bij volledige werk- loosheid, kent je uitkering bij tijdelijke werkloosheid geen dalend verloop. Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel van het hoofdstuk Fonds voor Bestaansze- kerheid (zie punt 7).

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

2.3 Ziekte & ongeval

Er zijn in functie van het gewaarborgd loon 3 punten die je bij ziekte of ongeval niet uit het oog mag verliezen:

1. Informeer onmiddellijk je werkgever!
2. Maak (indien het arbeidsreglement dat voorschrijft) het genees- kundig getuigschrift aan je werkgever over binnen de voorgeschre- ven termijn.
3. Er kan een controle volgen waaraan je je niet mag onttrekken.

2.3.1 Gewaarborgd loon

Het gewaarborgd loon is het loon waarop je recht hebt als je door ziek- te of een ongeval (andere dan beroepsziekte of arbeidsongeval) niet kan werken. De regeling is verschillend voor arbeiders en bedienden.

Als arbeiders heb je na een maand dienst recht op gewaarborgd loon. Samengevat ziet het gewaarborgd loon voor arbeiders er als volgt uit:

- 1 tot 7 dagen arbeidsongeschikt: 100 % gewaarborgd loon betaald door de werkgever
- 8 tot 14 dagen arbeidsongeschikt, 85,88 % gewaarborgd loon betaald door de werkgever
- 15 tot 30 dagen arbeidsongeschikt: 25,88 % van het gewaarborgd loon betaald door de werkgever + 60 % betaald door jouw ziekenfonds.

Na een maand arbeidsongeschiktheid val je terug op 60 % van het begrensde brutoloon, betaald door jouw ziekenfonds. Na een jaar arbeidsongeschiktheid begint de invaliditeit, waarvoor je uitkeringen blijft ontvangen van het ziekenfonds (het bedrag is afhankelijk van je brutoloon en je gezinstoestand).

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 Ziektenfonds

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

2.3.3 Voorwaarden

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

- Je bent sinds 12 maanden (wachttijd) ingeschreven bij een ziekenfonds en hebt in die periode minstens 180 dagen gewerkt. Als deeltijdse werknemer moet je gedurende 12 maanden 800 arbeidsuren bewijzen. Als dat nodig blijkt, kan de wachttijd voor deeltijdse werknemers verlengd worden tot hoogstens 36 maanden.
- Je beschikt over een geneeskundig getuigschrift (zie 2.3.1).
- Je hebt de aangifte van arbeidsongeschiktheid ingediend (zie 2.3.1).
- Het inlichtingenblad dat je van je ziekenfonds ontvangt, heb je zorgvuldig ingevuld. Een gedeelte is bestemd voor de werkgever.

2.3.4 Controle

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

De wet inzake de opzegtermijnen voorziet dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vast-

gelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controlearts (in opdracht van de werkgever). In de sector metaal- en machinebouw werd voor de bedrijven zonder syndicale afvaardiging een cao afgesloten die voorziet dat je tussen 9.30 uur en 13.30 uur, op de 2e en de 3e dag van je arbeidsongeschiktheid, beschikbaar moet zijn voor een medische controle. In bedrijven met een syndicale afvaardiging is deze kwestie geregeld in het arbeidsreglement.

Mag je volgens het medisch attest je woning **niet** verlaten en werd er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan wordt van je verwacht dat je de controlearts binnen dat tijdsbestek bij jou thuis ont- vangt. 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 bestaat er een re-integratieprocedure voor langdurig zieken. Het initiatief tot re-integratie kan van jezelf, van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds of van je werkgever komen. De arbeidsgeneesheer is het aanspreekpunt. Hij beoordeelt in functie van je mogelijkheden, welk soort re-integratie je kunt volgen. Ook de werkpost en de arbeidsomstandigheden dienen aangepast te worden, wat niet altijd mogelijk is. Indien je met een dergelijke re-integratie te maken krijgt, neem dan contact op met je afgevaardigde of secretaris.

Alle info over de re-integratieprocedure vind je op de website werk.belgie.be.

2.4 Aanvullend pensioen

Arbeiders in de sector metaal- en machinebouw (PC 111.1&2) hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe werd het Pensioenfonds Metaal¹ opgericht.

(1) www.pfondsmet.be

Dit Fonds ontvangt en beheert de bijdragen die je werkgever voor je stort. Vrijwillige stortingen van de werkgever of een persoonlijke bijdrage zijn niet toegestaan. In ieder geval worden de werkgeversbijdragen berekend als een percentage van je brutoloon. Sinds 1 juli 2017 is deze bijdrage 2,39 % (2,29 % + 0,1 % solidariteit).

Alleen wie in totaal minstens 12 maand heeft gewerkt in de sector, heeft recht op een aanvullend pensioen. De gewerkte periode mag onderbroken zijn en verdeeld over meerdere werkgevers binnen de sector. Ook de aard (voltijds – deeltijds – bepaalde of onbepaalde duur) van je arbeidscontract speelt hierin geen rol. Periodes van uitzendwerk worden niet meegeteld als gewerkte periode. Je bent dan immers in dienst bij een uitzendkantoor en niet bij een bedrijf van de sector. Ter compensatie wordt je loon als uitzendkracht verhoogd met een gelijkwaardige pensioenpremie.

Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

- De som van de werkgeversbijdragen die voor jou tijdens je loopbaan werden gestort.
- Voor de periodes van tijdelijke werkloosheid en ziekte is er een tussenkomst van het solidariteitsfonds.
- **NIEUW:** Voor de periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona werd tijdelijk in een tussenkomst van het solidariteitsfonds voorzien.
- Voor een beperkte periode dat je werkgever zijn bijdragen aan het Pensioenfonds niet kon betalen (dreigend faillissement) is er eveneens een tussenkomst van het solidariteitsfonds.
- Het voor jou opgespaard bedrag wordt verhoogd met een minimumrendement dat momenteel 1,75 % bedraagt. Bijdragen van voor 2009 genieten nog van een minimumrendement van 3,25 %.

Je aanvullend pensioen opvragen

Je kunt je aanvullend pensioen opvragen als kapitaal of als rente, op voorwaarde dat deze jaarlijkse rente minstens 659,79 euro bedraagt (geïndexeerd bedrag geldig in 2020), vanaf de eerste dag van de maand die volgt op je wettelijk (vervroegd) pensioen. Er is geen mogelijkheid om dit bedrag nog te laten staan na je pensionering. Een vervroegde uitbetaling is ook niet mogelijk. Enkel oudere werknemers met SWT-statuuut kunnen vooralsnog hun aanvullend pensioenkapitaal 'vervroegd' opnemen: als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961, dan is opname mogelijk vanaf resp. 60, 61, 62 en 63 jaar.

Aanvullend pensioen van bruto naar netto

Indien je het kapitaal uitgekeerd krijgt, moet je rekening houden met de volgende afhoudingen:

- een RIZIV-bijdrage (ziekte- en invaliditeitsbijdrage) van 3,55 % op het brutobedrag;
- een solidariteitsbijdrage van maximaal 2 % op het brutobedrag, de hoogte van deze bijdrage varieert tussen 0 % en 2 % afhankelijk van de grootte van je brutobedrag;
- een bedrijfsvoorheffing van 16,66 % (of 10,09 %), de bedrijfsvoorheffing wordt berekend op de belastbare basis (zijnde je brutobedrag, verminderd met de RIZIV- en solidariteitsbijdrage).

Het generatiepact heeft de belastingvoet verhoogd bij een opname van het kapitaal voor je 62e.

Leeftijd uitbetaling	vóór 01/07/2013	vanaf 01/07/2013
60 jaar	16,5 %	20 % of 16,5 % ⁽²⁾
61 jaar	16,5 %	18 % of 16,5 % ⁽²⁾
62 jaar tot 64 jaar	16,5 %	16,5 %
65 jaar of ouder	16,5 % of 10 %	16,5 % of 10 % ⁽³⁾

De sector verlaten

Als je de sector verlaat voor een bedrijf in een andere sector, dan krijg je de keuze over wat er moet gebeuren met het voor jou opgespaard kapitaal. In ieder geval kun je het kapitaal niet opvragen, tenzij je natuurlijk aan de bovenstaande voorwaarden voldoet.

Wat kan wel?

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

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

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

Overlijden vóór je pensioenleeftijd

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

- je echtgeno(o)t(e) op voorwaarde dat je niet gescheiden was of op het punt stond om te scheiden;
- de persoon met wie je wettelijk samenwoont;
- een door jou aangeduide begunstigde;
- je kinderen of hun erfgenamen in rechte lijn, indien ze zelf niet meer in leven zijn, in gelijke delen;
- je ouders;
- je broers en/of zussen;
- andere wettelijke erfgenamen in de volgorde zoals bepaald in het erfrecht (met uitzondering van de Belgische Staat);
- bij ontstentenis van de bovenstaande erfgenamen vloeit het aanvullend pensioen van de overleden deelnemer terug naar het Pensioenfonds Metaal (in het voordeel van alle andere aangesloten).

Let op! Het recht tot opvraging van het aanvullend pensioen van de overleden deelnemer vervalt 5 jaar na de dag dat je als rechthebbende kennis kreeg van het overlijden.

⁽²⁾ 16,5% enkel van toepassing indien uitbetaling in kader van de wettelijke pensionering

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

Informatie over je aanvullend pensioen

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

Een aanrader! Een andere mogelijkheid om zicht te krijgen op je wettelijk pensioen maar ook op je aanvullend pensioen of desgevallend andere aanvullende pensioenen, is de website van **mypension**: <https://mypension.onprvp.fgov.be>. Je logt er in met je elektronische identiteitskaart en de rest wijst zich vanzelf uit.

Alle aanvragen tot uitkering van je aanvullend pensioen n.a.v. je wettelijk pensioen of overlijden, alsook de aanduiding van je begunstigde, gebeuren via geijkte formulieren die je kunt downloaden op www.pfondsmet.be.

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

Gebruik zeker deze website voor de meest recente en up-to-date informatie voor alles wat het sectorale aanvullende pensioen betreft.

3. Arbeidstijd

3.1 Wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis in de sector metaal- en machinebouw bedraagt 38 uren.

3.2 Overuren

De wet betreffende wendbaar en werkbaar werk, beter bekend onder de naam van zijn auteur Peeters, stipuleert dat de wettelijke arbeidstijd van 38 uren gemiddeld gepresteerd dient te worden op jaarbasis, weliswaar binnen de grenzen van 9 uren per dag en 45 uren per week. Dat was al een conventionele praktijk in deze sector.

Interne overurengrens

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

Vrijwillig pakket van 120 overuren

Dezelfde wet-Peeters voerde op individuele basis een vrijwillig pakket van 100 overuren in. Dit werd verhoogd tot 120 uur door het Interprofessioneel Akkoord 2019-20 en is nog steeds van toepassing. 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 120 uren worden de eerste 25 uren niet meegeteld bij het bovengenoemde 143

uren overurenkrediet. Voor dit soort overuren moet er geen goedkeuring zijn van de vakbondsafvaardiging.

Inhaalrust of uitbetaling

Er kunnen zich twee situaties voordoen:

- 1. Je kunt na de prestatie van een aantal overuren afzien van de inhaal- rust en opteren voor cash. Let wel! Het gaat hier over overuren die gepresteerd zijn in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid. In de metaal- bouw (PC 111.1&2) kan dit voor maximaal 91 uren/ kalenderjaar.
- 2. Het bovengenoemd vrijwillige pakket van 120 overuren wordt uitbetaald.

3.3 Kleine flexibiliteit

Bij een buitengewone vermeerdering van werk of bij een onvoorziene noodzakelijkheid, kan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur met in totaal 143 uren worden overschreden. Voorwaarde is wel dat er in een periode van 12 maanden gemiddeld niet langer dan 38 uren per week wordt gewerkt. Dit is een sectorale regeling in de metaal- en machinebouw.

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 gelijkge-

stelde dagen. In de hierna weergegeven tabel lees je met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in 2020	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
- Vlaams opleidingsverlof
- 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 elektronisch.

Meer info over de jeugdvakantie vind je op de website van de RVA.

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 elektronisch.

Meer info over de seniorvakantie vind je op de website van de RVA.

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 2021 begint te werken en vanaf 1 juli 2021 vakantie wil nemen, dus na 6 maanden werken, heeft recht op 2 weken Europese vakantie.

- Je vraagt het aan door het formulier van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen.
- In hetzelfde kalenderjaar kun je jeugd- of seniorvakantie en Europese vakantie niet cumuleren.
- Het is financieel voordeliger, als het kan, om van de jeugd- en seniorvakantieregeling gebruik te maken.

3.4.5 Feestdagen

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt. In 2021-22 vallen deze feestdagen op de volgende dagen:

Feestdag	2021	2022
Nieuwjaar	1 januari 2021	1 januari 2022
Paasmaandag	5 april 2021	18 april 2022
Feest van de Arbeid	1 mei 2021	1 mei 2022
O.H. Hemelvaart	12 mei 2021	26 mei 2022
Pinkstermaandag	24 mei 2021	6 juni 2022
Nationale feestdag	21 juli 2021	21 juli 2022
O.L.V. Hemelvaart	15 augustus 2021	15 augustus 2022
Allerheiligen	1 november 2021	1 november 2022
Wapenstilstand	11 november 2021	11 november 2022
Kerstmis	25 december 2021	25 december 2022

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 om de werknemers vóór 15 december van elk jaar op de hoogte te brengen van de vervangingsdagen. 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 metaal- en machinebouw recht op dagen van klein verlet of kort verzuim:

- **Huwelijk**
 - Eigen huwelijk of verklaring van wettelijke samenleving of officiële neerlegging van samenlevingscontract: je krijgt 3 dagen vrijaf in de loop van de week van de gebeurtenis of in de daaropvolgende week.
 - Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind (wettig of erkend), kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van eender welk ander familielid tot en met de bloedverwanten in de derde graad: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).
- Merk op!
 - 1. Bij huwelijk van een eigen kind kan de dag ook opgenomen worden op de activiteitsdag voorafgaand aan het huwelijk, indien het huwelijk valt op een inactiviteitsdag van de werknemer.
 - 2. De voorwaarde 'onder hetzelfde dak / inwonen' valt voor het huwelijk vanaf 1 januari 2022 weg voor verwantschap tot en met de 3e graad.
- **Geboorte van je eigen kind** (wettelijk, gewettigd, aangenomen, erkend natuurlijk kind of regelmatig door jou opgevoed kind): je mag 20 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevalling (geldig vanaf 1 januari 2022). Tijdens de 3 eerste vrije

dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende 7 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

- **Adoptie**

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

- **Overlijden**

- Overlijden van je echtgeno(o)t(e), je ouders (vader, moeder, tweede echtgeno(o)t(e) van vader of moeder), je kind, de ouders of het kind van je echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 3 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis.
- Overlijden van familieleden die bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 2 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis.
- Overlijden van familieleden die niet bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.
- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een voogd(es) of van een minderjarig pleegkind voor wie je als voogd(es) optreedt: je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.

Merk op! De voorwaarde 'onder hetzelfde dak / inwonen' valt vanaf 1 januari 2022 weg voor bloedverwantschap tot en met de 3e graad.

• Allerlei

- De sectorale cao werd nog niet aangepast aan de algemene wetgeving op het rouwverlof. Dit voorziet het recht op 10 dagen klein verlet bij het overlijden van de echtgenoot, de samenwonende partner, en het kind van de werknemer/echteno(ot)e of samenwonende partner. De eerste drie dagen moet de werknemer verplicht opnemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. De overige 7 dagen mag de werknemer vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden. De algemene wetgeving staat boven de sector; zodra de sectorale cao wordt aangepast zal deze tekst up-to-date gemaakt worden. Raadpleeg bij twijfel je vakbondsafgevaardigde of lokaal kantoor van MWB-ABVV.
- Een wettig, gewettigd, aangenomen, natuurlijk erkend of regelmatig door jou opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie: je krijgt 1 vrije dag. Wanneer de plechtigheid plaatsvindt op een zon- of feestdag, zal deze dag genomen worden op de arbeidsdag onmiddellijk voor of onmiddellijk na het feest.
- Je neemt deel aan een officieel bijeengeroepen familieraad. Je krijgt de nodige tijd en hoogstens 1 dag vrijaf.
- Je zetelt in een jury, bent opgeroepen als getuige voor een rechtbank, bent opgeroepen door de arbeidsrechtbank, oefent het ambt van bijzitter uit in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente- of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, Europees): je krijgt de nodige tijd en hoogstens 5 dagen vrijaf.

3.6 Plusminusconto

Het plusminusconto bestaat in deze sector sinds 2008 en werd toen exclusief en zonder succes ingevoerd in de automobieliindustrie. De wet-Peeters stelde in 2017 het plusminusconto open voor heel de pri-

vésector. In deze sector hebben wij n.a.v. het nationaal akkoord 2017-2018 het toepassingsgebied afgebakend tot enerzijds het bouwen en de assemblage van autovoertuigen, vrachtwagens en autobussen en de fabricage van onderdelen en toebehoren voor deze voertuigen en anderzijds het bouwen van machines, apparaten en werktuigen.

Geïnteresseerde ondernemingen dienen na de aankondiging van hun interesse bij de vakbondsafvaardiging, een informatie- en consultatieprocedure van 6 weken in te lassen. Na deze periode kunnen de onderhandelingen op ondernemingsvlak al dan niet starten. Deze kunnen al dan niet uitmonden in een collectieve arbeidsovereenkomst.

3.7 Loopbaanverlof

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

Met ingang van 1 januari 2022 komt er een tweede dag bij vanaf de leeftijd van 58 jaar.

De opname van je dag loopbaanverlof kan gebeuren vanaf de eerste dag van de maand waarin je 50/58 jaar werd. In ieder geval moet je je dag opnemen binnen het kalenderjaar, tenzij er een andere afspraak bestaat in je onderneming.

Wanneer je van werk verandert en je hebt je dag(en) nog niet opgenomen, dan wordt/worden deze uitbetaald.



4. Onderbreking van de loopbaan

4.1 Tijdskrediet met motief en landingsbanen

Oorspronkelijk voorzag cao nr. 103 in verschillende vormen van tijdskrediet met en zonder motief. Nadat eerst de uitkering bij tijdskrediet zonder motief werd geschrapt, heeft de cao nr. 103ter van 20 december 2016 het tijdskrediet zonder motief definitief afgeschaft. Bij KB van 23 mei 2017 werden het recht op een onderbrekingsuitkering en het recht op tijdskrediet volledig op elkaar afgestemd.

Er zijn 5 zorgmotieven en er is 1 opleidingsmotief:

1. **Zorg voor je kind** jonger dan 8 jaar
2. **Zorg voor je gehandicapt kind** jonger dan 21 jaar
3. **Palliatieve zorgen** voor personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en terminaal zijn
4. Zorg of bijstand voor een **zwaar ziek gezins- of familielid**
5. Bijstand of zorg voor je **zwaar ziek minderjarig kind** of voor een zwaar ziek of minder jarig kind dat deel uitmaakt van je gezin
6. Het volgen van een **erkende opleiding**

Tijdskrediet met motief

1° motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Opmerkingen
Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om een opleiding te volgen ⁴	• 24 maanden anciënniteit in de onderneming is vereist. • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig. • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5 %-drempel.	Halftijdse en voltijdse opname zijn mogelijk maar mits sectorale cao. In de sector metaal- en machinebouw bestaat er een recht op 36 maanden voor tijdskrediet met motief opleiding.	Volledig behoud van pensioenrechten Merk op! Er is geen proportionele berekening bij deeltijdse opname van tijdskrediet. M.a.w. of je nu volledig, halftijds of 1/5 onderbreekt, de maximale duur blijft 36 maanden voor opleiding en 51 maanden voor zorg.

Tijdskrediet met motief

2° motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Opmerkingen
Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om • zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar (op aanvangsdatum tijdskrediet); • palliatieve zorg te verlenen; • bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind; • een zwaar ziek gezins- of familielid⁵ bij te staan of te verzorgen; • zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.	• 24 maanden anciënniteit in de onderneming is vereist. • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig. • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5 %-drempel.	• Halftijdse en voltijdse opname zijn mogelijk maar mits cao. In de sector metaal- en machinebouw bestaat er een recht op 51 maanden voor tijdskrediet met motief zorg. • Geen cao nodig om tijdskrediet op te nemen voor bijstand en zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of om zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.	Volledig behoud van pensioenrechten Merk op! Als je al tijdskrediet met motief 'opleiding' (zie hoger) nam, wordt dit in mindering gebracht van deze 51 maanden. <i>Voorbeeld: Je nam al 30 maanden tijdskrediet voor een opleiding, dus heb je nog recht op 21 maanden om je zwaar ziek kind te verzorgen.</i>

(4) Minstens 360 uur per jaar of 120 uur per trimester/ opleiding centrum basiseducatie of behalen diploma secundair onderwijs 300 uur per jaar of 100 per trimester.

(5) Gezinslid = samenwonend en familielid = 2e graad

Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)

- In de regel kan een werknemer pas instappen in een 1/2- of 1/5-landingsbaan met uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.
- In sommige gevallen kan toch nog worden ingestapt in een landingsbaan met uitkeringen op een lagere leeftijd. Voor de periode van **1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023** is de instapleeftijd vastgelegd op **55 jaar** voor zowel een loopbaanvermindering met 1/5 als voor een vermindering van de arbeidsprestaties tot 1/2. Dit tijdskrediet eindeloopbaan is beperkt tot 4 gevallen en vereist het sluiten van een sectorale of ondernemings-cao. **In de sector metaal- en machinebouw werd een cao getekend tot en met 30 juni 2023.**

Nieuw! Sinds 1 april 2019 kan een arbeider die zijn landingsbaan onderbrak voor een thematisch verlof opnieuw instappen in een landingsbaan met uitkeringen, zelfs als de leeftijdsvoorwaarde niet meer vervuld is. Hiervoor is vereist dat de werknemer voor 2015 genoot van een landingsbaan met uitkeringen, deze landingsbaan onderbrak voor een thematisch verlof en een aanvraag doet voor het verderzetten van de oorspronkelijke landingsbaan (met eenzelfde vermindering van prestaties).

Gevallen	Voorwaarden	Gevolgen voor pensioen
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: • Ontslagen worden vermeden door invoering van tijdskrediet eindeloopbaan; • Het aantal SWT'ers wordt beperkt door de invoering; • Er is akkoord van de minister.	Volledige gelijkstelling

2. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen	De 35 jaar beroepsloopbaan wordt berekend volgens de SWT-reglementering.	Gelijkstelling aan minimumrecht
3. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever: • 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep • Of 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep	Zwaar beroep (zoals bij SWT) • Wisselende ploegen • Onderbroken diensten • Nachtarbeid	Volledige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar gewerkt hebben in een stelsel van nachtarbeid	Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	Volledige gelijkstelling
Uitzonderingen: Tijdskrediet vanaf 50 jaar • De cao nr. 103 voorziet nog steeds in de mogelijkheid om tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 50 jaar op te nemen. Je kunt dus nog steeds instappen in dit stelsel, maar slechts onder strikte voorwaarden én zonder onderbrekingsuitkeringen. • Er zijn dan ook geen gelijkstellingen voor je pensioen!		

Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)				
Soorten landingsbaan	Loopbaan- en tewerkstellingsvoorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Gevolgen voor pensioen
Uitz. 1: <u>recht op halftijdse vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: werknemers na een zwaar beroep dat ook op de lijst knelpuntberoepen staat	25 jaar loopbaan - 24 maand minstens ¾ gewerkt	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling
Uitz. 2: <u>recht op 1/5-vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: - Werknemers na een zwaar beroep;	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Sectorale cao gesloten voor de sector metaal- en machinebouw	Onderworpen aan 5 %-drempel	Geen gelijkstelling
- Of werknemers met een loopbaan van 28 voltijdse jaren op ogenblik van de kennisgeving en op voorwaarde van sectorale cao	28 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5			Geen gelijkstelling
Uitz. 3: <u>recht op halftijds en 1/5-vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: - Onderneming in moeilijkheden of herstructurering - Aanvangsdatum in periode van erkenning - Aantonen door landingsbanen: • Ontslagen vermeden • Werkloosheid met bedrijfstoeslag verminderd • Minister bevestigt voorwaarden	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling

4.2 Thematische verloven

4.2.1 Algemeen

Naast het recht op tijdskrediet met motief en landingsbanen heeft elke arbeider recht op 3 soorten zorgkrediet in de vorm van **ouderschapsverlof, verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden en verlof voor palliatieve zorg**. Je kunt elk van deze soorten

zorgkrediet opnemen zonder je andere rechten op tijdskrediet of landingsbanen in het gedrang te brengen.

	Ouderschapsverlof	Verzorging zwaar ziek familielid	Palliatieve zorg
Recht	• voor elke ouder • kind jonger dan 12 jaar zowel bij geboorte als adoptie	• elke werknemer op voorwaarde attest⁶ behandelend arts • gezins- of familielid⁷ dat lijdt aan een zware ziekte • voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen	elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is
Vormen	• voltijds 4 maand per kind⁸ • halftijds 8 maand per kind • 1/5 gedurende 20 maanden • 1/10 gedurende 40 maanden	• voltijds hoogstens 12⁹ maanden • halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden	voltijds of proportioneel gedurende 1 maand, maar kan 2x met 1 maand verlengd worden
Sociale rechten	Pensioen, ziekte- of werkloosheidvergoeding	worden berekend op voltijds loon.	

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

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

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

(9) Dit kan worden uitgebreid naar hoogstens 24 maanden als alleenstaande en als de medische bijstand vereist is voor een kind van hoogstens 16 jaar.

Sinds 1 juni 2019 kan ouderschapsverlof veel flexibeler worden opgenomen: in de vorm van 1/10 of in kortere periodes dan 1 maand. Dat laatste geldt ook voor de opname van het verlof voor medische bijstand. De werknemer kan van deze mogelijkheden wel alleen gebruik maken met het akkoord van de werkgever.

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 1^e 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. Ziekte­dagen kun je in principe niet overdragen.

- **Postnatale of nabevallingsrust: 9 weken**

De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt minstens 9 weken (11 weken in geval van een meerling). 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. Van deze omzetting moet ze de werkgever ten laatste 4 weken voor het einde van de postnatale rust op de hoogte brengen.

4.3.1.2 Profylactisch verlof

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

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

Bij een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, heeft zij geen recht op loon. Zij ontvangt dan een vergoeding van 90 % van haar 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 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 (geboorteverlof)

In de regeling op het geboorteverlof heeft elke werknemer, ongeacht het arbeidsregime waarin hij is tewerkgesteld (voltijds of deeltijds), het recht om een aantal dagen van het werk afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat.

Vanaf 1 januari 2021 wordt het aantal dagen geboorteverlof van 10 dagen stapsgewijs opgetrokken tot 20 dagen in 2023. Deze optrekking gebeurt in 2 fases: vanaf 1 januari 2021 wordt het recht opgetrokken tot 15 dagen voor de geboortes vanaf die datum en vanaf 1 januari 2023 worden er nog eens 5 bijkomende dagen toegekend. Het geboorteverlof zal dan 20 dagen bedragen voor de geboortes die vanaf 1 januari 2023 plaatsvinden.

Dit betekent dat de werknemer recht heeft op:

10 dagen geboorteverlof als het kind wordt geboren vóór 1 januari 2021;
15 dagen geboorteverlof als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2021 en vóór 1 januari 2023;
20 dagen geboorteverlof als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2023.

Deze dagen mogen door de werknemer vrij worden gekozen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Zij mogen ineens worden opgenomen, maar dat is niet verplicht. De werknemer kan er ook voor kiezen om de dagen te spreiden over de periode van vier maanden vanaf de bevalling. De dag van de bevalling geldt als eerste dag van die periode van vier maanden.

In geval van geboorte van een tweeling of een meerling worden de dagen geboorteverlof slechts 1 maal toegekend.

Tijdens de eerste drie dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Om recht te hebben op dit loon dient de werknemer de werkgever vooraf te verwittigen van de bevalling. Indien dit laatste onmogelijk blijkt, moet de werknemer de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

Tijdens de volgende dagen van het geboorteverlof ontvangt de werknemer geen loon, maar wordt een uitkering toegekend via het ziekenfonds. Het bedrag van deze uitkering is vastgelegd op 82 % van het gederfde brutoloon.

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 evenveel dagen van het werk afwezig te zijn als vermeld zijn onder punt 4.3.2. Vaderschapsverlof. Deze dagen zijn door hen ook te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

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

In de sector metaal- en machinebouw werd dit klein verlet weliswaar nog niet opgenomen in de sectorale regeling.

4.3.4 Adoptieverlof

Sinds 1 juli 2002 heeft de werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, recht op 10 dagen adoptieverlof. Drie dagen van dit verlof worden betaald door de werkgever, zeven dagen door het ziekenfonds.

Vanaf 1 januari 2019 is dit adoptieverlof uitgebreid tot maximaal zes weken. De duur wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid. Daarnaast is een geleidelijke verlenging van de duur van het verlof gepland, met een week per twee jaar, te beginnen vanaf 1 januari 2019. De adoptieouders verdelen de bijkomende weken onder elkaar.

4.3.5 Pleegouderverlof

Voor werknemers die als pleegouder zijn aangesteld en die een minderjarig kind in hun gezin onthalen in het kader van een langdurige pleegzorg, bestaat een gelijkaardige regeling als voor het adoptieverlof.



5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

5.1 Algemene en sectorale regeling

Het algemene SWT-stelsel is vastgelegd in cao nr. 17. De leeftijdsgrens om voor dit stelsel in aanmerking te komen is 62 jaar. De vereiste loopbaan bedraagt 40 jaar voor mannen en 37 jaar (in 2021) of 38 jaar (in 2022) voor vrouwen. Voor vrouwen stijgt de loopbaanvoorwaarde jaarlijks met één jaar om in 2024 op 40 jaar te worden vastgelegd. Naast het algemene SWT-stelsel (62 jaar) bestaan er ook nog afwijk-

kende SWT-stelsels zoals SWT lange loopbaan en SWT zware beroepen. Voor deze afwijkende stelsels ligt de leeftijd sinds 1 juli 2021 op 60 jaar. Om er gebruik van te kunnen maken, moet er in de sectoren een sectorale cao worden afgesloten. In de sector metaalbouw (PC 111) werd deze cao voorzien. Hieronder volgt een schematisch overzicht van alle huidige SWT-stelsels en hun voorwaarden (leeftijd en loopbaan). Ook de voorwaarden om vrijgesteld te worden van de aangepaste beschikbaarheid komen aan bod. Tot slot vermelden we nog dat het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid voorziet in een aanvullende vergoeding voor wie in een SWT-stelsel stap (zie punt 7).

SWT - Situatie 2021-2022				
Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		cao	Mogelijk in de metaal- en machinebouw
62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 37 jaar (2021) 38 jaar (2022)	cao nr. 17	Ja
60 jaar	33 jaar + zwaar beroep ¹⁰ + 10 jaar ¹¹ anciënniteit in onderneming <u>Opmerking:</u> Dit stelsel geldt niet als op bedrijfsniveau een cao werd gesloten die het recht op SWT toekent aan arbeiders vanaf 60 jaar na een loopbaan van 35 jaar + zwaar beroep		cao nr. 151	Sectorale cao geldig van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023
60 jaar	35 jaar loopbaan + zwaar beroep		cao nr. 143	Enkel mogelijk mits bedrijfs-cao
60 jaar	40 jaar		cao nr. 152	Sectorale cao geldig van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023
60 jaar	33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid		cao nr. 151	Sectorale cao geldig van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023
58 jaar – medisch SWT	35 jaar + ernstige lichamelijke problemen of statuut andersvalide werknemer - attest geneesheer Fedris ¹²		cao nr. 150	Geen sectorale of ondernemings-cao nodig. NAR-cao loopt van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023.

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

(11) Dit is een sectorspecifieke voorwaarde voor de metaal- en machinebouw.
(12) Federaal Agentschap voor beroepsrisico's (fusie vroegere Fondsen voor arbeidsongevallen en beroepsrisico's www.fedris.be)

OP ZAK

- De basisregeling is 62 jaar met 40 jaar loopbaan voor mannen en 37 jaar (2021) of 38 jaar (2022) loopbaan voor vrouwen.
- De leeftijd voor de bijzondere SWT-regelingen (zwaar beroep, heel lange loopbaan en nachtarbeid) is 60 jaar.
- De bijzondere SWT-regelingen gelden tot 30 juni 2023.

5.2. Onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Voor ondernemingen die erkend zijn als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, is SWT mogelijk vanaf de leeftijd van 60 jaar na een loopbaan van 20 jaar of na een loopbaan van 10 jaar in de sector gedurende de laatste 15 jaar

De werknemers die hiervoor in aanmerking komen zijn de werknemers die worden ontslagen in het kader van een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden en/of in herstructurering. De opzeg moet steeds worden betekend en eindigen gedurende de periode van de erkenning en gedurende de geldigheidsduur van de bedrijfs-cao.

Voor de ondernemingen die een collectief ontslag hebben aangekondigd, moet de leeftijd van 60 jaar bereikt zijn op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag.

Voor een onderneming die werd erkend als een onderneming in moeilijkheden, moet de leeftijd van 60 jaar bereikt zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Om gebruik te kunnen maken van dit SWT-stelsel, moeten de erkende ondernemingen een bedrijfs-cao hebben gesloten die voorziet in de toekenning van een bedrijfstoelage.

5.3 Aangepaste beschikbaarheid

Wie in een SWT-stelsel stapt moet in principe tot de leeftijd van 65 jaar 'aangepast beschikbaar' blijven voor de arbeidsmarkt.

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

- Je moet niet meer actief naar werk zoeken, maar wel ingeschreven blijven als werkzoekende.
- Je moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.
- Je mag geen passende job weigeren.
- Je moet meewerken aan de begeleiding die vanuit VDAB/Actiris wordt aangeboden.
- Indien je je verplichtingen niet nakomt, kun je tijdelijk of definitief uitgesloten worden van het recht op uitkeringen.

Gelukkig bestaan er uitzonderingen op de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn. Indien aan bepaalde leeftijds- of loopbaanvoorwaarden wordt voldaan, kan een werknemer vragen om vrijgesteld te worden van de aangepaste beschikbaarheid.

Deze voorwaarden zijn als volgt:

Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid	
SWT-stelsel	Modaliteiten
SWT 62 jaar (cao nr. 17)	43 jaar loopbaan aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT 60 / 35 jaar – zwaar beroep	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT 60 / 40 jaar – lange loopbaan	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT 60 / 33 / 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)

6. Vorming & opleiding

6.1 Opleidingsinspanningen

In de sector metaalbouw geldt sinds 2020 een opleidingsdoelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalente arbeider.

Binnen deze collectieve doelstelling beschikt elke arbeider ook over een individueel opleidingsrecht. Met het sectoraal akkoord 2021-2022 werd dit individueel opleidingsrecht verhoogd van 16 naar 24 uren (3 dagen) vanaf 1 januari 2022. Elke arbeider in de sector heeft dus (vanaf 1 januari 2022) recht om elk jaar minstens 24 uur opleiding te volgen.

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

6.2 Opleidingsplannen

Een opleidingsplan dient als globaal overzicht van de opleidingsbehoeften en -inspanningen in de onderneming. Bij de opmaak van een opleidingsplan moeten de opleidingsbehoeften in alle afdelingen en voor personeelsgroepen worden onderzocht.

Alle ondernemingen met een OR of CPBW zijn verplicht om een globaal opleidingsplan op te stellen en voor advies voor te leggen aan de OR of aan de vakbondsafvaardiging. Bij de opmaak van deze opleidingsplannen wordt bovendien maximaal rekening gehouden met de individuele opleidingsbehoeften.

Het plan moet definitief zijn opgemaakt tegen 31 maart van elk jaar (of binnen de 3 maanden na het einde van het boekhoudkundig jaar, als het boekhoudkundig jaar niet samenvalt met het kalenderjaar).

Er wordt jaarlijks verslag uitgebracht over de uitvoering van het opleidingsplan aan de OR of vakbondsafvaardiging.

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

6.4 Betaald educatief verlof

Met het recht op Betaald Educatief Verlof (BEV) kunnen werknemers van de privésector verlof nemen om een opleiding van hun keuze te volgen zonder loonverlies (weliswaar begrensd). De werkgever kan zich er niet tegen verzetten, maar de planning van het verlof moet wel gebeuren met zijn akkoord. Zodra de werknemer zijn/haar verzoek tot BEV heeft ingediend, is hij/zij beschermd tegen ontslag -omwille van een reden die verband houdt met het opnemen van BEV- tot het einde van de opleiding.

Met de BEV-uren kan de werknemer zich vrijmaken van het werk om opleidingen te volgen die worden georganiseerd tijdens of buiten de normale werkuren. De werkgever ontvangt een uurforfait dat het aantal door de werknemer opgenomen BEV-uren dekt.

6.4.1 Het BEV: voor wie

De werknemer moet tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst in de privésector of een contractuele medewerker zijn van een autonoom overheidsbedrijf. Dit omvat ook de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. De werknemer moet voltijds of deeltijds tewerkgesteld zijn. Onder bepaalde voorwaarden hebben de deeltijdse werknemers recht op een quota aan BEV-uren naar rato van hun arbeidsduur.

6.4.2 Het BEV: voor wat: opleidingen met fysieke aanwezigheid, middenjury, validering van de competenties

Heel wat opleidingen geven recht op BEV. Vaak wordt door de organismen die opleidingen aanbieden, vermeld of een opleiding al dan niet recht geeft op BEV. Het is aan de werknemer om zich goed in te lichten over het feit of de opleiding die hij/zij wil volgen erkend is voor BEV, en ook over het bestaan van eventuele beperkingen naargelang zijn/haar paritair comité.

Geven eveneens recht op BEV: de inschrijving voor de middenjury (Examencommissie) (voor 3 keer de wekelijkse duur van de arbeidstijd) en de inschrijving voor een test voor de validering van de competenties (voor 8 uren).

De door de vakbonden georganiseerde lessen (dus ook de opleidingen van FGTB Métal) zijn vaak gedekt door het BEV. Wanneer je een opleiding bij FGTB Métal volgt, zal de vakbond je je loonverlies terugbetalen als je meer verdient dan het bruto BEV-plafond.

De op afstand of online georganiseerde opleidingen geven geen recht op BEV.

6.4.3 De BEV-uren voor de opleiding

De werknemer kan zich inschrijven voor een opleiding die wordt georganiseerd tijdens of buiten de werkuren. Het programma van de opleiding moet minstens 32 uren omvatten. Een mentoropleiding, voor de bedrijfspeters en -meters, mag minder dan 32 uren omvatten.

Het aantal aan de werkgever terugbetaalbare BEV-uren is gelijk aan het aantal uren aanwezigheid in de lessen, begrensd door een plafond. Dit plafond schommelt tussen 80 en 180 uren afhankelijk van de aard van de gevolgde opleiding, het reeds behaalde opleidingsniveau van de deelnemer en het aantal lessen die samenvallen met het werkrooster.

Voor de tijdens het schooljaar georganiseerde opleidingen moet het verzoek bij de werkgever worden ingediend uiterlijk op 31 oktober. Een laattijdig ingediend verzoek zal niet leiden tot een weigering maar kan wel leiden tot het verlies van een aantal uren die voor BEV in aanmerking komen.

6.4.4 Behoud van loon

Enkel de uren tijdens dewelke de werknemer daadwerkelijk de lessen heeft bijgewoond komen in aanmerking voor terugbetaling. Het loon bij de opname van BEV is begrensd.

De BEV-uren worden door de werkgever betaald aan de werknemer gelijktijdig met zijn/haar loon. Het terugbetaalbaar loon is begrensd. Voor het schooljaar 2021-2022 bedroeg het BEV-loonplafond € 3.047.

Om te weten hoeveel het BEV-loonplafond 2022-2023 bedraagt, kun je contact opnemen met je afgevaardigde of met je ABVV-Metallo bestendige secretaris.

6.4.5 Meer info

Voor meer informatie over het betaald educatief verlof in jouw regio kun je contact opnemen met je afgevaardigde of ABVV-Metallo bestendige secretaris of kun je terecht op onderstaande websites:

Het BEV in het Waals Gewest:

<https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html>

Het BEV in het Brussels Gewest op de website:

<https://economie-werk.brussels/betaald-educatief-verlof>

Het BEV voor de Duitstalige Gemeenschap:

https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-2342/4465_read-32012

De validering van de competenties:

<https://www.validationdescompetences.be>



• Elke werknemer heeft recht op minstens 24 uur opleiding per jaar.

6.5 Mtech+

Mtech+ is het loopbaanfonds voor werknemers en bedrijven uit de metaalindustrie. Het fonds wordt paritair beheerd door vakbonden (waaronder MWB-ABVV) en werkgevers (Agoria).

De kernopdracht van Mtech+ is het bevorderen van werkbare en kwaliteitsvolle loopbanen voor alle werknemers. De focus ligt op drie domeinen: duurzame inzetbaarheid van werknemers (opleiding, loopbaanondersteuning), geëngageerd leiderschap en werkbaar werk. Concreet biedt Mtech+ opleidingen en (inhoudelijke/financiële) ondersteuning aan, zowel voor werknemers als voor bedrijven.

Een nieuw instrument van Mtech+ is de loopbaanrekening (sinds 2021), waar alle werknemers uit de sector recht op hebben. Met de loopbaanrekening betalen we elk jaar maximaal 1000 euro aan kosten voor opleiding of loopbaanbegeleiding terug (op eigen initiatief en buiten de werkuren). Alle opleidingen komen in aanmerking. Wil je een beroep doen op de leerrekening? Surf dan naar www.mtechplus.be of contacteer je vakbondsafgevaardigde of -secretaris voor meer info.

Naast de loopbaanrekening voor werknemers, stelt Mtech+ ook subsidies ter beschikking aan ondernemingen voor opleidingen of voor projecten rond werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarnaast is er ook een herscholingsfonds, waarin langdurige opleidings- en herscholingstrajecten voor werknemers worden ondersteund.



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

7. Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Metaalverwerkende Nijverheid (FBZMN)

Hier vind je een overzicht van de aanvullende vergoedingen die worden betaald door het Fonds van Bestaanszekerheid (laatste aanpassing: 1 april 2022).

I. Tijdelijke werkloosheid

Voorwaarden:

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- in dienst zijn bij een werkgever

• Bedragen:

- 12,34 euro per werkloosheidsuitkering
- 6,17 euro per halve werkloosheidsuitkering
- Duur: onbeperkt

II. Volledige werkloosheid

Voorwaarden:

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- ontslagen zijn door een werkgever van de sector
- **wie kan de vergoeding nog ontvangen:** lees hierna punt 7.1

• Bedragen:

- 6,53 euro voor een hele uitkering
- 3,27 euro voor een halve uitkering
- Duur:
 - 120 dagen indien de arbeid(st)er jonger is dan 35 jaar op de eerste werkloosheidsdag
 - 210 dagen indien de arbeid(st)er van 35 t.e.m. 44 jaar is op de eerste werkloosheidsdag
 - 300 dagen indien de arbeid(st)er 45 jaar of ouder is op de eerste werkloosheidsdag

III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel SWT Voorwaarden: • vanaf 57 jaar • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • wie kan de vergoeding nog ontvangen: lees hierna punt 7.2	• Bedragen: - 86,71 euro/maand voltijds regime - 43,36 euro/maand deeltijds regime • Duur: tot aan wettelijk pensioen
IV. SWT Voorwaarden: • vanaf 58 jaar • ten laste van het Fonds	• Bedragen: - 86,71 euro/maand voltijds regime - 43,36 euro/maand deeltijds regime • De aanvulling is ten laste van de werkgever en wordt doorbetaald bij de hervatting van de tewerkstelling.
V. Landingsbaan	• Bedrag: - 75 euro/maand halftijdse vermindering - 30 euro/maand 1/5- vermindering
VI. Ziekte Voorwaarden: • in dienst zijn van een werkgever • genieten van de wettelijke ziektevergoedingen • 15 dagen anciënniteit in het bedrijf	• Bedragen: - 95,33 euro/maand voltijds regime - 47,67 euro/maand deeltijds regime • Duur: gedurende hoogstens 14 maanden na periode van gewaarborgd loon
VII. Oudere zieken Voorwaarden: • vanaf 57 jaar • in dienst zijn van een werkgever • genieten van de wettelijke ziektevergoedingen	• Bedragen: - 95,33 euro/maand voltijds regime - 47,67 euro/maand deeltijds regime • Duur: tot aan het wettelijk pensioen na periode van gewaarborgd loon • Deze vergoeding wordt ook uitbetaald vanaf 57 jaar aan elke arbeid(st)er die in 2019 of 2020 ziek is of ziek wordt en op dat ogenblik minstens 50 jaar is.

7.1 Volledige werkloosheid

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

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

7.2 Oudere werklozen

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

7.3 Vergoeding kinderopvang

Sinds 1 januari 2020 wordt een volledig nieuwe vergoeding voor kinderopvang uitgekeerd door het FBZ.

De vergoeding kan worden uitgekeerd aan arbeiders uit de sector met een kind onder de leeftijd van 3 jaar, op voorwaarde dat het kind op gevang wordt in een erkende kinderopvang (officieel attest nodig).

De vergoeding werd vanaf 1 januari 2022 bepaald op 1,53 euro per dag, met een maximum van 183,60 euro op een jaar. Info over de procedure en verdere voorwaarden kun je vinden op de website van het FBZ-Metaal.

8. Sociaal overleg

8.1 Syndicale delegatie

Het is mogelijk om binnen de onderneming een vakbondsafvaardiging op te richten. Dit is wel gebonden aan bepaalde voorwaarden.

8.1.1 Ondernemingen met meer dan 40 arbeiders

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

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

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

8.1.2 Ondernemingen met 20 tot 40 arbeiders

- In een onderneming die 20 tot 40 arbeiders tewerkstelt, kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht, als de meerderheid van de arbeiders daarom vraagt.
- De oprichting van een vakbondsafvaardiging in deze bedrijven gaat gepaard met een speciale procedure.

8.2 Werkzekerheid

Alle bestaande bepalingen inzake werkzekerheid in de metaal- en machinebouw worden verlengd voor 2021 en 2022.

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

Bij meervoudig ontslag¹³ moet een voorafgaande overlegprocedure worden gevolgd. Leeft de werkgever deze procedure niet na, dan hebben de betrokken arbeiders recht op een vergoeding à rato van een halve opzegvergoeding. Dit is niet van toepassing in geval van faillissement.

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

9. Inzetbaarheid

De wet inzake het eenheidsstatuut van 2014 mikt op maatregelen die de inzetbaarheid van ontslagen werknemers moet verhogen. We hebben het in eerste instantie over de veralgemening van het sollicitatieverlof en de uitbreiding van het recht op outplacement.

9.1 Sollicitatieverlof

Tijdens de duur van de opzegtermijn heb je het recht om van het werk weg te blijven met behoud van loon om een nieuwe job te zoeken. Er zijn 2 mogelijke situaties:

- 1. Je hebt geen recht op een outplacementbegeleiding** (zie punt 9.2): het recht om afwezig te zijn wordt je toegekend à rato van een dag (of twee halve dagen) per week tijdens **de laatste 26 weken** van de opzegtermijn. Tijdens de voorafgaande periode mag de werknemer in principe enkel een halve dag per week van het werk wegblijven.
- 2. Je hebt recht op een outplacementbegeleiding:** je mag gedurende de volledige duur van de opzegtermijn een dag per week afwezig zijn om die begeleiding te volgen.

9.2 Outplacement

Outplacement is een dienstverlening (begeleiding, advies,...) die een ontslagen werknemer in staat moet stellen om op korte termijn bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige werk te vinden.

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

De wet inzake opzegtermijnen van 2014 voorziet in een bijkomend recht op outplacement.

9.2.1 Recht op outplacement (het algemene regime)

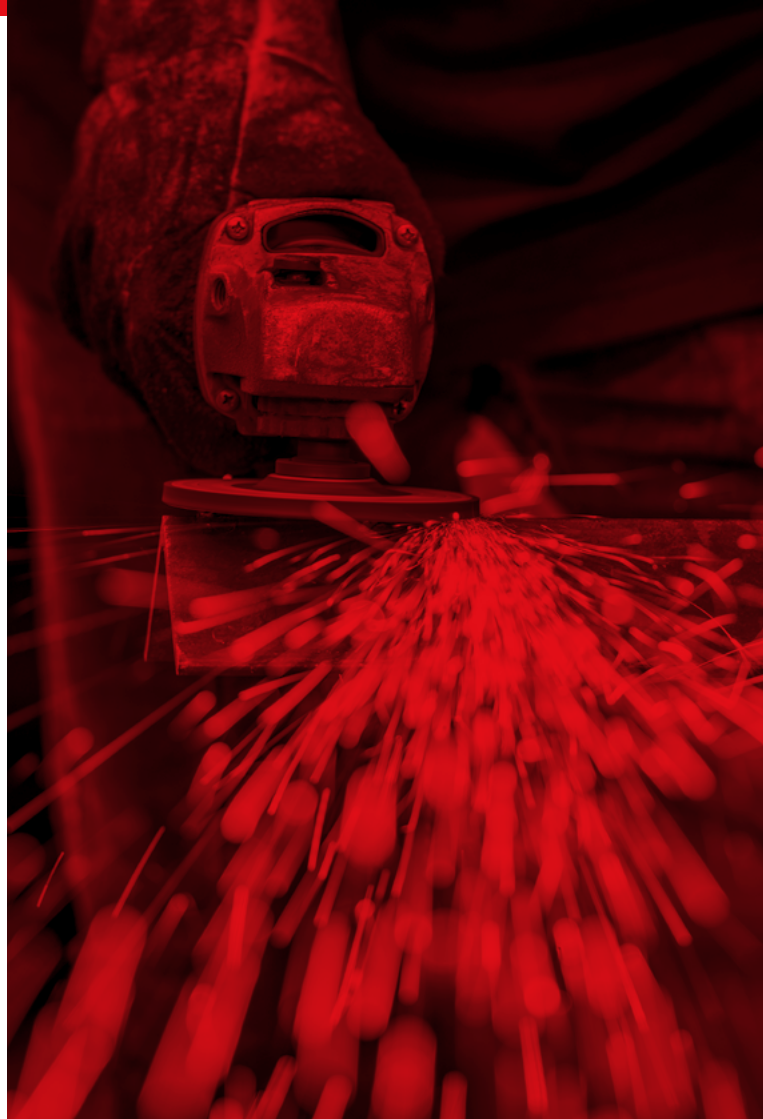
- Sinds 1 januari 2014 kan elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzegtermijn (of een opzegvergoeding) van minstens 30 weken, genieten van een outplacementbegeleiding.
- Gedurende deze termijn van minstens 30 weken heb je recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren. De begeleiding volg je dan tijdens je sollicitatieverlof.

¹³⁾ Elk ontslag over een periode van 60 kalenderdagen dat minstens 10 % van het gemiddeld aantal arbeiders treft op minstens 3 arbeiders in ondernemingen met minder dan 30 arbeiders.

- Indien je ontslagen wordt met een opzegvergoeding, dan wordt je opzegvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding) zelfs indien je de begeleiding weigert.
- Wie 45 jaar of ouder is en bij ontslag geen 30 weken opzegtermijn heeft, kan terugvallen op de regeling van cao 82 (zie volgend punt).

9.2.2 Recht op outplacement op basis van cao 82 (het bijzondere regime)

- Als je ontslagen wordt en op het ogenblik van je 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 juli 2019). De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis.

Afstand	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
	Maandelijke bijdrage van de werkgever (EUR)	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever (EUR)	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever (EUR)	Bijdrage van de werkgever (EUR)
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00

Afstand	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
	Maandelijke bijdrage van de werkgever (EUR)	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever (EUR)	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever (EUR)	Bijdrage van de werkgever (EUR)
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00

	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
Afstand	Maandelijke bijdrage van de werkgever (EUR)	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever (EUR)	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever (EUR)	Bijdrage van de werkgever (EUR)
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	
156-160	228,00	639,00	2282,00	
161-165	234,00	655,00	2338,00	
166-170	239,00	670,00	2393,00	
171-175	245,00	685,00	2449,00	
176-180	251,00	701,00	2504,00	
181-185	256,00	717,00	2559,00	
186-190	262,00	732,00	2615,00	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

Tabel 2: werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een privévervoermiddel (vanaf 1 januari 2022). De vergoeding geldt per reëel afgelegde kilometer, zie 1.4.

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel 2021 (EUR)	Ander vervoermiddel vanaf 2022 (EUR)	Nieuw per km (EUR)
1	1,50	1,50	1,500
2	1,50	1,50	0,750
3	1,50	1,50	0,500
4	1,50	1,50	0,375
5	1,50	1,50	0,300
6	1,50	1,50	0,250
7	1,50	1,50	0,214
8	1,50	1,50	0,188
9	1,50	1,50	0,167
10	1,50	1,50	0,150
11	1,50	1,50	0,136
12	1,50	1,50	0,125
13	1,50	1,50	0,115
14	1,50	1,50	0,107
15	1,50	1,50	0,100
16	1,50	1,50	0,094
17	1,50	1,50	0,088
18	1,50	1,50	0,083
19	1,50	1,50	0,079
20	1,50	1,50	0,075
21	1,80	1,80	0,086
22	1,80	1,80	0,082

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel 2021 (EUR)	Ander vervoermiddel vanaf 2022 (EUR)	Nieuw per km (EUR)
23	1,80	1,80	0,078
24	1,80	1,80	0,075
25	1,80	1,88	0,075
26	1,80	1,95	0,075
27	1,80	2,03	0,075
28	1,80	2,10	0,075
29	1,80	2,18	0,075
30	1,80	2,25	0,075
31	1,86	2,33	0,075
32	1,92	2,40	0,075
33	1,98	2,48	0,075
34	2,04	2,55	0,075
35	2,10	2,63	0,075
36	2,16	2,70	0,075
37	2,22	2,78	0,075
38	2,28	2,85	0,075
39	2,34	2,93	0,075
40	2,40	3,00	0,075
41	2,46	3,08	0,075
42	2,52	3,15	0,075
43	2,58	3,23	0,075
44	2,64	3,30	0,075
45	2,70	3,38	0,075
46	2,76	3,45	0,075
47	2,82	3,53	0,075

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel 2021 (EUR)	Ander vervoermiddel vanaf 2022 (EUR)	Nieuw per km (EUR)
48	2,88	3,60	0,075
49	2,94	3,68	0,075
50	3,00	3,75	0,075
51	3,06	3,83	0,075
52	3,12	3,90	0,075
53	3,18	3,98	0,075
54	3,24	4,05	0,075
55	3,30	4,13	0,075
56	3,36	4,20	0,075
57	3,42	4,28	0,075
58	3,48	4,35	0,075
59	3,54	4,43	0,075
60	3,60	4,50	0,075
61	3,66	4,58	0,075
62	3,72	4,65	0,075
63	3,78	4,73	0,075
64	3,84	4,80	0,075
65	3,90	4,88	0,075
66	3,96	4,95	0,075
67	4,02	5,03	0,075
68	4,08	5,10	0,075
69	4,14	5,18	0,075
70	4,20	5,25	0,075
71	4,26	5,33	0,075
72	4,32	5,40	0,075

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel 2021 (EUR)	Ander vervoermiddel vanaf 2022 (EUR)	Nieuw per km (EUR)
73	4,38	5,48	0,075
74	4,44	5,55	0,075
75	4,50	5,63	0,075
76	4,56	5,70	0,075
77	4,62	5,78	0,075
78	4,68	5,85	0,075
79	4,74	5,93	0,075
80	4,80	6,00	0,075
81	4,86	6,08	0,075
82	4,92	6,15	0,075
83	4,98	6,23	0,075
84	5,04	6,30	0,075
85	5,10	6,38	0,075
86	5,16	6,45	0,075
87	5,22	6,53	0,075
88	5,28	6,60	0,075
89	5,34	6,68	0,075
90	5,40	6,75	0,075
91	5,46	6,83	0,075
92	5,52	6,90	0,075
93	5,58	6,98	0,075
94	5,64	7,05	0,075
95	5,70	7,13	0,075
96	5,76	7,20	0,075
97	5,82	7,28	0,075

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel 2021 (EUR)	Ander vervoermiddel vanaf 2022 (EUR)	Nieuw per km (EUR)
98	5,88	7,35	0,075
99	5,94	7,43	0,075
100	6,00	7,50	0,075
101	6,06	7,58	0,075
102	6,12	7,65	0,075
103	6,18	7,73	0,075
104	6,24	7,80	0,075
105	6,30	7,88	0,075
106	6,36	7,95	0,075
107	6,42	8,03	0,075
108	6,48	8,10	0,075
vanaf 109	6,50	8,18	0,075

Tabel 3: werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een fiets (vanaf 1 januari 2022). De vergoeding geldt per reëel afgelegde kilometer, zie 1.4.

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Vervoer per fiets 2021 (EUR)	Vervoer per fiets 2022 (EUR)	Nieuw per km (EUR)
1	0,24	0,24	0,24
2	0,48	0,48	0,24
3	0,72	0,72	0,24
4	0,96	0,96	0,24
5	1,00	1,00	0,20
6	1,00	1,08	0,18
7	1,05	1,26	0,18
8	1,20	1,44	0,18
9	1,35	1,62	0,18
10	1,50	1,80	0,18
11	1,65	1,98	0,18
12	1,80	2,16	0,18
13	1,95	2,34	0,18
14	2,10	2,52	0,18
15	2,25	2,70	0,18
16	2,40	2,88	0,18
17	2,55	3,06	0,18
18	2,70	3,24	0,18
19	2,85	3,42	0,18
20	3,00	3,60	0,18
21	3,15	3,78	0,18
22	3,30	3,96	0,18
23	3,45	4,14	0,18
24	3,60	4,32	0,18
25	3,75	4,50	0,18

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Vervoer per fiets 2021 (EUR)	Vervoer per fiets 2022 (EUR)	Nieuw per km (EUR)
26	3,90	4,68	0,18
27	4,05	4,86	0,18
28	4,20	5,04	0,18
29	4,35	5,22	0,18
30	4,50	5,40	0,18
31	4,65	5,58	0,18
32	4,80	5,76	0,18
33	4,95	5,94	0,18
34	5,10	6,12	0,18
35	5,25	6,30	0,18
36	5,40	6,48	0,18
37	5,55	6,66	0,18
38	5,70	6,84	0,18
39	5,85	7,02	0,18
40	6,00	7,20	0,18
meer dan 40	6,00	7,20	

Metaalbewerkers Wallonië-Brussel (MWB-ABVV)

Rue de Namur 49, 5000 Beez

Hillal SOR

Algemeen secretaris

hsor@mwb-fgtb.be

Jean-Michel HUTSEBAUT

Algemeen adjunct-secretaris

jmhutsebaut@mwb-fgtb.be

Michael VENTURI

Algemeen adjunct-secretaris

mventuri@mwb-fgtb.be

Secretariaat

T +32 81 26 51 11

De MWB-ABVV Metallo's worden ook vertegenwoordigd door 3 provinciale entiteiten:

Fédération provinciale Hainaut-Namur

Rue du Grand Central 91/3 (8^e étage), 6000 Charleroi

T 071 231 200

F 071 231 201 (admin.)

071 231 208 (secr. social)

Président :

Ivan DEL PERCIO

idelpercio@mwb-fgtb.be

Conseillère économique :

Marialise MAGNO

mmagno@mwb-fgtb.be

Charleroi et Sud-Hainaut

Rue du Grand Central 91/3 (8^e étage), 6000 Charleroi

T 071 231 200

F 071 231 201

071 231 208

Secrétaires politiques :

Romeo BORDENGA

rbordenga@mwb-fgtb.be

Nadia AJDAIN

najdain@mwb-fgtb.be

Salvatore PANARISI

spanarisi@mwb-fgtb.be

Namur

Rue Dewez 40-42 (2^e étage), 5000 Namur
T 081 24 81 32
F 081 24 81 30

Nadia AJDAIN
najdain@mwb-fgtb.be

Centre

Rue Aubry 23, 7100 Haine-Saint-Paul
T 064 23 80 50
F 064 26 55 71

Marc DEMAREZ
mdemarez@mwb-fgtb.be

Mons-Borinage

Rue H. Degorge 108, 7301 Hornu
T 065 80 00 50
F 065 80 00 53

Jason DIEU
jdieu@mwb-fgtb.be

Hainaut Occidental

Place Verte 15, 7500 Tournai
T 069 22 05 54
F 069 21 64 85

Jason DIEU
jdieu@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Liège-Luxembourg

Place Saint-Paul 9-11, 4000 Liège
T 04 221 95 59
F 04 221 95 62
info@liège-fgtb.be

Président :

Thierry Grignard
T 04 221 95 75
eplaquette@liège-fgtb.be

Directeur Politique et Communication :

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 31
fjacquemart@liège-fgtb.be

Service juridique :

Rislane EL KASRI
T 04 221 97 90
relkasri@liège-fgtb.be

Form'Action André Renard (FAR)

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 34
F 04 223 10 11
secretariat@liège-fgtb.be

Liège

Place Saint Paul 9-11, 4000 Liège
T 04 221 97 91
F 04 221 95 72

Joachim SCHNEIDER
jschneider@mwb-fgtb.be

Arlon

Rue des Martyrs 80, 6700 Arlon
T 063 22 37 76
F 063 22 64 32
Bureau ouvert du lundi au jeudi

Stéphane BRED
sbreda@mwb-fgtb.be

Marie-Christine PELLETIER
mcpelletier@mwb-fgtb.be

Bureau des frontaliers :
T 063 24 22 61

Cindy BONTEMS
cindy.bontems@fgbt.be
fgtb.frontaliers@fgtb.be

Herstal

Rue Large Voie 36, 4040 Herstal
T 04 264 15 18
F 04 248 14 13

Antonio FANARA
afanara@mwb-fgtb.be

Sclessin - Chênée

Rue de l'Île Coune 50, 4000 Sclessin
T 04 252 42 92
F 04 252 49 35

Patrick MOENS
pmoens@mwb-fgtb.be

Seraing - Flémalle - Huy - Waremme

Rue Paul Janson 41, 4100 Seraing
T 04 336 96 98
F 04 336 11 73

Jean-Luc LALLEMAND
jllallemmand@mwb-fgtb.be

Verviers et Communauté germanophone (Ostbelgien)

Galerie des Deux Places
Pont aux Lions 23, 4800 Verviers
T 087 33 39 01
F 087 34 15 62

Stéphane BRED
sbreda@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Provinciale afdeling Brabant

Rue de Suède 45 Zwedenstraat, Bruxelles 1060 Brussel
T 02 543 75 11
F 02 543 75 04
infometalbxl@mwb-fgtb.be
infometaalbxl@mwb-abvv.be

Président / Voorzitter :

Lahouari NAJAR
T 02 543 75 05
lnajar@mwb-fgtb.be
lnajar@mwb-abvv.be

Vice-Président / Ondervoorzitter :

Philippe GENIN
T 067 89 32 11
pgenin@mwb-fgtb.be
pgenin@mwb-abvv.be

Conseiller économique / Economisch adviseur :

Saïd abajadi
T 02 543 75 09
sabajadi@mwb-fgtb.be
sabajadi@mwb-abvv.be

Propagandiste / Propagandist :

Silvio ARRIGO
T 02 543 75 07

G 0476 45 33 81
sarrigo@mwb-fgtb.be
sarrigo@mwb-abvv.be

Bruxelles / Brussel

Jean-Paul SELLEKAERTS
T 02 543 75 03
jpsellekaerts@mwb-fgtb.be
jpsellekaerts@mwb-abvv.be

Grégory DASCOTTE
T 02 543 75 01
gdascotte@mwb-fgtb.be
gdascotte@mwb-abvv.be

Brabant Wallon / Waals-Brabant

Philippe GENIN
pgenin@mwb-fgtb.be
pgenin@mwb-abvv.be

Nivelles / Wavre / Tubize

Résidence « Le Guerseli »
Rue du Géant 2 bt 3, 1400 Nivelles
T 067 89 32 10
F 067 89 32 19
infometalbw@mwb-fgtb.be

Court-Saint-Etienne

T 010 62 16 52

SYNDICALISTEN,
GEEN
CRIMINELEN

METALLOS MWB
1989-2007

WWW.METALLOS.BE | FB METALLOS FGTB-ABVV