

DE METALLO'S VOEREN
ACTIE

20/
21/22

OP ZAK PC 112
GARAGES

METALLOS MWB
FGTB-ABVV

Inhoudsopgave

1. Inkomen 6

1.1	Loonvoorwaarden	6
1.2	Sectoraal minimumloon	8
1.3	Premies	9
1.4	Vervoerskosten: woon-werkverkeer	12
1.5	Stand-by	14

2. Arbeidsvoorwaarden 16

2.1	Opzegtermijnen	16
2.2	Werkloosheid	23
2.3	Ziekte & arbeidsongeval	24
2.4	Aanvullend pensioen	28
2.5	Precaire contracten	32

3. Arbeidstijd 34

3.1	Wekelijkse arbeidsduur	34
3.2	Overuren	34
3.3	Flexibiliteit	36
3.4	Vakantie- en feestdagen	38
3.5	Klein verlet	44
3.6	Anciënniteitsverlof	47
3.7	Loopbaanverlof	47

4. Onderbreking van de loopbaan 49

4.1	Tijdskrediet met motief & landingsbanen	49
4.2	Thematische verloven	56
4.3	Moederschaps- en vaderschapsverlof	58
4.4	Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	61

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 62

5.1	Algemene en sectorale regeling	62
5.2	Vastklikken van je rechten	64
5.3	Aangepaste beschikbaarheid	65

6. Vorming & opleiding 67

6.1	Opleidingsinspanningen	67
6.2	Vormingskrediet	67
6.3	Bedrijfsopleidingsplannen	68
6.4	Recht op opleiding	69
6.5	Opleidings-CV	70
6.6	Scholingsbeding	70
6.7	Betaald educatief verlof	70

7. Werkbaar werk en instroom 74

7.1	Werkbaar werk	74
7.2	Instroom en tewerkstelling	75

8. Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf 78

9. Sociaal overleg 82

9.1 Syndicale delegatie 82

9.2 Werkzekerheid 82

10. Inzetbaarheid 84

10.1 Sollicatieverlof 84

10.2 Outplacement 84

Bijlage: Vervoerskosten 87

A. Vervoerskosten 87

B. Minimumlonen 89

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 wordt berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van januari van het voorgaande jaar (2021) en de afgevlakte gezondheidsindex van januari van het jaar daarvoor (2020). Zo bedroeg de indexaanpassing 0,74 % op 1 februari 2020 en 0,77 % op 1 februari 2021. Op 1 februari 2022 werden ze geïndexeerd met 5,15 %.

1.1.2 Koopkracht

Bovenop de indexering, werden alle minimumuurlonen met 0,4 % verhoogd op 1 januari 2022. De bruto-minimumuurlonen op 1 februari 2022 vind je in de tabel achteraan.

Op 1 januari 2022 werden tevens ook alle effectieve bruto-uurlonen verhoogd met 0,4 % , behalve voor die ondernemingen waar de 0,4 % loonsverhoging wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe (bijvoorbeeld hogere maaltijdcheques). Het onderhandelen van een ondernemingsenveloppe dient geconcretiseerd te worden in een bedrijfs-cao, ten laatste tegen 31 maart 2022. Indien er geen akkoord is om te onderhandelen over een enveloppe, of indien er geen cao wordt afgesloten tegen ten laatste 31 maart 2022, worden de effectieve bruto-uurlonen van de arbeiders retroactief verhoogd met 0,4 % vanaf 1 januari 2022.

1.1.2.1 Ecocheques

Sinds 2009 kent de sector een systeem van ecocheques. De ecocheque is een extralegaal voordeel, waarop geen belastingen noch

sociale bijdragen betaald worden. Dergelijke cheques zijn bedoeld voor de aankoop van ecologische producten en diensten. Ze zijn twee jaar geldig. De waarde van een afzonderlijke ecocheque mag het bedrag van 10 euro niet overschrijden. De lijst van producten en diensten die met ecocheques kunnen worden aangekocht, staan als bijlage opgesomd in de NAR-cao nr. 98.

Alle voltijdse arbeiders van de sector garages ontvangen 250 euro aan ecocheques, opgesplitst in 2 betalingen per jaar. Een eerste schijf van maximaal 125 euro wordt toegekend op 15 juni, een tweede schijf op 15 december. Aan deeltijdse arbeiders worden ecocheques toegekend naargelang hun tewerkstellingsbreuk (4/5, 1/2, ...). Ook in- en uitreders ontvangen hun ecocheques pro rata.

Er zijn bijgevolg 2 referteperiodes, met name de periodes waarin je hebt gewerkt of die zijn gelijkgesteld, die vallen tussen:

- 1 december van het voorgaande jaar en 31 mei van het huidige jaar
- 1 juni en 30 november

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 (arbeids-) ongeval voor hoogstens 30 dagen bovenop de dagen gedekt door het gewaarborgd maandloon
- De dagen van moederschaps-, vaderschaps- en geboorteverlof

1.1.2.2 Alternatieve besteding van ecocheques

De waarde van de ecocheques kan ook op een andere manier worden besteed. De voorwaarde is wel dat er hierover een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak wordt gesloten en dat het jaarlijkse bedrag van 250 euro (2 x 125 euro) gegarandeerd blijft.

1.2 Sectoraal minimumloon

De sectorale minimumlonen alsook de effectieve lonen worden jaarlijks aangepast op 1 februari. De tabel met de bedragen van de minimumuurlonen per categorie, na de loonsverhoging van 1 januari 2022 en de indexering van 1 februari 2022, vind je terug als bijlage.

Sinds 1 juli 2009 worden ook arbeiders die jonger zijn dan 18 jaar aan 100 % betaald. Vroeger verdienden deze jongeren een percentage van het (minimum)loon naargelang hun leeftijd.

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

18 jaar en ouder	80 %
17 jaar	70 %
16 jaar	60 %

OP ZAK

- Op 1 januari 2022 werden de minimumuurlonen met 0,4 % verhoogd. Op 1 februari werden ze geïndexeerd met 5,15 %.
- Ook de effectieve uurlonen werden met 0,4 % verhoogd vanaf 1 januari 2022, behalve in die ondernemingen met vakbondsafvaardiging waar de loonsverhoging op een alternatieve manier wordt ingevuld middels een ondernemingsenveloppe.

1.3 Premies

1.3.1 Ploegenpremie en nachtpremie

Het basisloon van arbeiders die werken in ploegendienst (vroeg en late shift) wordt met 10 % verhoogd.

We spreken van ploegenarbeid, als de ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of als ploegen elkaar niet opvolgen, maar voor hoogstens gedurende 2 uur van de normale dagtaak samenwerken. Bovendien dient de ploeg uit minstens 2 werknemers te bestaan, en dienen de ploegen die elkaar aflossen uit ongeveer een gelijk aantal werknemers te bestaan.

Het basisloon voor arbeiders die nachtarbeid (tussen 20 en 6 uur) verrichten, wordt verhoogd met 20 %.

1.3.2 Eindejaarspremie

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt berekend volgens onderstaande formule:

$$\text{Brutobedrag} = \frac{\text{uurloon op 1 december van jaar van betaling} \times \text{wekelijkse arbeidsduur op basis van het betaalregime} \times 52}{12}$$

Om recht te hebben op een eindejaarspremie, moet je minstens 3 maand in de onderneming in dienst zijn. De periode waarnaar wordt gekeken voor de berekening, het bepalen of aan de voorwaarde voldaan is, enz. is vastgelegd van 1 december tot en met 30 november.

Nieuw! De vereiste van 3 jaar anciënniteit wordt vanaf 1 januari 2022 verlaagd naar 2 jaar en de gelijkstelling voor schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens gewone ziekte of ongeval wordt verhoogd van 90 naar 100 dagen.

Volgende perioden worden gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie:

- militaire dienst
- zwangerschaps-, vaderschaps- en geboorteverlof
- ongeval of gewone ziekte (max. 100 kalenderdagen per jaar)
- tijdelijke werkloosheid (max. 150 dagen per jaar)
- arbeidsongeval/beroepsziekte (max. eerste 12 maanden van ononderbroken ongeschiktheid)

Sinds 1 januari 2020 worden ook profylactisch verlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof voor medische bijstand (max. 3 maanden per referteperiode per arbeider) en palliatief verlof gelijkgesteld.

In de volgende situaties heb je recht op een proratabetaling van de eindejaarspremie:

- minder dan 1 jaar dienst op 30 november
- ontslagen worden (behalve om dringende reden)
- zelf ontslag nemen (tenzij je minder dan 2 jaar anciënniteit hebt)
- pensioen en SWT
- overlijden

Er zijn nog een aantal specifiekere situaties waarin er recht is op een proratabetaling, met name:

- zelf ontslag in periode van tijdelijke werkloosheid
- bij het einde van een contract van bepaalde duur of vervangingsovereenkomst van min. 3 maand
- beëindiging contract wegens overmacht
- zelf ontslag door een deeltijdse arbeider met behoud van rechten die zodoende in een job met meer uren kan stappen
- beëindiging van een contract in onderlinge toestemming

Jobstudenten zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied.

De eindejaarspremie moet ten laatste op 20 december worden uitbetaald.

OP ZAK

- Vanaf 1 januari 2022 geldt er maar een minimumanciënniteit van 2 jaar meer om recht te hebben op een eindejaarspremie in geval van ontslag door de arbeider. Ook de gelijkstellingen voor ongeval en gewone ziekte worden vanaf die datum uitgebreid.

1.3.3 Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt voor de actieven 120 euro.

1.3.5 Coronapremie

De coronapremie die wordt toegekend onder de vorm van consumptiecheques 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. In de sector van de garages leidde dat tot een basispremie van 200 euro die verhoogd werd met een variabel gedeelte van 175 euro voor bedrijven die een positieve bedrijfswinst genereerden in 2020 (code 9901 in de jaarrekening). De premie wordt toegekend aan arbeiders die op 30 november 2021 in dienst waren, ten belope van hun tewerkstellingsbreuk en minstens 60 effectieve arbeidsdagen hebben gepresteerd in de referentieperiode die liep van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021. Voor arbeiders die niet aan het vereiste aantal dagen komen, werd een prorata voorzien (minstens 15d = 25 %; 30d = 50 % en 45d = 75 % van de premie). Mocht de onderneming reeds een coronapremie hebben toegekend na 8 juni 2021 dan kan dat met het variabel gedeelte verrekend worden. Mocht je onderneming reeds 500 euro hebben toegekend dan kan het vaste gedeelte van de premie via een cao worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel.

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 het gebruikte vervoermiddel alsook de afstand tussen de woonplaats en de onderneming.

Openbaar vervoer

Wanneer de arbeider zich verplaatst naar het werk met het openbaar vervoer, bedraagt de tussenkomst van de werkgever sinds 1 juli 2007 de volledige terugbetaling van de totale kost van het gebruikte openbaar vervoer.

Privévervoer

De arbeider die zich verplaatst met een eigen vervoermiddel (of te voet), heeft recht op een dagvergoeding. Deze dagvergoeding verkrijgt je door de werkgeversbijdrage (aan ongeveer 60 %) in het weekabonnement van de NMBS te delen door 5. Jaarlijks wordt deze tussenkomst op 1 februari geïndexeerd overeenkomstig de (eventuele) jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS.

De bedragen die geldig zijn sinds 1 februari 2022 vind je in de tabel achteraan. Zo stijgen de vervoerskosten met 2,14 % vanaf 1 februari 2022.

Voor de arbeiders die met de fiets naar het werk gaan, wordt vanaf 1 juli 2022 een fietsvergoeding van 0,20 euro per afgelegde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer per arbeidsdag. De fietsvergoeding kan niet lager zijn dan de dagvergoeding volgens het weekabonnement wat voordeliger is bij korte verplaatsingen en voor afstanden boven de 40 km blijft deze dagvergoeding ook gewoon van toepassing.

Ook leerlingen in een systeem van alternerend leren hebben recht op dezelfde vervoerskosten als de arbeiders werkzaam in de sector. Bovendien krijgen ook arbeiders die zich naar een vormingscursus verplaatsen een tussenkomst in de vervoerskosten.

1.5 Stand-by

Sinds 1 juli 2005 bestaat er binnen de sector een minimumregeling rond stand-by.

Met 'stand-by' – ook wel 'beschikbaarheidstijd' genoemd – wordt bedoeld: de tijd waarin een arbeider buiten de werkuren beschikbaar blijft om dringende hulp te verlenen aan klanten. De arbeider moet daarvoor niet aanwezig zijn op de werkplek, maar moet wel in actie komen, als hij/zij wordt opgeroepen. Elke arbeider spreekt volledig vrijwillig af met zijn werkgever of hij/zij zich opgeeft voor dit systeem.

Er zijn uurvergoedingen voor stand-by overdag (van 6 uur tot 22 uur) en 's nachts (van 22 uur tot 6 uur 's anderendaags). Verder gelden er aparte tarieven voor enerzijds de week (met inbegrip van de vrijdag-nacht) en anderzijds het weekend (ook de zondagnacht) en de feestdagen. Het spreekt voor zich dat de uurvergoeding wordt betaald voor de beschikbaarheidstijd buiten de gewone werkuren.

Telkens als de arbeider in stand-by een oproep krijgt, ontvangt hij/zij daarvoor een 'uitrukvergoeding'. Deze uitrukvergoeding (per oproep) wordt lager naargelang er meer oproepen worden uitgevoerd per kalenderdag (gerekend van 6 uur 's ochtends tot 6 uur de volgende dag).

Overzicht van de vergoedingen (bedragen op datum van 1 februari 2022)

Stand-by vergoeding	(index + 5,15 %)
a) Week-dag	€ 1,95 per uur
b) Week-nacht	€ 2,62 per uur
c) Weekend-dag	€ 2,62 per uur
d) Weekend-nacht	€ 3,27 per uur
Uitrukvergoeding	
1 oproep	€ 32,76 per kalenderdag
2 oproepen	€ 52,40 per kalenderdag
3 oproepen	€ 65,50 per kalenderdag
per extra oproep	+ 6,55 per kalenderdag

De arbeider kan zich opgeven voor meerdere stand-by-periodes en de vergoedingen ervan combineren. Bovenstaande vergoedingen worden jaarlijks op 1 februari geïndexeerd.

De werkuren die worden gepresteerd per oproep worden opgeteld bij de gewone werkuren om de arbeidsduur en het loon te berekenen. Presteert de arbeider uren boven de daggrens of de weekgrens, dan zijn dat overuren met de bijhorende betaling.

Op zijn vraag heeft de arbeider recht op een rustperiode van 11 uren tussen zijn laatste prestatie tijdens een standby en het begin van zijn normale uurrooster.

2. Arbeidsvoorwaarden

2.1 Opzegtermijnen

In 2013 werd het ontslagrecht hervormd. Daardoor gelden vanaf 1 januari 2014 in principe dezelfde opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden. Voor arbeiders en bedienden die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 geldt echter een overgangsregeling.

2.1.1 Ontslag van de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014

Voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2014 gelden er nieuwe opzegtermijnen. De opzegtermijnen zijn dezelfde voor arbeiders en bedienden en worden in weken uitgedrukt.

De opzegtermijnen verschillen naargelang het ontslag uitgaat van de werkgever of de werknemer.

Opgelet: op 1 mei 2018 werden de opzegtermijnen bij ontslag door de werkgever ingekort voor werknemers met een geringe anciënniteit. De opzegtermijnen die een werknemer bij ontslag moet respecteren, bleven ongewijzigd.

Hieronder vind je de tabel met de opzegtermijnen bij opzegging 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.

2.1.2 Ontslag door de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014

Wanneer je zelf ontslag neemt, gelden onderstaande (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 van anciënniteit aanvat, valt hij/zij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijvoorbeeld: ontslag gegeven na 3 jaar en 9 maanden anciënniteit = 6 weken opzeg.

2.1.3 Ontslag van de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014

Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2014 blijft er een verschil tussen arbeiders en bedienden bestaan bij opzeg door de werkgever. Dit verschil wordt echter gecompenseerd door een vergoeding ten laste van de RVA (en dus ten laste van de Sociale Zekerheid), namelijk de ontslagcompensatievergoeding (OCV).

Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor een gedeelte van je opzegtermijn/vergoeding.

Het eerste stuk van de opzegtermijn dat betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014, wordt berekend volgens het (oude) sectorale stelsel (tabel 3).

Tabel 3: Oude sectorale opzegtermijnen		
Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
0 tot minder dan 5 jaar	40 dagen = 5 weken en 5 dagen	14 dagen
5 – 10 jaar	48 dagen = 6 weken en 6 dagen	14 dagen
10 jaar – 15 jaar	77 dagen = 11 weken	21 dagen
15 jaar – 20 jaar	112 dagen = 16 weken	21 dagen
20 jaar – 25 jaar	147 dagen = 21 weken	28 dagen
25 jaar en meer	154 dagen = 22 weken	28 dagen

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).

Tabel 4: Oude sectorale opzegtermijnen SWT

Anciënniteit	Werkgever
0 – minder dan 20 jaar	28 dagen = 4 weken
20 jaar en meer	56 dagen = 8 weken

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.

Ten slotte wordt, bij opzeg door de werkgever, het resultaat van de twee stappen vergeleken met de opzegtermijn die voor een gelijke anciënniteit zou zijn bekomen onder de nieuwe regeling (tabel 1).

Het verschil tussen de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn en de opzegtermijn die zou zijn bekomen op basis van tabel 1, wordt dan door de RVA bijgepast onder de vorm van een ontslagcompensatievergoeding. 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.

Voorbeeld 1

Je wordt ontslagen op 31 maart 2021 en je begon te werken in je bedrijf op 12 december 1999.

- *Op de datum van je ontslag heb je 22 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 64 weken, maar slechts een deel hiervan wordt door de werkgever gedragen.*

Aandeel van je werkgever:

- *Tot 1 januari 2014 had je 15 jaar anciënniteit in het oude sectorale stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 16 weken (zie tabel 3).*
- *Van 1 januari 2014 (= start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 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).*
- *De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor 16 + 24 = 40 weken.*

Aandeel van de RVA = 64 weken (totaal) – 40 weken = 24 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 gedeckt voor alle takken van de Sociale Zekerheid behalve de jaarlijkse vakantie.

Tijdens de periode gedekt door de OCV kun je geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Deze periode telt wel mee om je recht op uitkeringen te bepalen.

Om ziekte-uitkeringen te ontvangen moet je een aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen (wachttijd). De periode gedekt door de OCV is gelijkgesteld met arbeidsdagen.

De periode gedekt door een OCV komt in aanmerking voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde bij landingsbanen.

2.1.4 Ontslag door de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014

Voor de arbeiders die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014, wordt de opzegtermijn in twee stappen berekend:

- 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 2021 en je begon te werken in je bedrijf op 1 juli 2002.

- *Je opzegtermijn wordt in twee stappen berekend.*
- *Op de datum van je ontslag heb je 11 jaar en 6 maand anciënniteit vóór 1 januari 2014 wat volgens tabel 3 resulteert in 21 dagen (of 3 weken) opzegtermijn.*
- *Je hebt 7 jaar en 2 maand anciënniteit na 1 januari 2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 12 weken.*
- *Je opzegtermijn bedraagt dus 3 weken + 12 weken = 15 weken maar aangezien er een wettelijk maximum is van 13 weken zal jouw opzeg op 13 weken worden begrensd.*

2.1.5 Uitzonderingen

- Er kunnen geen opzegtermijnen worden bedongen die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen.
- Via een sectorale cao kan er NIET in de gunstige zin worden afgeweken van de wettelijke opzegtermijnen, wat dan weer wel kan via ondernemingsovereenkomsten.

- In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een SWT, kunnen de opzegtermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken als de onderneming erkend is als 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering'.
- Bij ontslag door de werkgever met het oog op het wettelijk pensioen (momenteel 65 jaar) geldt een verkorte opzegtermijn van maximaal 26 weken.

2.2 Werkloosheid

2.2.1 Volledige werkloosheid

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

Onder bepaalde voorwaarden heb je ook recht op een aanvullende vergoeding van het Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf (zie punt 7).

2.2.2 Tijdelijke werkloosheid

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

de nodige ondersteuning. Je ontvangt een werkloosheidsuitkering à rato van 65 % van het geplafonneerd loon ongeacht je gezinstoestand. In tegenstelling tot uitkering bij volledige werkloosheid, kent je uitkering bij tijdelijke werkloosheid geen dalend verloop.

Het Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf voorziet een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel van het hoofdstuk Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf (zie punt 7).

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

2.3 Ziekte & arbeidsongeval

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

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

2.3.1 Gewaarborgd loon

Het gewaarborgd loon is het loon waarop je recht hebt als je door ziekte of een ongeval (andere dan beroepsziekte of arbeidsongeval) niet kan werken. De regeling is verschillend voor arbeiders en bedienden. Als arbeider heb je na een maand dienst recht op gewaarborgd loon. Samengetvat 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 aangifte doen van je arbeidsongeschiktheid via een formulier. Dit formulier wordt door je ziekenfonds uitgereikt en laat je invullen door je behandelende arts. Deze aangifte is noodzakelijk om een tegemoetkoming van je ziekenfonds te kunnen ontvangen. Let erop dat je dit tijdig doet want anders riskeer je minder te ontvangen dan dat waar je recht op hebt. Deze aangifte verschilt naargelang het een eerste aangifte betreft (binnen de 14 kalenderdagen te rekenen vanaf de eerste ziektedag) of een verlenging (binnen de 2 kalenderdagen).

2.3.2 Ziekenfonds

Na een maand van ziekte betaalt het ziekenfonds je gedurende het eerste jaar van ziekte een ziekte-uitkering die overeenkomt met 60 % van je (geplafonneerd) loon. Nadien wordt de hoogte van de uitkering bepaald door je gezinssituatie. 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 betreffende het eenheidsstatuut bepaalt dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vastgelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controlearts (in opdracht van de werkgever). Dit kan

worden geregeld via een sectorale cao, via een ondernemingsovereenkomst of via een aanpassing van het arbeidsreglement. In de gagesector werd hierover **geen** sectorale cao gesloten.

Mag je volgens het medisch attest je woning **niet** verlaten en werd er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan wordt van je verwacht dat je de controlearts binnen dat tijdsbestek bij jou thuis ontvangt. Als de arts voor een gesloten deur staat, wordt ervan uitgegaan dat je de controle onmogelijk hebt gemaakt.

Vermeldt het medisch attest dat je je woning wel mag verlaten, maar werd er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan moet je thuisblijven binnen dat tijdsbestek. In sommige gevallen kun je worden verplicht om je aan te melden in de praktijk van de controlearts. Je verplaatsingskosten worden vergoed door je werkgever, als je gebruik maakt van het openbaar vervoer of in uitzonderlijke gevallen van een privévervoermiddel. Ook de kosten voor het medisch onderzoek zijn altijd ten laste van de werkgever.

Als de controlearts je arbeidsgeschikt verklaart en je het werk niet hervat, kun je je recht op gewaarborgd loon verliezen. Dat kan vanaf de datum van de eerste uitnodiging voor een afspraak in de dokterspraktijk of van het eerste huisbezoek van de controlearts. De periode van arbeidsongeschiktheid waarover geen geschil bestaat, valt hierbuiten. Als je het niet eens bent met de bevindingen van de controlearts, dan moet je dit laten noteren in het schriftelijke verslag. Het is ook mogelijk dat de attesten van je huisarts en de controlearts tegenstrijdig zijn. In dit geval is het mogelijk om binnen de 2 werkdagen nadat je het verslag van de controlearts hebt ontvangen, een scheidsrechterlijke procedure op te starten. Neem daartoe zo snel mogelijk contact op met je afgevaardigde of secretaris.

Het Fonds van de sector voorziet ook in geval van ziekte een aanvullende vergoeding. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in punt 7.

2.3.5 Re-integratie langdurig zieken

Sinds 1 januari 2017 voorziet de wet in 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 reïntegratie te maken krijgt, neem dan contact op met je afgevaardigde of secretaris.

2.4 Aanvullend pensioen

Arbeiders in de sector van de garages (PC 112) hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe is het Sectoraal Pensioenfonds Sefocam opgericht. Met ingang van 1 januari 2019 werd het beheer overgenomen door Sefoplus OFP. Dit fonds ontvangt via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdragen die je werkgever voor je stort. Vrijwillige stortingen van de werkgever of een persoonlijke bijdrage zijn (nog) niet toegelaten. In ieder geval worden de werkgeversbijdragen berekend als een percentage van je brutoloon. Sinds 1 januari 2016 bedraagt dit percentage 1,8 %.

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 evenwel

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 het loon van de 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.
- Het solidariteitsluik biedt een tussenkomst voor een aantal onvoorziene risico's die tijdens de loopbaan van de aangeslotenen in de sector kunnen voorkomen zoals overlijden, arbeidsongeschiktheid door (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval en tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen.
- Het voor jou opgespaard bedrag wordt bovendien verhoogd met een minimumrendement dat momenteel 1,75 % bedraagt. Bijdragen van voor 31 december 2015 genieten nog van een minimumrendement van 3,25 %.

Het aanvullend pensioen opvragen

Je kunt je aanvullend pensioen opvragen als kapitaal (éénmalige uitbetaling) of als (jaarlijkse levenslange) rente, op voorwaarde dat deze rente minstens 500 euro bruto per jaar bedraagt. En dit vanaf de eerste dag van de maand die volgt op:

- De maand waarin je met wettelijk pensioen (65 jaar) gaat;
- De maand waarin je met vervroegd wettelijk pensioen gaat:
 - in 2021
 - 63 jaar / 42 loopbaanjaren
 - 61 of 62 jaar / 43 loopbaanjaren
 - 60 jaar / 44 loopbaanjaren

- Daarnaast zijn er nog overgangsmaatregelen: als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961, dan kun je in deze sector je aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen op respectievelijk 60, 61, 62 en 63 jaar op voorwaarde dat je dan met SWT bent.
- Op geen enkel ander moment kun je je aanvullend pensioen opvragen.

Aanvullend pensioen van bruto naar netto

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

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

Het generatiepact heeft de 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 % ^{(1) (2)}
61 jaar	16,5 %	18 % of 16,5 % ^{(1) (2)}
62 jaar tot 64 jaar	16,5 %	16,5 % ⁽²⁾
65 jaar of ouder	16,5 % of 10 %	16,5 % of 10 % ⁽²⁾

(1) 16,5 % enkel van toepassing indien je met vervroegd pensioen gaat (niet brugpensioen)

(2) 10% als uw aanvullend pensioen wordt uitgekeerd na een volledige loopbaan (45 gewerkte jaren) én u minstens de laatste 3 jaren bent blijven werken of werkloos was bent gebleven

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 bedrag. In ieder geval kun je het bedrag niet opvragen, tenzij je natuurlijk aan de bovenstaande voorwaarden voldoet.

Wat kan wel?

- Je kunt het bedrag laten staan bij Sefoplus tot je met pensioen gaat, het bedrag wordt dan verhoogd met het minimumrendement (1,75 % voor het gedeelte vanaf 1 januari 2016 en 3,25 % voor het gedeelte tot 31 december 2015);
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar het pensioenstelsel van je sector of dat van je nieuwe werkgever;
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar een andere instelling die aanvullende pensioenen beheert.

Je wordt over deze mogelijkheden schriftelijk verwittigd. Laat je bij de keuze in ieder geval adviseren door je afgevaardigde of secretaris.

Bij overlijden voor de pensioenleeftijd

Overlijdt de aangeslotene vooraleer het aanvullend pensioen werd uitgekeerd, dan komt dat toe aan zijn of haar begunstigde(n). De rangorde van de begunstigten wordt bepaald in het sectoraal pensioenreglement.

Informatie over je aanvullend pensioen

Zolang je actief bent in de garagesector, ontvang je jaarlijks, in de loop van november of december, een pensioenbrief met de stand van zaken van jouw aanvullend pensioen. Je kunt je meest recente pensioenfiche ook online consulteren via de webstek van het Pensioenfonds (www.sefoplus.be).

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 webstek van **mypension** (<https://www.mypension.be/nl>) Je logt er in met je elektronische identiteitskaart en de rest wijst zichzelf uit.

Alle aanvragen tot uitkering van je aanvullend pensioen naar aanleiding van brugpensioen, wettelijk pensioen of overlijden, alsook de aanduiding van je begunstigde, gebeuren via geijkte formulieren die je kunt downloaden op de webstek van **Sefoplus**. Op deze formulieren staat telkens vermeld welke documenten je moet toevoegen.

OP ZAK

- Het rendement bedraagt **1,75 % op de bedragen gestort sinds 1 januari 2016 en 3,25 % op de bedragen gestort vóór 31 december 2015.**

2.5 Precaire contracten

In de sector garages werken heel wat arbeiders met tijdelijke contracten, uitzendcontracten en contracten voor een bepaald werk. Daarom werden sinds 1 juli 2007 binnen de sector afspraken gemaakt om de werkzekerheid van deze arbeiders te verbeteren.

Werk je met een dergelijk contract, dan neem je bij een omzetting naar een contract van onbepaalde duur de volledige anciënniteit over die je hebt opgebouwd in de onderneming. Bij de omzetting kan er ook geen proefperiode meer worden opgelegd.

Ook moeten uitzendcontracten omwille van een tijdelijke vermeerdering van werk, na een periode van 6 maanden worden omgezet in een contract van onbepaalde duur. Deze periode kan eventueel worden verhoogd naar 9 maanden indien hierover een ondernemingsakkoord wordt afgesloten.

Sinds 1 juli 2011 kunnen ondernemingen binnen de sector garages enkel nog een beroep doen op dagcontracten indien hiertoe expliciet een noodzaak bestaat. Het dient hier met andere woorden te gaan om werken waarvan vóór aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende werkdagen.

Bovendien krijg je als arbeider met een niet-vast contract dezelfde rechten op vlak van opleiding en outplacementbegeleiding als je collega's met een vaste arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat je minstens 1 jaar aaneensluitend in dienst bent bij dezelfde werkgever.

3. Arbeidstijd

3.1 Wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de garagesector bedraagt 38 uren per week.

De werkroosters die van toepassing zijn in de onderneming, moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

3.2 Overuren

In onvoorziene situaties kan van de normale grenzen van de arbeidsduur worden afgeweken en kunnen overuren worden gepresteerd.

Voor bepaalde van deze overuren is een voorafgaande toelating van de vakbondsafvaardiging nodig. Andere zijn aan geen enkele toelating onderworpen (gevallen van overmacht, zoals ongevallen of onvoorziene defecten aan machines).

3.2.1 Interne overurengrenzen

Om te vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren, wordt het aantal overuren beperkt. De wet-Peeters legt de interne overurengrenzen standaard op 143 uren. Eenmaal deze grens bereikt, moeten de overuren worden afgebouwd. Dit kan ofwel via inhaalrust, ofwel via uitbetaling.

Inhaalrust of uitbetaling

Bij overschrijding van de interne grens, moet de werknemer inhaalrust nemen. De periode waarbinnen dit moet gebeuren, is standaard een trimester.

Je kunt na de prestatie van overuren ook afzien van inhaalrust en opteren voor uitbetaling. Let wel! Het gaat hier enkel over overuren die gepresteerd zijn in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid. Bovendien kan dit voor maximaal 91 uren per kalenderjaar.

3.2.2 Vrijwillige overuren

Per kalenderjaar kunnen werknemers 120 'vrijwillige' overuren presteren op voorwaarde van een individueel akkoord tussen werknemer en werkgever. Dit akkoord moet om de zes maanden worden hernieuwd.

- Van deze 120 vrijwillige overuren tellen de eerste 25u niet mee voor het bepalen van de interne grens van 143 uren (de resterende 95 wel, indien deze worden gepresteerd uiteraard).
- Deze vrijwillige overuren worden uitbetaald (loon + overloon), ze kunnen niet worden opgenomen in de vorm van inhaalrust.
- Dergelijke overuren moeten ook niet gemotiveerd worden: een buitengewone werkvermeerdering of onvoorziene omstandigheden inroepen, hoeft in dit geval dus niet. Voor dit soort overuren is er ook geen goedkeuring van de vakbondsafvaardiging nodig.

Let op: in het kader van de coronacrisis besliste de regering dat bedrijven bijkomend nog eens 120 vrijwillige 'relance-uren' kunnen laten presteren. Normaal kunnen ondernemingen gebruik maken van de bestaande 120 'gewone' vrijwillige overuren, maar in combinatie met de relance-uren wordt dat aantal beperkt tot 100. In totaal kunnen ondernemingen dus 220 vrijwillige overuren laten presteren (100 gewone vrijwillige overuren + 120 relance-uren). **Dit is een tijdelijke maatregel die geldig is tot en met 31 december 2022.** De relance-uren zijn netto-overuren. Ze worden betaald aan 100% zonder inhaalrust en zonder overloon. Er worden ook geen sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing op betaald. De relance-uren moet steeds schriftelijk worden overeengekomen tussen de werkgever en de in-

dividuele werknemer. Deze overeenkomst is maximaal zes maanden geldig (maar kan telkens worden hernieuwd).

3.3 Flexibiliteit

3.3.1 Nieuwe arbeidsregelingen

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

Bandencentrales

Voor de bandencentrales kan van 1 juli 2021 tot 31 december 2022 een nieuwe arbeidsregeling worden ingevoerd via een specifieke procedure.

In ondernemingen vanaf 15 arbeiders wordt de nieuwe arbeidsregeling ingevoerd via een ondernemings-cao. In ondernemingen met minder dan 15 arbeiders kan de invoering ook gebeuren via een door het paritair comité goedgekeurde toetredingsakte.

De nieuwe arbeidsregeling kan alleen worden ingevoerd wanneer:

- voorafgaande info wordt gegeven aan de overlegorganen of de werknemers
- de werknemer (die bovendien met een overeenkomst van onbepaalde duur moet zijn tewerkgesteld) vrij blijft om al dan niet in te stappen
- de onderneming beschikt over een systeem om de in de piekperiode gepresteerde te registreren
- dwingende afspraken worden gemaakt over ergonomie
- de invoering wordt uitgehangen in de onderneming

- de modaliteiten van de nieuwe arbeidsregeling en de mogelijke uurroosters in het arbeidsreglement worden opgenomen, wat kan zonder dat de wijzigingsprocedure moet worden gevolgd
- de arbeiders worden één maand voorafgaand aan de toepassing van de nieuwe uurroosters schriftelijk verwittigd
- het effectieve uurrooster schriftelijk wordt overgemaakt aan de werknemers minstens 7 werkdagen voor de toepassing ervan

Voor de bandencentrales loopt de piekperiode gedurende 6 weken in de maanden oktober, november, december. Er kan maximaal 10u/dag en 50u/week worden gewerkt.

De inhaalrust wordt toegekend vóór 30 september van volgend kalenderjaar. Er wordt bijkomende, betaalde inhaalrust toegekend: voor prestaties tussen 38 en 44 uren per week tijdens het piekmoment geeft 1 piekuur recht op 1,5 recuperatie-uur tijdens de dalmomenten en voor prestaties tussen 44 en 50 uren per week geeft 1 piekuur recht op 2 recuperatie-uren tijdens de dalmomenten.

3.3.2 Sectoraal kader nachtarbeid

Binnen de sector werd een kader bepaald, dat een aantal maatregelen vastlegt (bijv. vrijwilligheid, terugkeerrecht, ...), alsook een procedure die verplicht moet worden gevolgd bij invoering.

3.3.3 Kleine flexibiliteit

Ondernemingen kunnen een stelsel van kleine flexibiliteit invoeren, op voorwaarde dat zij op jaarbasis de conventionele gemiddelde wettelijke arbeidsduur respecteren (zie hoofdstuk Arbeidsduur). Hierbij mogen maximaal 2 uren per dag boven of beneden het normaal dagelijkse uurrooster, zoals voorzien in het arbeidsreglement, gepresteerd worden. Het maximumaantal te presteren uren mag nooit 9 uren per

dag overschrijden. Bovendien mogen er hoogstens 5 uren per week worden gepresteerd boven of beneden de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De sectorale cao liep af op 30 juni 2017, zodat de invoering van de 'kleine flex' vanaf 1 juli 2017 een ondernemingscao of een wijziging van het arbeidsreglement vereist.

3.4 Vakantie- en feestdagen

3.4.1 Jaarlijkse vakantie

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op betaalde vakantiedagen. Daarvoor moet je arbeid hebben verricht die is aangegeven bij de Rijksdienst Sociale Zekerheid in het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar van de vakantie. Het aantal betaalde verlofdagen hangt af van het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen.

In de onderstaande tabel lees je met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

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

3.4.2 Jeugdvakantie

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

Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

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

Voor je jeugdvakantiedagen kunt opnemen, moeten eerst de gewone betaalde vakantiedagen uitgeput zijn. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. Het Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf voorziet een aanvullende vergoeding (zie punt 7).

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. Het Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf voorziet in een aanvullende vergoeding (zie punt 7).

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 2022 begint te werken en vanaf 1 juli 2022 vakantie wil nemen, dus na 6 maanden werken, heeft recht op 2 weken Europese vakantie.

Je vraagt de Europese vakantie aan door het formulier van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen en op te sturen.

Merk op!

- In hetzelfde kalenderjaar kun je jeugd- of seniorvakantie en Europese vakantie niet cumuleren.
- Het is financieel voordeliger om, als het kan, van de jeugd- en seniorvakantieregeling gebruik te maken.

3.4.5 Feestdagen

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt. In 2022 en 2023 vallen de feestdagen op de volgende dagen:

Feestdag	2022	Dag	2023	Dag
Nieuwjaar	1 januari 2022	Zaterdag	1 januari 2023	Zondag
Paasmaandag	18 april 2022	Maandag	10 april 2023	Maandag
Feest van de Arbeid	1 mei 2022	Zondag	1 mei 2023	Maandag
O.H. Hemelvaart	26 mei 2022	Donderdag	18 mei 2023	Donderdag
Pinkstermaandag	10 juni 2022	Maandag	29 mei 2023	Maandag
Nationale feestdag	21 juli 2022	Donderdag	21 juli 2023	Vrijdag
O.L.V. Hemelvaart	15 augustus 2022	Maandag	15 augustus 2023	Dinsdag
Allerheiligen	1 november 2022	Dinsdag	1 november 2023	Woensdag
Wapenstilstand	11 november 2022	Vrijdag	11 november 2023	Zaterdag
Kerstmis	25 december 2022	Zondag	25 december 2023	Maandag

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

De vervangingsdag wordt gekozen door de ondernemingsraad of, bij gebrek aan ondernemingsraad, de syndicale delegatie. Is er ook geen syndicale delegatie, dan kan de vervangingsdag worden vastgelegd in overleg tussen werkgever en werknemer. Wordt via deze weg geen vervangingsdag gekozen, dan valt hij op de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag.

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

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

3.5 Klein verlet

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

- **Huwelijk**
 - Eigen huwelijk: je krijgt 3 dagen vrijaf in de loop van de week waarin je trouwt of in de daaropvolgende week.
 - Samenlevingsovereenkomst: je krijgt 3 dagen vrijaf, zelf te kiezen, bij de ondertekening en de officiële neerlegging van een samenlevingscontract, in de loop van de week waarin je deze gebeurtenis plaatsvindt of in de daaropvolgende week.
 - Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind, kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van eender welk ander familielid dat woont onder hetzelfde dak als jij: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).
- **Geboorte**
 - Geboorte van je eigen kind of het kind van je echtgeno(o)t(e) of je wettelijk of feitelijk samenwonende partner: je mag 15 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevalling in

2021. Voor geboortes in 2022 heb je recht op 20 dagen. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

- **Adoptie**
 - Wanneer een kind in het gezin wordt onthaald in het kader van een adoptie, heb je recht op adoptieverlof. Een werknemer die een minderjarig kind adopteert heeft recht op een individueel krediet van max. 6 weken adoptieverlof (dit krediet is dus niet overdraagbaar naar de andere adoptieouder). Het adoptieverlof van max. 6 weken per adoptieouder werd sinds 1 januari 2021 opgetrokken met 2 weken. In geval van twee adoptieouders moeten deze twee bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld. Je moet het adoptieverlof opnemen binnen de twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar je woont. Het adoptieverlof moet ook in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Tijdens de eerste 3 dagen behoud je je normale loon, voor de andere dagen ontvang je een uitkering van jouw ziekenfonds.
- **Overlijden**
 - Overlijden van je echtgeno(o)t(e), je partner, je ouders (vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder), je kind of het kind van je echtgeno(o)t(e) of partner: je hebt recht op 5 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met 30 dagen na de begrafenis. Wonen deze personen bij je in, dan heb je recht op 4 dagen klein verlet. Je hebt bovendien recht op 7 bijkomende dagen vrij te kiezen binnen het jaar na de dag van overlijden in het geval het je samenwonende partner, jouw of zijn/haar kind betreft of een pleegkind in geval van langdurige pleegzorg.
 - 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)

t(e) of partner: je hebt recht op 2 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met de 5e 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) of partner: je hebt recht op 1 vrije dag, namelijk de dag van de begrafenis.
- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, namelijk de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een voogd(es) van de minderjarige arbeider, of van een minderjarig kind waarvoor je als voogd(es) optreedt: je hebt recht op 1 vrije dag, namelijk de dag van de begrafenis.
- **Allerlei**
 - Een eigen, aangenomen 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, zelf te kiezen.
 - Je neemt deel aan een officieel bijeengeroepen familieraad: je krijgt de nodige tijd en hoogstens 1 dag vrijaf.
 - Je zetelt in een jury, bent opgeroepen als getuige voor een recht-bank, bent opgeroepen door de arbeidsrechtbank, oefent het ambt van bijzitter uit in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente- of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, Europees): je krijgt de nodige tijd en hoogstens 5 dagen vrijaf.

Nieuw! Voortaal hebt je recht op 5 dagen klein verlet bij overlijden van een inwonend familielid in de eerste graad. Ook wordt de termijn voor opname van het klein verlet bij overlijden uitgebreid tot 30 dagen na de dag van overlijden voor die eerste schijf.

3.6 Anciënniteitsverlof

Vanaf 1 januari 2022 hebben arbeiders met 15 jaar anciënniteit in de onderneming jaarlijks recht op 1 dag anciënniteitsverlof in plaats van voorheen 18 jaar. Bij overgang van de onderneming behoudt de arbeider de anciënniteit die hij heeft opgebouwd. Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak blijven van toepassing.

3.7 Loopbaanverlof

Sinds 1 januari 2016 heeft elke arbeider recht vanaf 55 jaar recht op loopbaanverlof. Op de leeftijd van 55 jaar gaat het om een extra dag verlof per jaar. Vanaf 58 jaar komt daar een tweede verlofdag bij en vanaf 60 jaar een derde verlofdag.

Merk op!

Voor deeltijdsen wordt het anciënniteits- en loopbaanverlof toege- kend in verhouding tot hun arbeidsstelsel op het ogenblik van op- name. Deze prorataregeling geldt vanaf 1 januari 2018.

4. Onderbreking van de loopbaan

4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen

Oorspronkelijk voorzag cao nr. 103 voorzag 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	Gevolgen voor pensioen
<p>Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om een opleiding te volgen³</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds en halftijds kan maar mits cao. In de sector garages bestaat er een recht tot 24 maanden, een verlenging tot 36 maanden is mogelijk bij ondernemings-cao. 	<p>Volledig behoud van pensioenrechten</p> <p>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.</p>

Tijdskrediet met motief

2° motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
<p>Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om</p> <ul style="list-style-type: none"> • zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar (op aanvangsdatum tijdskrediet); • palliatieve zorg te verlenen; • bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind; • een zwaar ziek gezins- of familied⁵ bij te staan of te verzorgen; • zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds en halftijds kan maar mits cao. In de sector garages bestaat er een recht tot 24 maanden, een verlenging tot 51 maanden is mogelijk bij ondernemings-cao. • 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. 	<p>Volledig behoud van pensioenrechten</p> <p>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></p>

(3) 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.

(4) Gezinslid = samenwonend en familied = 2e graad

Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)

Vooraf

- In de regel kan een arbeider pas instappen een 1/5- of 1/2-landingsbaan met uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.
- In sommige gevallen kan toch nog worden ingestapt op een lagere leeftijd. Voor **2021-2022** is de instapleeftijd vastgelegd op **55 jaar voor een loopbaanvermindering met 1/5 tot 1/2**. Dit tijdskrediet eindeloopbaan is beperkt tot 4 situaties en vereist het sluiten van een sectorale of ondernemings-cao. **In de sector garages werd een cao voor gesloten.**

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 vervuld. 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.

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

2. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen ;	De 35 jaar beroepsloopbaan worden geteld zoals bij SWT 60 jaar/35 jaar loopbaan – zwaar beroep.	Gelijkstelling aan minimumrecht
3. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever: <ul style="list-style-type: none"> • 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep • Of 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep; 	Zwaar beroep (zoals bij SWT) <ul style="list-style-type: none"> • Wisselende ploegen • Onderbroken diensten • Nachtarbeid 	Volledige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar tewerkgesteld zijn in een stelsel van nachtarbeid .	Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	Volledige gelijkstelling
Uitzonderingen: Tijdskrediet vanaf 50 jaar <ul style="list-style-type: none"> • 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	Loopbaanen 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 - ofwel gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar - ofwel gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar	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 voor 2021-2023 is voorzien in sector garages. Bijkomende voorwaarde is wel: minstens 5 jaar anciënniteit in onderneming	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 4 soorten zorgkrediet in de vorm van **ouderschapsverlof, verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden,**

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

	Ouderschapsverlof	Verzorging zwaar ziek familielid	Palliatieve zorg
Recht	<ul style="list-style-type: none"> • voor elke ouder • kind jonger dan 12 jaar zowel bij geboorte als adoptie 	<ul style="list-style-type: none"> • elke werknemer op voorwaarde attest⁵ behandelend arts • gezins- of familielid⁶ dat lijdt aan een zware ziekte • voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen 	<ul style="list-style-type: none"> • elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is
Vormen	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds 4 maand per kind⁷ • halftijds 8 maand per kind • 1/5 gedurende 20 maanden • 1/10 gedurende 40 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds hoogstens 12⁸ maanden • halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds of proportioneel gedurende 1 maand, maar kan 2x met 1 maand verlengd worden
Sociale rechten	Pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoeding	worden berekend op voltijds loon.	

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

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

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

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

Nieuw! Sinds 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 hospitalisatie ziek kind

Dit is een bijzondere vorm van zorgverlof voor een zwaar ziek familielid.

Bij hospitalisatie van je minderjarig kind (ouder in de 1e graad en er mee samenwonen of belast met de opvoeding), kun je daarvoor 1 week zorgverlof opnemen. Dit kun je nog verlengen met 1 week. Daartoe breng je je werkgever minstens 7 dagen voor de hospitalisatie op de hoogte met een attest van het ziekenhuis. Bij onverwachte situaties bezorg je dit attest zo snel mogelijk.

4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof

4.3.1 Moederschapsverlof

4.3.1.1 Moederschapsrust

De moederschapsrust duurt 15 weken die worden opgesplitst in 2 periodes:

- **Prenatale of voorbevallingsrust: 6 weken (8 in geval van meerling)**
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 werken 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 9 weken (11 in geval van 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 en de eventuele hospitalisatie van de pasgeborene als die 7 dagen overschrijdt (tot maximaal 24 weken). Als de werkneem-

ster de arbeids­onderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlengen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust.

4.3.1.2 Profylactisch verlof

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

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

Bij een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, heeft zij geen recht op loon. Zij ontvangt dan een vergoeding van 90 % van haar 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 de uren of halfuren borstvoedingspauze krijg je een vergoeding van 82 % van het brutoloon dat verschuldigd zou zijn geweest voor de pauzes. Deze vergoeding valt ten laste van het ziekenfonds.

4.3.2 Vaderschapsverlof

Bij de geboorte van een kind waarvan je vaderschap vaststaat, kan je sinds 1 januari 2021 15 dagen vaderschapsverlof opnemen. Deze dagen moet je opnemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de 12 overige dagen worden vergoed door het ziekenfonds. **Vanaf 1 januari 2023 stijgt het aantal dagen zelfs tot 20!**

4.3.3 Geboorteverlof meeouders

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, heeft de arbeider die meeouder is, het recht om gedurende 10 dagen van het werk afwezig te zijn. Deze dagen zijn door de arbeider te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de resterende dagen worden vergoed door het ziekenfonds.

Het recht komt toe aan de meeouder-arbeider die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is of die wettelijk of feitelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat. Het kan gaan om de lesbische partner van de moeder of om een mannelijke partner die het kind niet heeft erkend.

In de garagesector werd dit klein verlet mee opgenomen in de sectorale regeling.

4.3.4 Adoptieverlof

Sinds 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 ver delen 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.

4.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)

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

Dwingende redenen

Elke niet-voorzien gebeurtenis los van het werk:

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

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

10 dagen

Het verlof is onbetaald, tenzij vastgelegd in een cao. De dagen zijn wel gelijkgesteld voor de Sociale Zekerheid, niet voor de berekening van de jaarlijkse vakantie. **NIEUW:** Vanaf 1 januari 2022 wordt één dag doorbetaald door je werkgever indien je afwezig bent door een woningbrand of een natuurramp.

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

5.1 Algemene en sectorale regeling

De basisleefijd om op SWT te kunnen gaan bedraagt in principe 62 jaar (met 40 jaar loopbaan voor mannen en 37 jaar/38 jaar loopbaan in respectievelijk 2021/2022 voor vrouwen). Deze voorwaarden worden geregeld door cao nr. 17. In specifieke gevallen zijn lagere leeftijden mogelijk. Voor zware beroepen, lange loopbanen en nachtarbeid is de leeftijdsvoorwaarde 60 jaar in 2021-2022.

Voor SWT bedrijven in moeilijkheden/herstructurering bedraagt de leeftijd 60 jaar vanaf 2021. 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. De voorwaarden om te worden vrijgesteld van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt zijn ook verstrengd. Vanaf 2021 is een leeftijd van 62 jaar en loopbaan van 42 jaar vereist in geval van zware beroepen, lange loopbanen en bedrijven in herstructurering/moeilijkheden.

SWT - Situatie 2021-2023					
SWT-stelsel	Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		cao	Mogelijk in de sector garages
Algemeen stelsel	62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 37 jaar (2021) 38 jaar (2022)	cao nr. 17 tricies sexies	Mogelijk
SWT 35 jaar loopbaan	60 jaar ⁹	35 jaar ¹⁰ + zwaar beroep of 20 jaar nachtarbeid		cao nr. 143	Sectorale cao van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023
SWT 33 jaar loopbaan	60 jaar	33 jaar + zwaar beroep ¹¹		cao nr. 151	Sectorale cao van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023
SWT 40 jaar loopbaan	60 jaar	40 jaar		cao nr. 152	Sectorale cao van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023
Medisch SWT	58 jaar	35 jaar + attest geneesheer Fedris ¹²		cao nr. 150	Sectorale cao van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 gesloten met oog op tussenkomst FBZ
SWT onderneming in moeilijkheden of herstructurering	60 jaar in 2021	10 jaar in de sector, gelegen in de laatste 15 jaar, ofwel 20 jaar in het algemeen		cao nr. 136	Ondernemingscao nodig

(9) Aan de leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar moet voldaan zijn op het moment van het ontslag en uiterlijk op 30/06/2023.

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

(11) 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar nachtarbeid, ploegenarbeid of onderbroken diensten.

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

OP ZAK

- De leeftijd voor SWT is in principe 62 jaar met 40 jaar loopbaan voor mannen en 35 jaar/36 jaar loopbaan voor vrouwen.
- De leeftijd voor de afwijkende SWT-stelsels (zwaar beroep, lange loopbaan en nachtarbeid) wordt vanaf 1 juli 2021 op 60 jaar gelegd.

5.2 Vastklikken van je rechten

De leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor SWT worden steeds strenger.

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

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

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

5.3 Aangepaste beschikbaarheid

Tot 31 december 2014 moesten arbeiders die op brugpensioen gingen, niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De arbeiders die na 1 januari 2015 tot het systeem van SWT toetreden, moeten in principe wel beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Voor hen geldt de aangepaste beschikbaarheid: ze zijn niet verplicht om actief naar werk te zoeken, maar moeten wel aan andere verplichtingen voldoen.

Hieronder vind je meer uitleg over de aangepaste beschikbaarheid alsook over de mogelijkheden om van de aangepaste beschikbaarheid vrijgesteld te worden.

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

- Ingeschreven blijven als werkzoekende;
- Passend(e) werk/opleiding aanvaarden;
- Je aanbieden bij de VDAB zelf, of bij een werkgever, als je door de VDAB daartoe wordt opgeroepen;
- Meewerken aan de begeleiding die door de VDAB wordt aangeboden;
- De VDAB gaat je een individueel actieplan voorstellen, uiterlijk 9 maanden na de aanvang van je werkloosheid. Dit actieplan houdt rekening met je individuele mogelijkheden. Na 1 jaar volgt een evaluatie;
- Indien je je verplichtingen niet nakomt, kun je tijdelijk of definitief uitgesloten worden van het recht op uitkeringen.

Wie kan vrijstelling vragen van de aangepaste beschikbaarheid?

Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid	
SWT-stelsel	Modaliteiten
SWT 62 jaar (cao nr. 17 tricies sexes)	<ul style="list-style-type: none"> • Indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60 / 35 jaar – zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none"> • Indien je 62 jaar bent of • Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60 / 40 jaar – heel lange loopbaan	<ul style="list-style-type: none"> • Indien je 62 jaar bent of • Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60 / 33 / 20 jaar + zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none"> • Indien je 62 jaar bent of • Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
Medisch SWT	<ul style="list-style-type: none"> • Geen bijzondere voorwaarden, dus vanaf 58 jaar en 35 jaar beroepsverleden
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	<ul style="list-style-type: none"> • Indien je 62 jaar bent of 42 jaar beroepsverleden bewijst

6. Vorming & opleiding

6.1 Opleidingsinspanningen

De bijdrage die de werkgevers betalen voor permanente vorming bedraagt 0,55 % van de brutolonen van de arbeiders.

De wet-Peeters verving de vroegere interprofessionele doelstelling van 1,9 % van de totale loonmassa door een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen per werknemer per jaar. In uitvoering van de wet moeten de sectoren een groeipad bepalen om de deze doelstelling te bereiken.

De werkgevers engageren zich om inspanningen te doen om vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding tijdens de arbeidstijd te laten gebeuren.

6.2 Vormingskrediet

In de sector garages bestaat sinds 1 januari 2004 een collectief vormingsrecht. Elke arbeider heeft **vanaf 1 januari 2022** een collectief recht op opleiding van **5 dagen over een periode van 2 jaar**. Dit vormingskrediet is het bij cao gestelde objectief voor de onderneming om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren. Onder 'permanente vorming' wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Het vormingskrediet wordt zoveel mogelijk gespreid over alle categorieën arbeiders. Telkens de werkgever van dit krediet gebruik maakt om door Educam erkende opleidingen te organiseren voor zijn

arbeiders, krijgt hij hiervoor een premie. De opleidingen die worden georganiseerd door de werkgever moeten vervat zitten in een bedrijfsopleidingsplan (zie 6.3).

Voor de erkende opleidingen die een competentietest voorzien, wordt een recht op remediëring voorzien. Bij niet-slagen heb je eenmalig recht op een herkansing, eventueel met steun en bijkomende opleiding vanuit Educam.

Meer informatie op <http://www.educam.be/partner/nl/sectorale-on-dersteuning/erkenning-van-opleidingen/> of via info@educam-partner.be

6.3 Bedrijfsopleidingsplannen

Elke onderneming vanaf 15 werknemers (arbeiders en bedienden samen) stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dit bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel, voorgelegd. In ondernemingen met minder dan 15 werknemers kan de cao inzake representatieve functie worden toegepast.

Sinds 1 juli 2017 moeten de besprekingen over de opstelling van het opleidingsplan aanvangen vóór 15 november van het voorgaande kalenderjaar.

Het plan houdt rekening met de bestaande opleidingsnoden van de werknemers en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. De uitvoering ervan gebeurt in overleg met Educam. Ook bij problemen bij de opmaak en de uitwerking van opleidingsplannen kan een beroep worden gedaan op Educam.

Het jaarlijkse bedrijfsopleidingsplan wordt telkens na paritaire goedkeuring en vóór 15 februari van het betreffende jaar aan Educam overgemaakt. Wanneer de werknemersdelegatie weigert het door de werkgever voorgestelde bedrijfsopleidingsplan goed te keuren, zal zij, binnen de maand na de voorstelling van het bedrijfsopleidingsplan aan de ondernemingsraad, schriftelijk haar redenen meedelen in een rapport aan de werkgever. Die redenen mogen enkel vormingsgerelateerd zijn. Na ontvangst van de ingediende opleidingsplannen hebben de sociale partners binnen Educam 20 werkdagen de tijd om deze al dan niet goed te keuren.

Alle vakbondsorganisaties aanwezig in de onderneming, dienen het bedrijfsopleidingsplan goedgekeurd te hebben alvorens hun vormingskrediet wordt opengesteld. Na deze termijn, en bij afwezigheid van reactie, wordt het vormingskrediet vrijgegeven.

De uitvoering van dit plan wordt eveneens paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd door de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair comité.

6.4 Recht op opleiding

Vanaf 1 januari 2018 wordt, bovenop het bestaande collectief recht op vorming, aan elke arbeider een individueel vormingsrecht van 1 dag per kalenderjaar toegekend. Dit recht vervangt de vroeger binnen het collectief recht op vorming bestaande verplichting om 1 dag opleiding te volgen per 2 jaar. Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dienen verplicht tijdens de arbeidstijd plaats te vinden!

6.5 Opleidings-CV

Sinds 1 januari 2010 dient elke onderneming van elke arbeider een 'opleidings-cv' bij te houden. Dit opleidings-cv is een inventaris van de uitgeoefende functies én de gevolgde opleidingen tijdens de loopbaan in de betrokken onderneming én de opleidingen op initiatief van de arbeider.

6.6 Scholingsbeding

De werkgever mag geen opleidingskosten terugvorderen van de arbeider via een scholingsbeding voor gratis opleiding door Educam, een opleiding waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen.

Deze inventaris wordt gevalideerd door je werkgever en jezelf in een gemeenschappelijk document waarvan je bij uitdiensttreding een uittreksel hoort te krijgen. Er zal daartoe een speciaal modelformulier worden uitgewerkt.

Ter vereenvoudiging werd binnen Educam een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert. Het opleidings-cv waarvan hierboven sprake werd geïntegreerd in deze databank.

6.7 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.

6.7.1 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.

6.7.2 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.

6.7.3 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 bedrijfspecters 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.

6.7.4 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.

6.7.5 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>

7. Werkbaar werk en instroom

We moeten allemaal langer aan het werk blijven. De pensioenleeftijd wordt tegen 2025 op 66 jaar en tegen 2030 op 67 jaar gebracht. Voor jong en oud in de garage sector is dit geen sinecure. Vandaar dat we sinds 2015-2016 inspanningen doen om de werkbaarheid in de sector te verbeteren.

7.1 Werkbaar werk

Maatregelen op ondernemingsniveau

Sinds 1 januari 2018 moeten ondernemingen onderzoeken welke maatregelen kunnen genomen worden om de werkbaarheid binnen hun bedrijf te verhogen. De focus ligt daarbij op stress en burn-out, ergonomie, opleiding, oudere werknemers en instroom, maar uiteraard kunnen ook andere thema's aan bod komen. Dit onderzoek gebeurt in overleg met de vakbonden op bedrijfsniveau (OR, CPBW of SD). Indien concrete maatregelen worden overeengekomen, worden deze opgenomen in een ondernemings-cao. Ter ondersteuning van de ondernemingen werden door Educam tools uitgewerkt.

Loopbaanbegeleiding

Sinds 1 juli 2019 krijgen de arbeiders het recht om ten minste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met hun werkgever. Arbeiders die loopbaanbegeleiding volgen, kunnen van het FBZ een tussenkomst krijgen in de kosten van de bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximaal 80 euro per periode van zes jaar.

Zachte landingsbaan

Arbeiders vanaf 58 jaar die overgaan naar een andere functie, peter worden in het kader van een peterschapstraject of overstappen van een ploegen- of nachtdagregime naar een dagregime kunnen een vergoeding krijgen van het FBZ. Ook arbeider vanaf 60 jaar die van een voltijdse job overstappen naar een 4/5-baan, kunnen de vergoeding krijgen. De vergoeding compenseert het verschil tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 162,43 euro bruto per maand.

Kinderopvang

Sinds 1 januari 2019 werd een tussenkomst in de kosten van kinderopvang ingevoerd. Arbeiders met kinderen tot de leeftijd van 3 jaar kunnen een vergoeding krijgen van het FBZ van 3 euro per dag per kind, met een maximum van 300 euro per jaar per kind, voor zover de kinderen worden opgevangen in een opvang erkend door Kind&Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en een fiscaal attest wordt voorgelegd. Er zal een evaluatie worden georganiseerd op 30 juni 2023 om te kijken of het systeem kan worden uitgebreid voor opvang van kinderen tot 14 jaar (of 21 jaar indien het kind een zware handicap heeft).

7.2 Instroom en tewerkstelling

Peterschap

Elk bedrijf heeft sinds 1 januari 2018 recht op één peterschapsopleiding georganiseerd door Educam. In 2019 wordt de peterschapsopleiding hervormd naar een opleiding van 4 dagen, erkend in het kader van VOV of BEV + 1 terugkomentmoment waarvoor de werkgever een forfaitaire tussenkomst in de loonkosten kan krijgen.

Instreamopleidingen

Een bedrijf dat een arbeider aanwerft met een contract van onbepaalde duur heeft sinds 1 januari 2018 recht op vier gratis opleidingsdagen uit het aanbod van Educam. De arbeider zelf heeft – na 6 maand anciënniteit – recht op 1 dag opleiding, zelf te kiezen uit het Educam-aanbod. Sinds 1 juli 2019 kan de werkgever een forfaitaire tussenkomst in de loonkosten krijgen voor de 5 dagen opleiding. Voorwaarde voor deze maatregelen is dat de nieuw aangeworven arbeider voordien nooit in de garagesector heeft gewerkt.



8. Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf

Hier vind je een overzicht van de aanvullende vergoedingen die worden betaald door het Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf (bedragen van toepassing vanaf 1 december 2021).

<p>I. Tijdelijke werkloosheid Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • in dienst zijn bij een werkgever van de sector 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedragen: <ul style="list-style-type: none"> - 12,89 euro per werkloosheidsuitkering - 6,45 euro per halve werkloosheidsuitkering • Duur: onbeperkt in duur • Ook voor jeugd- en seniorvakantie
<p>II. Volledige werkloosheid Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • ontslagen zijn door een werkgever van de sector • minstens 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren • 15 kalenderdagen wachttijd <p>(Uitdovend stelsel: zie opmerking)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bedragen: <ul style="list-style-type: none"> - 5,92 euro per werkloosheidsuitkering - 2,96 euro per halve werkloosheidsuitkering • Duur: <ul style="list-style-type: none"> - gedurende 200 dagen - gedurende 300 dagen indien betrokkene ouder is dan 45 jaar bij begin werkloosheid

III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT = vroegere brugpensioen)

Voorwaarden:

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- ontslagen zijn door een werkgever van de sector
- minstens 5 jaar anciënniteit in de sector
- + 55 jaar

(Uitdovend stelsel: zie opmerking)

IV. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT = vroeger brugpensioen)

Voorwaarden:

- Ontslagen worden in het kader van SWT
- minstens 5 jaar anciënniteit in de sector

• Bedragen:

- 5,92 euro per volledige werkloosheidsuitkering
- 2,96 euro per halve werkloosheidsuitkering

• Duur: tot aan wettelijk pensioen

- Ten laste van het Fonds: de helft van het verschil tussen het netto refereteloon (= laatste nettoloon) en de werkloosheidsuitkeringen
- Als je je rechten op SWT vastklikt bij de RVA, worden deze ook vastgeklikt binnen het Fonds.

V. Ziekte

Voorwaarden:

- in dienst zijn bij een werkgever van de sector
- genieten van de wettelijke ziektevergoedingen
- bij deeltijdse werkhervatting: prorataoekening van aanvullende ziektevergoeding

• Bedragen:

- 2,48 euro per dag (6 uitkeringen per week)
- 1,24 euro per halve dag (6 uitkeringen per week)
- Duur: gedurende hoogstens 36 maanden vanaf 31e ziektedag

<p>VI. Oudere zieken Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> + 55 jaar in dienst zijn bij een werkgever van de sector (minstens 20 jaar anciënniteit, waarvan 5 jaar in de sector) genieten van de wettelijke ziektevergoedingen bij deeltijdse werkherhvatting: pro-rata-toekenning aanvullende ziektevergoeding 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedragen: <ul style="list-style-type: none"> - 8,46 euro per volledige ziekte-uitkering - 4,23 euro per halve ziekte-uitkering • Duur: tot aan wettelijk pensioen • Wachtijd: 30 kalenderdagen
<p>VII. Vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> + 53 jaar genieten van een RVA-uitkering 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedrag: 73,33 euro per maand • Duur: gedurende 60 maanden
<p>VIII. Landingsbaan 1/2 en 1/5 Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> + 60 jaar + 55 jaar voor 1/5 en 1/2 in de gevallen bepaald in cao nr. 137 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedragen: <ul style="list-style-type: none"> - 73,33 euro per maand voor ½ - 29,33 euro per maand voor 1/5 • Periode: instappen in landingsbaan in periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023
<p>IX. Zachte landingsbaan Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> + 58 jaar voor overgang naar alternatieve functie, peterschap en overgang van ploegen- of nachgregime naar dagregime + 60 jaar voor 4/5 	<p>Maandelijks brutovergoeding die verschil compenseert tussen brutoloon na loopbaanwijziging en brutoloon voor normale prestaties, met max. 162,43 euro per maand</p>
<p>X. Loopbaanbegeleiding</p>	<p>Tussenkost in kosten loopbaancheque(s) van max. 40 euro per cheque of max. 80 euro per 6 jaar</p>

XI. Sluiting van onderneming

Voorwaarden:

- minstens 45 jaar oud zijn
- 5 jaar anciënniteit in het bedrijf
- niet binnen 30 dagen na ontslag opnieuw in dienst zijn genomen

• Bedragen:

- 293,31 euro
- + 14,80 euro per jaar anciënniteit
- maximum 967,44 euro

Merk op!

Sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen meer betaald aan oudere werklozen en bij volledige werkloosheid, tenzij:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een ontslag door de werkgever;
- voor arbeiders die ontslagen zijn na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- voor arbeiders die al aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

9. Sociaal overleg

9.1 Syndicale delegatie

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

Binnen de garagesector kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in ondernemingen vanaf 15 arbeiders. Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

- 15 tot en met 30 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden
- 31 tot en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden
- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders zijn tewerkgesteld, wordt een bijkomende effectieve en plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

Sinds 1 oktober 2019 wordt er voorzien in een vaste datum waarop de telling van het aantal arbeiders gebeurt.

Wens je hierover meer informatie, aarzel dan niet contact op te nemen met een MWB-ABVV-kantoor.

9.2 Werkzekerheid

Binnen de sector zal in geen enkele onderneming worden overgegaan tot meervoudig ontslag¹³ omwille van economische of technische redenen, vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen

(tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, mobiliteit binnen de onderneming,...) zijn uitgeput.

Vooraleer kan worden overgegaan tot collectief ontslag, moet een bepaalde overlegprocedure worden gevolgd.

- De ondernemingsraad moet ingelicht worden. Indien er geen ondernemingsraad is, moet de vakbondsafvaardiging op de hoogte worden gebracht. Bovendien licht de werkgever voorafgaandelijk de voorzitter van het paritair comité in, die op zijn beurt de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité inlicht.
- Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, moeten op ondernemingsvlak de besprekingen worden opgestart over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. In ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging is de cao inzake representatieve functie van toepassing.

Indien deze procedure niet wordt gevolgd, dient de werkgever – naast de normale opzeggingstermijn – aan de betrokken arbeiders een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon voor de genoemde opzeggingstermijn.

Daarnaast is er een sectorale aanbeveling voor de werkgever om bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf 55 jaar aan de betrokken arbeider mee te delen dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

10. Inzetbaarheid

10.1 Sollicitieverlof

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

- 1. Je hebt geen recht op een outplacementbegeleiding** (zie punt 10.2): 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.

10.2 Outplacement

Outplacement is een dienstverlening (begeleiding, advies,...) die een ontslagen werknemer in staat moet stellen om op korte termijn bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige werk te vinden. Al sinds 2002 voorziet cao nr. 82 in een recht op outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn. Vanaf 2014 werd in een bijkomend recht op outplacement voorzien.

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

10.2.2 Recht op outplacement op basis van cao nr. 82 (Het bijzondere regime)

- Als je op het ogenblik van ontslag minstens 45 jaar oud bent en je een ononderbroken anciënniteit hebt bij je werkgever van 1 jaar, dan heb je recht op outplacement. Je werkgever is dan 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 col-

(13) Ontslag van ten minste 2 arbeiders in ondernemingen met 16 arbeiders of minder, van ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van 17 tot 33 arbeiders, van ten minste 4 arbeiders in ondernemingen van 34 tot 44 arbeiders, van ten minste 5 arbeiders in ondernemingen van 45 tot 55 arbeiders en van ten minste 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 56 arbeiders, dit alles in de loop van een periode van 60 kalenderdagen.

lega's en wanneer je als toekomstig volledig uitkeringsgerechtigd werkloze niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

- Volgens cao nr. 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.

Merk op!

Sinds 1 oktober 2019 speelt Educam een grotere rol bij de organisatie van outplacement binnen de sector van de garages. Ook zal het Sociaal Fonds een gedeelte van de kosten van outplacement terugbetalen aan de werkgever, voor zover het niet gaat om een beëindiging wegens medische overmacht of wanneer de arbeider wordt ontslagen met een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met minstens 30 weken loon.

Bijlage: Vervoerskosten

A. Vervoerskosten

Tabel werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een privévervoermiddel (sinds 1 februari 2022).

Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
1	1,06	43 - 45	5,52
2	1,17	46 - 48	5,85
3	1,31	49 - 51	6,12
4	1,43	52 - 54	6,33
5	1,55	55 - 57	6,57
6	1,64	58 - 60	6,83
7	1,72	61 - 65	7,09
8	1,81	66 - 70	7,46
9	1,92	71 - 75	7,69
10	2,01	76 - 80	8,18
11	2,13	81 - 85	8,45
12	2,23	86 - 90	8,84
13	2,33	91 - 95	9,19
14	2,44	96 - 100	9,44
15	2,54	101 - 105	9,81
16	2,66	106 - 110	10,16
17	2,74	111 - 115	10,58
18	2,84	116 - 120	10,91
19	2,99	121 - 125	11,17
20	3,08	126 - 130	11,56
21	3,19	131 - 135	11,91

Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
22	3,29	136 - 140	12,16
23	3,40	141 - 145	12,68
24	3,51	146 - 150	13,17
25	3,60	151 - 155	13,17
26	3,73	156 - 160	13,67
27	3,80	161 - 165	13,90
28	3,86	166 - 170	14,17
29	4,01	171 - 175	14,65
30	4,10	176 - 180	14,89
31 - 33	4,28	181 - 185	15,41
34 - 36	4,63	186 - 190	15,64
37 - 39	4,88	191 - 195	15,90
40 - 42	5,22	196 -200	16,40

B. Minimumlonen

Hier vind je de minimumuurlonen in de sector van de garages op 1 februari 2022.

Categorie	Spanning	38u basis	38u (*)	39u (*)	40u (*)	01/02/22
A.1.	-	13,94	13,85	13,69	13,40	+ 5,15% index
A.1.1./ A.1. Met 10 jaar anc. in de onderneming	100	14,58	14,45	14,22	13,94	
A.1.2./ A.1. Met 20 jaar anc. in de onderneming	105	15,31	15,17	14,93	14,64	
A.2.	100	14,58	14,45	14,22	13,94	
A.2.1./ A.2. Met 10 jaar anc. in de onderneming	105	15,31	15,17	14,93	14,64	
A.2.2./ A.2. Met 20 jaar anc. in de onderneming	110	16,04	15,90	15,64	15,33	
B.1.	110	16,04	15,90	15,64	15,33	
B.2.	116	16,91	16,76	16,50	16,17	
C.1.	122	17,79	17,63	17,35	17,01	
C.2.	128	18,66	18,50	18,20	17,84	
D.1.	134	19,54	19,36	19,05	18,68	
D.2.	140	20,41	20,23	19,91	19,52	

Volgende loonsverhoging: 01/07/2022

Vorige wijziging minimalonen: 01/01/2022

(*) = slechts mogelijk mits compensatiedagen (cao 23/2/87)

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@mwb-fgtb.be

Président :

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

Directeur Politique et Communication :

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 31
fjacquemart@far.be

Service juridique :

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

Form'Action André Renard (FAR)

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 34
F 04 223 10 11
secretariat@far.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 BREDA
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
jllallemand@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 BREDA
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
1983-2017

WWW.METALLOS.BE | [FB METALLOS FGTB-ABVV](#)