

20/
21/22

OP ZAK PSC 142.01

METAAAL- RECUPERATIE

Inhoudsopgave

1. Inkomen 6

1.1	Loonvoorwaarden	6
1.2	Sectoraal minimumloon	13
1.3	Anciënniteitstoelage	13
1.4	Premies	14
1.5	Vervoerskosten: woon-werkverkeer	14

2. Arbeidsvoorwaarden 16

2.1	Opzegtermijnen	16
2.2	Werkloosheid	24
2.3	Ziekte & ongeval	25
2.4	Aanvullend pensioen	29
2.5	Precaire contracten	33

3. Arbeidstijd 35

3.1	Wekelijkse arbeidsduur	35
3.2	Overuren	35
3.3	Sectoraal kader nachtarbeid	37
3.4	Vakantie- en feestdagen	37
3.5	Klein verlet	43
3.6	Anciënniteitsverlof	46

4. Onderbreking van de loopbaan 49

4.1	Tijdskrediet met motief en landingsbanen	49
4.2	Thematische verloven	56
4.3	Moederschaps- en vaderschapsverlof	59
4.4	Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	62

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 64

5.1	Algemene en sectorale regeling	64
5.2	Onderneming in moeilijkheden of herstructurering	66
5.3	Aangepaste beschikbaarheid	67

6. Vorming & opleiding 69

6.1	Bijdragen voor vorming & opleiding	69
6.2	Collectief recht op vorming	69
6.3	Opleidingsplan	72
6.4	Betaald educatief verlof	72
7.	Werkbaar werk	76

8. Fonds voor Bestaanszekerheid 77

9. Sociaal overleg 80

9.1	Syndicale delegatie	80
9.2	Werkzekerheid	81

10. Inzetbaarheid 82

10.1	Sollicitatieverlof	82
10.2	Outplacement	82

Bijlage: Vervoerskosten 84

A.	Vervoerskosten	84
B.	Minimumlonen	86

Adressen 88



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

In de sector metaalrecuperatie worden de lonen telkens geïndexeerd op 1 januari. De indexverhoging wordt berekend door de verhouding te maken tussen:

- de afgevlakte gezondheidsindex van december van het lopende jaar
- en de afgevlakte gezondheidsindex van december van het voorgaande jaar

Zo bedroeg de indexverhoging 0,71 % op 1 januari 2020 en 0,90 % op 1 januari 2021. Op 1 januari 2022 bedroeg de index 3,95 %.

1.1.2 Koopkracht

1.1.2.1 Loonsverhoging

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

Op 1 januari 2022 werden alle sectorale minimumlonen en de effectieve bruto uurlonen verhoogd met 0,4 % (de tabel met de huidige sectorale minimumlonen vind je helemaal achteraan). Daarbovenop werden de lonen op 1 januari 2022 ook geïndexeerd met 3,95 %.

1.1.2.2 Coronapremie

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

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

De premie bestaat uit een basispremie en een variabele premie, en wordt op volgende manier geregeld:

1) De basispremie bedraagt 80 euro en wordt toegekend aan de werknemers op basis van onderstaande voorwaarden:

- In dienst op 30 november 2021
- Minstens 60 dagen effectieve prestaties tijdens de referteperiode van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2021 voor de volledige basispremie
- Pro rata voor arbeiders met minder dan 60 dagen effectieve prestaties:
- Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties: 25 %
 - Indien minstens 30 dagen effectieve prestaties: 50 %
 - Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties: 75 %
- Op basis van een regime van 38 uur/week
- Pro rata volgens de tewerkstellingsbreuk op 30 november 2021

2) Bovenop de basispremie van 80 euro wordt een variabele premie toegekend op basis van deze voorwaarden:

- In dienst op 30 november 2021
- Minstens 3 maanden anciënniteit op 30 november 2021

Het bedrag van de variabele premie wordt bepaald op basis van het aantal dagen afwezigheid tijdens de referteperiode van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2021:

- Tussen 0-5 dagen afwezigheid: 420 euro
- Tussen 6-10 dagen afwezigheid: 360 euro
- Tussen 11-20 dagen afwezigheid: 300 euro
- Tussen 21-30 dagen afwezigheid: 250 euro
- Tussen 31-40 dagen afwezigheid: 200 euro
- Tussen 41-50 dagen afwezigheid: 150 euro
- Tussen 51-60 dagen afwezigheid: 100 euro
- Tussen 61-80 dagen afwezigheid: 50 euro
- De proratisering van het variabel gedeelte gebeurt op dagbasis (230 dagen in een vijfdagenweek).
- Op basis van een regime van 38 uur/week

Voor de berekening van de variabele premie worden volgende afwezigheidsdagen gelijkgesteld met gepresteerde dagen:

- Dagen tijdelijke werkloosheid overmacht door corona in hoofde van de werkgever
- Dagen van jaarlijkse vakantie
- Feestdagen en vervangingsdagen van feestdagen
- Inhaalrust van overuren
- Moederschapsrust en geboorteverlof
- Syndicaal verlof

Op bedrijfsniveau was het steeds mogelijk om betere afspraken over een te komen (door middel van een cao op bedrijfsniveau of – indien er op het bedrijf geen syndicale delegatie is – door middel van een individuele overeenkomst met de werknemers.

1.1.2.3 Jaarlijkse premie

Sinds 2019 heeft elke voltijds tewerkgestelde arbeider recht op een jaarlijkse recurrente premie ter waarde van 150 euro bruto (omwille van de jaarlijkse indexering bedraagt ze 158,45 euro in 2022). Voor deeltijdse arbeiders wordt de jaarlijkse premie toegekend in verhouding tot zijn of haar deeltijdse arbeidsregeling.

Het exacte bedrag van de premie wordt berekend in verhouding tot de effectieve en gelijkgestelde dagen tijdens de referteperiode. De referteperiode slaat hier op de 12 maanden voorafgaand aan de uitbetaling van de premie.

Met effectieve en gelijkgestelde dagen worden bedoeld: alle dagen effectieve prestaties en de schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon is betaald, vermeerderd met de dagen vaderschapsverlof, moederschapsverlof en tijdelijke werkloosheid. De prorataberekening geldt eveneens voor de arbeiders die in de loop van de referteperiode in en uit dienst zijn getreden.

De premie wordt elk jaar geïndexeerd op 1 januari (zelfde principe als de indexering van de lonen) en wordt uitbetaald met de loonafrekening van de maand juli. Voor 2022 bedraagt het bedrag van de jaarlijkse premie 158,45 euro.

1.1.2.4 Ecocheques

In de sector bestaat 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 eco-cheques kunnen worden aangekocht, staan als bijlage opgesomd in de NAR-cao nr. 98.

Alle voltijdse arbeiders van de sector metaalrecuperatie ontvangen 250 euro aan ecocheques per jaar, uit te betalen in twee schijven van 125 euro (op 15 juni en op 15 december). Deeltijdse arbeiders hebben recht op een pro-rata-uitbetaling (op basis van de verhouding tussen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse arbeider en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse arbeider).

In- en uittreeders ontvangen hun ecocheques eveneens pro rata. Uitzendkrachten genieten dezelfde rechten als de vaste arbeiders, op voorwaarde van vijf dagen tewerkstelling in de onderneming. De ecocheques zijn in dat geval ten laste van het uitzendkantoor.

Aangezien de ecocheques in twee schijven worden uitbetaald, zijn er twee referteperiodes. Dat zijn de periodes waarin je gewerkt hebt en/ of de periodes die werden gelijkgesteld. De referteperiodes zijn:

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

Welke dagen worden gelijkgesteld aan gewerkte dagen?

- dagen van tijdelijke werkloosheid
- alle dagen die worden gedekt door een gewaarborgd loon
- 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- en vaderschapsverlof

Belangrijk: een alternatieve besteding van de ecocheques op ondernemingsvlak is mogelijk. Er zijn twee voorwaarden:

- Er moet een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak worden afgesloten.
- Het jaarlijkse bedrag van 250 euro (2 x 125 euro) moet gegarandeerd blijven.

1.1.2.5 Eindejaarspremie

Het bedrag van de eindejaarspremie bedraagt 9,1 % van het bruto jaarloon van de arbeider (uitgezonderd toeslag overuren). De referteperiode vangt aan op 1 december van het voorgaande jaar en eindigt op 30 november van het lopende jaar. Om recht te hebben op een eindejaarspremie moet de arbeider minstens 3 maand in dienst zijn van de onderneming.

Volgende periodes worden gelijkgesteld aan gewerkte dagen voor de berekening van de eindejaarspremie:

- Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van arbeidsongevallen en beroepsziekten
- Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van andere ongevallen of ziekten voor zover deze een ononderbroken duur van minstens 14 kalenderdagen hebben (hier is de gelijkstelling beperkt tot 60 dagen per referteperiode)

- Tijdelijke werkloosheid (gelijkstelling is beperkt tot 60 dagen per referteperiode)
- Afwezigheden als gevolg van wettelijk kort verlet, syndicale vorming, militaire dienst, zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof, syndicale opdrachten, door de werkgever toegestane afwezigheden omwille van motieven verwant aan het kort verlet (uitgezonderd de door de arbeider aangevraagde onbezoldigde bijkomende vakantie).
- Wettelijke feestdagen

In onderstaande gevallen wordt de eindejaarspremie pro rata uitbetaald:

- Minder dan 1 jaar dienst op 30 november
- Ontslagen worden (behalve om dringende reden)
- Zelf ontslag nemen
- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord In geval van SWT of pensioen (of bij overlijden) ontvangt de arbeider (of de rechthebbende) een volledige eindejaarspremie (op basis van 12 maanden).

De eindejaarspremie moet ten laatste op 31 december van het beschouwde jaar worden uitbetaald.

OP ZAK

- **Op 1 januari 2022 werden de minimumuurlonen verhoogd met 0,4 %.**
- **In december 2021 werd aan alle arbeiders (indien ze voldeden aan de voorwaarden) een coronapremie uitbetaald.**
- **Arbeiders uit de sector ontvangen elk jaar ecocheques ter waarde van 250 euro.**

1.2 Sectoraal minimumloon

De sectorale minimumlonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari. De tabel met de bedragen van de minimumuurlonen vind je terug in de tabel helemaal achteraan.

Jobstudenten hebben recht op 90 % van het uurloon dat van toepassing is in de categorie waarin de arbeider met een gelijkaardige functie als die van de jobstudent wordt tewerkgesteld.

1.3 Anciënniteitstoeslag

Per schijf van 10 jaar anciënniteit in de onderneming hebben arbeiders recht op een anciënniteitstoeslag van 0,05 euro per uur. Dit wil zeggen:

- Vanaf 10 jaar anciënniteit in de onderneming: recht op een toeslag van 0,05 euro per uur
- Vanaf 20 jaar anciënniteit in de onderneming: recht op een toeslag van 0,10 euro per uur
- Vanaf 30 jaar anciënniteit in de onderneming: recht op een toeslag van 0,15 euro per uur

De anciënniteitstoeslag valt onder het begrip loon, en moet dus ook als dusdanig in rekening gebracht worden voor alle vervangingsinkomens, voor de sociale zekerheid en voor alle vergoedingen berekend op basis van het loon. Deze toeslag wordt toegekend ongeacht het uurregime waarin de arbeider is tewerkgesteld en is recurrent tijdens de volgende jaren. De anciënniteitstoeslag moet apart worden vermeld op de loonfiche.

Let op: Andere anciënniteitsregelingen op ondernemingsvlak zijn mogelijk, maar mogen niet slechter zijn dan de sectorale regeling.

1.4 Premies

1.4.1 Syndicale premie

- In 2022 bedraagt de syndicale premie 120 euro voor leden die een bijdrage betalen als actieve en voltijdse werknemer.
- Voor schoolverlaters, zieken, ... zijn speciale regelingen voorzien.

1.5 Vervoerskosten: woon-werkverkeer

Sinds 1975 moet de werkgever een deel van de kosten van het woon-werkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming is afhankelijk van de afstand tussen de woonplaats en de onderneming.

- Voor het vervoer met de **trein** geldt sinds 2019 een derde betalershregeling met de NMBS. Hierdoor wordt een treinabonnement gratis voor de arbeider (de werkgever betaalt 80 %, de resterende 20 % is ten laste van de overheid).
- Voor het vervoer met het openbaar vervoer (ander dan de trein) geldt sinds 2019 een tussenkomst van de werkgever ten belope van 80 %.
- Voor het vervoer met een **privévervoermiddel** vind je in tabel 2 achteraan in de bijlage de bedragen die gelden sinds 1 februari 2022.
- Voor de arbeiders die met de **fiets** naar het werk gaan, betaalt de werkgever een fietsvergoeding van 0,23 euro per afgelegde kilometer.



2. Arbeidsvoorwaarden

2.1 Opzegtermijnen

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

2.1.1 De wettelijke opzegtermijnen

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

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

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

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

- Wanneer je zelf ontslag neemt, gelden 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.

2.1.2 Berekening van de opzegtermijn

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

Ontslag door de werkgever

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

Voorbeeld 1

- Je wordt ontslagen op 31 maart 2021 en je begon te werken in je bedrijf op 1 januari 2001.

- Op de datum van je ontslag heb je 20 jaar en 3 maanden anciënniteit in je onderneming en bijgevolg moet je in tabel 1 zoeken naar de overeenkomstige opzegtermijn.
- Je opzegtermijn bedraagt in totaal 62 weken maar slechts een deel hiervan wordt door de werkgever gedragen.

Ontslag door de werknemer

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

- Voor de 1e stap neem je je anciënniteit in de onderneming vóór 1 januari 2014. Voor die periode gelden de oude sectorale opzegtermijnen van tabel 4.
- Voor de 2e stap neem je je anciënniteit in de onderneming vanaf 1 januari 2014 tot aan je ontslag. Voor die periode geldt de wettelijke opzegtermijn van tabel 2.
- Stap 1 en stap 2 worden opgeteld met als resultaat je opzegtermijn.

Voorbeeld 2

- Je neemt ontslag op 24 februari 2022 en je begon te werken in je bedrijf op 1 juli 2005.
 - Je opzegtermijn wordt in twee stappen berekend.
 - Op de datum van je ontslag heb je 8 jaar en 6 maand anciënniteit voor 1 januari 2014, wat volgens tabel 4 resulteert in 2 weken opzegtermijn.
 - Je hebt 8 jaar en 2 maand anciënniteit na 1 januari 2014, wat volgens tabel 2 resulteert in 13 weken.
- Je opzegtermijn bedraagt dus 2 weken + 13 weken = 15 weken.

Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen in Psc 142.01. **Let op: er is een tabel voor werknemers die in dienst**

zijn getreden vóór 1 januari 2012 en een tabel voor werknemers die in dienst zijn getreden vanaf 1 januari 2012 (maar vóór 1 januari 2014).

**Tabel 3: Oude sectorale opzegtermijnen
(in dienst vanaf 1 januari 2012)**

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
-6 maanden	35 dagen	14 dagen
6 maand – 5 jaar	40 dagen	14 dagen

Opmerking: als je pas ten vroegste vanaf 1 januari 2012 in dienst bent gekomen, kun je slechts maximaal 2 jaar anciënniteit hebben opgebouwd tot en met 31 december 2013.

**Tabel 4: Oude sectorale opzegtermijnen
(in dienst vóór 1 januari 2012)**

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
-5 jaar	35 dagen	14 dagen
5 jaar – 9 jaar	42 dagen	14 dagen
10 jaar – 14 jaar	56 dagen	21 dagen
15 jaar – 19 jaar	84 dagen	21 dagen
20 jaar – 24 jaar	112 dagen	28 dagen
+ 25 jaar	112 dagen	28 dagen

- In het geval van een ontslag met het oog op een SWT wordt voor de verworven anciënniteit vóór 1 januari 2014 de sectorale (verkorte) opzegtermijn in aanmerking genomen (tabel 5).

Tabel 5: Oude sectorale opzegtermijnen SWT

Anciënniteit	Werknemer
- 5 jaar	28 dagen
5 jaar – 19 jaar	28 dagen
+20 jaar	56 dagen

Let op: voor wie pas in dienst is getreden vanaf 1 januari 2012 en op SWT gaat, gelden de volgende termijnen: minder dan 6 maanden anciënniteit = 28 dagen, tussen 6 maanden en 5 jaar anciënniteit = 32 dagen.

2.1.3 Wie draagt welk deel van de opzegtermijn?

In 2014 werden de opzegtermijnen aanzienlijk verlengd en dat geldt des te meer voor de werknemers (arbeiders) met een lange anciënniteit in hun onderneming. Om de kost voor de werkgever te verlichten, voorziet de wet in een compensatieregeling ten laste van de RVA (en dus ten laste van de Sociale Zekerheid), namelijk de **ontslagcompensatievergoeding**.

Twee situaties kunnen zich voordoen:

- 1. Je komt in dienst na 1 januari 2014 en je wordt later ontslagen**
Je valt volledig in het nieuwe stelsel (tabel 1) en je werkgever is verantwoordelijk voor je volledige opzegtermijn.
- 2. Je was in dienst vóór 31 december 2013 en je wordt ontslagen na 1 januari 2017**

Je wettelijke opzegtermijn kun je aflezen in tabel 1 op basis van je totale anciënniteit in je bedrijf. Maar om te weten te komen voor welk deel van je opzegtermijn je werkgever verantwoordelijk is, moet er één en ander berekend worden.

Je opzegtermijn wordt daartoe in twee stappen berekend.

- Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor een gedeelte van de opzegtermijn, met name het gedeelte dat betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014. Deze opzegtermijn wordt berekend volgens het (oude) sectoraal stelsel (tabel 3 of 4).
- Vervolgens wordt dit stuk opgeteld bij het tweede gedeelte van de opzegtermijn dat volgens het stelsel in tabel 1 wordt berekend voor de periode vanaf 1 januari 2014 tot de datum van ontslag.
- In het geval van een ontslag met het oog op een SWT wordt voor de verworven anciënniteit vóór 31 december 2013 de sectorale (verkorte) opzegtermijn in aanmerking genomen (tabel 5).

Het verschil tussen de totale opzegtermijn, zoals die blijkt uit tabel 1, en de opzegtermijn waarvoor de werkgever verantwoordelijk is, resulteert in een resterende periode die niet moet worden gepresteerd. Ze wordt ten laste genomen door de RVA in de vorm van een **ontslagcompensatievergoeding** (OCV). Deze vergoeding moet door de betrokken werknemer bij de ABVV-werkloosheidsdienst worden aangevraagd. De OCV wordt berekend op basis van het nettoloon en zal door de werkloosheidsdiensten netto worden uitbetaald.

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

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

- *Aandeel van je werkgever:*
 - *Tot 1 januari 2014 had je 13 jaar anciënniteit in het oude sectorale stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 8 weken of 56 dagen (zie tabel 4).*
 - *Van 1 januari 2014 (=start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 2021 heb je nog 7 jaar en 3 maand anciënniteit lopen*

tot aan je ontslag, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 24 weken (zie tabel 1).

- Je bent in totaal verantwoordelijk voor $8 + 24 = 32$ weken.

- *Aandeel van de RVA = 62 weken (totaal) – 32 weken = **30 weken** die niet worden gepresteerd en worden betaald in de vorm van een **ontslagcompensatievergoeding** (OCV).*

Statuut van de OCV in de Sociale Zekerheid

- De OCV is gelijkgesteld met de opzegvergoeding; m.a.w. je bent gedekt voor alle takken van de Sociale Zekerheid behalve de jaarlijkse vakantie.
- Tijdens de periode gedekt door de OCV kun je geen **werkloosheidsuitkering** ontvangen. Deze periode telt wel mee om je recht op uitkeringen te bepalen.
- Om **ziekte-uitkeringen** te ontvangen moet je een aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen (wachttijd). De periode gedekt door de OCV is gelijkgesteld met arbeidsdagen.
- De periode gedekt door een OCV komt in aanmerking voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde bij **landingsbanen**.

2.1.4 Uitzonderingen

- Er kunnen geen opzegtermijnen worden bedongen die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen.
- Via een sectorale cao kan er NIET in de gunstige zin worden afgevoerd van de wettelijke opzegtermijnen, wat dan weer wel kan via 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 en overhandigt je een controlekaart. Binnen de 8 kalenderdagen na de uitkeringsaanvraag te hebben ingediend, moet je je inschrijven als werkzoekende bij de dienst voor arbeidsbemiddeling van je regio (VDAB voor Vlaanderen, Actiris voor Brussel en FOREM voor Wallonië). Inmiddels wordt een werkloosheidsdossier vaak elektronisch behandeld. Zo worden stukken en ontvangstbewijzen voor je dossier elektronisch overgemaakt. Je kunt ook via het ABVV en met je elektronische identiteitskaart je werkloosheidsdossier opvolgen (<http://www.abvv.be/web/guest/mijn-abvv>).

2.2.2 Tijdelijke werkloosheid

Ben je gedeeltelijk werkloos (economisch, technisch of door weersomstandigheden), richt je dan ook tot de werkloosheidsdienst van het ABVV. De nodige documenten worden door je werkgever elektronisch overgemaakt. Binnen je bedrijf biedt 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 Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in hoofdstuk 7 (Fonds voor Bestaanszekerheid).

Het Fonds voor Bestaanszekerheid betaalt alle aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid gedurende maximaal 36 dagen per kalenderjaar. Dit geldt voor alle motieven gecombineerd (tijdelijke werkloosheid economische redenen, slecht weer en brand in de onderneming). Vanaf de 37e dag betaalt je werkgever deze aanvullende vergoedingen tijdelijke werkloosheid (onbeperkt in de tijd).

De aanvullende vergoedingen tijdelijke werkloosheid bedragen 6,35 euro per volledige dag en 3,18 euro per halve dag.

2.3 Ziekte & ongeval

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

1. Informeer onmiddellijk je werkgever!
2. Maak (indien het arbeidsreglement dat voorschrijft) het 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 arbeiders heb je na een maand dienst recht op gewaarborgd loon. Samengevat ziet het gewaarborgd loon voor arbeiders er als volgt uit:

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

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

Wat vraag je aan je behandelende dokter?

- Geneeskundig getuigschrift waarop wordt vermeld:
 - de arbeidsongeschiktheid;
 - de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
 - of je al dan niet je woning mag verlaten met het oog op de controle.

Bezorg dit getuigschrift binnen de 2 werkdagen (tenzij anders vermeld in je arbeidsreglement) aan je werkgever.

- Aangifte van arbeidsongeschiktheid
Wanneer je langer dan 14 dagen ziek bent, moet je daarvan aangifte doen via een formulier 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' (formulier 'vertrouwelijk'). Dit formulier wordt door je ziekenfonds uitgereikt en laat je invullen door je behandelende arts. Je stuurt het op (poststempel is belangrijk) naar de adviserend geneesheer van je ziekenfonds. Deze aangifte is noodzakelijk om een tegemoetkoming van je ziekenfonds te kunnen ontvangen.

2.3.2 Ziekenfonds

Na een maand van ziekte betaalt het ziekenfonds je gedurende een periode van 6 maanden, een ziekte-uitkering die overeenkomt met 60 % van je (geplafonneerd) loon. Op de ziekte-uitkering is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd. Ze wordt wel belast zoals loon, maar er is een belastingvermindering voorzien.

2.3.3 Voorwaarden

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

- Je bent sinds 12 maanden (wachttijd) ingeschreven bij een ziekenfonds en hebt in die periode minstens 180 dagen gewerkt. Als deeltijdse werknemer moet je gedurende 12 maanden 800 uren bewijzen. Als dat nodig blijkt, kan de wachttijd voor deeltijdse werknemers verlengd worden tot hoogstens 36 maanden.
- Je beschikt over een geneeskundig getuigschrift (zie 2.4.1).
- Je hebt de aangifte van arbeidsongeschiktheid ingediend (zie 2.4.1).
- Het inlichtingenblad dat je van je ziekenfonds ontvangt, heb je zorgvuldig ingevuld. Een gedeelte is bestemd voor de werkgever.

2.3.4 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. Sinds de wet betreffende het eenheidsstatuut (26 december 2013) is voorzien dat er een gedeelte 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). De beschikbaarheid voor een bezoek van de controlearts kan worden geregeld bij sectorale cao, via een bedrijfs-cao of via een aanpassing

van het arbeidsreglement. **In de sector metaalrecuperatie is geen dergelijke cao voorzien.**

Mag je volgens het medisch attest je woning **niet** verlaten, dan wordt van je verwacht dat je de controle-arts bij je thuis ontvangt. Als de arts voor een gesloten deur staat, wordt ervan uitgegaan dat je de controle onmogelijk hebt gemaakt. Vermeldt het medisch attest dat je je woning wel mag verlaten, dan kun je worden verplicht om je aan te melden in de praktijk van de controle-arts. Je verplaatsingskosten worden vergoed door je werkgever. Ook de kosten voor het medisch onderzoek zijn altijd ten laste van de werkgever.

Als de controle-arts 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 controle-arts. De periode van arbeidsongeschiktheid waarover geen geschil bestaat, valt hierbuiten. Als je het niet eens bent met de bevindingen van de controle-arts, dan moet je dit laten noteren in het schriftelijke verslag. Het is ook mogelijk dat de attesten van je huisarts en de controle-arts tegenstrijdig zijn. In dit geval is het mogelijk om binnen de 2 werkdagen nadat je het verslag van de controle-arts hebt ontvangen, een scheidsrechterlijke procedure op te starten. Neem daartoe zo snel mogelijk contact op met je afgevaardigde of secretaris.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector voorziet ook in geval van ziekte een aanvullende vergoeding, bovenop de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in hoofdstuk 7 (Fonds voor Bestaanszekerheid).

2.3.5 Re-integratie langdurig zieken

Sinds 1 januari 2017 werd met het oog op besparingen in de ziekteverzekering een re-integratieprocedure voor langdurig zieken in het leven geroepen. Het initiatief tot re-integratie kan van jezelf, van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds of van je werkgever komen. De arbeidsgeneesheer is het aanspreekpunt, hij beoordeelt in functie van je mogelijkheden, welk soort re-integratie je kunt volgen. Ook de werkpost en de arbeidsomstandigheden dienen aangepast te worden, wat niet altijd mogelijk is. Indien je met een dergelijke re-integratie te maken krijgt, neem dan contact op met je afgevaardigde of secretaris.

2.4 Aanvullend pensioen

Arbeiders in de sector van de metaalrecuperatie (Psc 142.1) 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 (www.sefoplus.be). Dit fonds ontvangt via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdragen die je werkgever voor je stort. **Deze bijdrage bedraagt momenteel 1,80 % van je jaarlijkse brutoloon.**

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

Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

- Het gaat om de som van de werkgeversbijdragen die voor jou tijdens je loopbaan werden gestort, eventueel aangevuld met de waarborgen voortvloeiend uit het solidariteitsluik.
- 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 verhoogd met een rendement dat vanaf 1 januari 2016 1,75 % bedraagt. Bijdragen van vóór 31 december 2015 hebben nog een rendement van 3,25 %.

Je aanvullend pensioen opvragen

Je kunt je aanvullend pensioen opvragen als kapitaal (eenmalige uitbetaling) of als (jaarlijkse levenslange) rente, op voorwaarde dat deze rente minstens 500 euro bruto per jaar bedraagt. Dit kan 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 2022
 - op 63 jaar/42 loopbaanjaren
 - op 61 of 62 jaar/43 loopbaanjaren
 - op 60 jaar/ 44 loopbaanjaren

Daarnaast zijn er nog overgangsmaatregelen:

Als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961, 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⁾
61 jaar	16,5 %	18 % of 16,5 % ⁽¹⁾
62 jaar tot 64 jaar	16,5 %	16,5 %
65 jaar of ouder	16,5 % of 10 %	16,5 % of 10 % ⁽²⁾

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.

⁽¹⁾ 16,5% enkel van toepassing indien uitbetaling in kader van de wettelijke pensionering
⁽²⁾ 10 % in de mate dat je blijven werken bent of werkloos was binnen een referentieperiode van 3 jaar voor je 65e.

Wat kan wel?

- Je kunt het bedrag laten staan in het Sectoraal Pensioenfonds (SEFOPLUS) tot wanneer 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 en met 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.

Overlijden voor de pensioenleeftijd?

Het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene (vóór of na pensionering), of de overeenstemmende kapitaalswaarde, worden aan hun rechthebbende(n) toegezegd.

Informatie over je aanvullend pensioen

Zolang je actief bent in de sector, ontvang je jaarlijks (in november of december) een pensioenfiche met de stand van zaken van je 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://mypension.onprvp.fgov.be>). Je logt er in met je elektronische identiteitskaart en de rest wijst zich (vanzelf) uit.

Alle aanvragen tot uitkering van je aanvullend pensioen n.a.v. je wettelijk pensioen of overlijden, alsook de aanduiding van je begunstigde, gebeuren via geijkte formulieren die je kunt downloaden op de hogergenoemde webstek www.sefoplus.be. Op deze formulieren staat telkens vermeld welke documenten je moet toevoegen.

Contactgegevens:

vzw SEFOPLUS, Woluwedal 46/7, 1200 Brussel.

Tel: 02/761.00.71

Website: www.sefoplus.be

OP ZAK

- De bijdrage voor het Sectoraal Pensioenfonds bedraagt **1,8 %**.
- Alle formulieren inzake aanvullend pensioen kun je opvragen op de website www.sefoplus.be.
- Via mypension.be krijg je een duidelijk zicht op zowel je wettelijk als aanvullend pensioen!

2.5 Precaire contracten

In onze sector werken heel wat arbeiders met precaire contracten. Dat zijn tijdelijke contracten, uitzendcontracten en contracten voor een bepaald werk die je als werknemer geen werkzekerheid bieden. Werk je met een dergelijk contract, dan neem je bij een omzetting naar een contract van onbepaalde duur de volledige anciënniteit over die je hebt opgebouwd in de onderneming. Bij de omzetting hoeft je geen proefperiode meer af te leggen. Er is echter wel een mogelijkheid om in de individuele arbeidsovereenkomst een verkorte

opzegtermijn te voorzien, maar enkel voor arbeiders die worden aangeworven met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere uitzendcontracten en enkel gedurende de eerste 3 maanden van de tewerkstelling.

Ondernemingen binnen de sector kunnen slechts een beroep doen op opeenvolgende dagcontracten, indien daartoe een expliciete noodzaak bestaat. Het moet gaan over werken waarvan vóór de aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 werkdagen. Bovendien moet (sinds oktober 2018) de werkgever nu ook de noodzaak van dagcontracten statistisch kunnen aantonen.

Uitzendcontracten omwille van 'tijdelijke vermeerdering van werk', worden na een periode van 6 maanden omgezet in een contract van onbepaalde duur.

3. Arbeidstijd

3.1 Wekelijks arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 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 invoeren, 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 socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing op betaald. De relance-uren moet steeds schriftelijk worden overeengekomen tussen de werkgever en de individuele werknemer. Deze overeenkomst is maximaal zes maanden geldig (maar kan telkens worden hernieuwd).

3.3 Sectoraal kader nachtarbeid

Binnen de sector bestaan afspraken en procedures inzake (de invoering van) nachtarbeid.

Afspraken

- Nachtarbeid kan enkel op vrijwillige basis.
- Nachtarbeid kan enkel voor werknemers met een contract van onbepaalde duur.
- Terugkeerrecht voor zwangere vrouwen en voor werknemers met ernstige medische, familiale, ... problemen.

Procedure om nachtarbeid in te voeren

- De werkgever moet vooraf de werknemers schriftelijk informeren over zijn voornemen om nachtarbeid in te voeren, alsook over de factoren die een invoering rechtvaardigen.
- In bedrijven met een vakbondsafvaardiging dient een cao te worden afgesloten (ondertekend door alle in de vakbondsafvaardiging aanwezige vakbonden).
- In bedrijven zonder vakbondsafvaardiging dient het betrokken paritair comité zijn goedkeuring te geven over de resultaten van de besprekingen met de werknemers.

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 kun je aflezen met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in 2022	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
- Vaderschapsverlof
- Dagen waarop je burgerlijke plichten moet verrichten, zoals zetelen in een jury
- Uitoefening van een openbaar mandaat
- Uitvoering van opdrachten in een paritair comité of in andere sociale organen (arbeidsrechtbanken, commissies voor advies, ...)
- Uitvoering van opdrachten als lid van de syndicale afvaardiging, een gewestelijk of nationaal vakbondscomité of een nationaal vakbondcongres
- Stages of studiedagen in het kader van sociale promotie
- Stages of studiedagen die zijn ingericht door de representatieve vakbonden
- Lock-out, werkonderbreking of staking in de onderneming met akkoord van een vakbond
- Werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Werkloosheid om economische redenen
- Educatief verlof

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 verbonden aan een enkele voorwaarden:

- Op 31 december van het vakantiedienstjaar (het vakantiedienstjaar is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin je als jongere vakantie neemt) ben je nog geen 25 jaar.
- 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 zijn uitgeput. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet aanvullende vergoedingen.

Meer info? werk.be/jeugdvakantie

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 (= het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin je vakantie neemt).
- Je hebt recht op minder dan 4 weken 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 Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet aanvullende uitkeringen.

Meer info? werk.be/seniorvakantie

3.4.4 Europese vakantie

De Europese vakantieregeling is een aanvulling van onze betaalde vakantieregeling waardoor je nu het recht hebt op betaalde vakantie vanaf het eerste jaar dat je werkt of wanneer je het werk hervat na inactiviteit. Het gaat weliswaar om een voorschot op je dubbel vakantiegeld van het volgend jaar.

Modaliteiten

- Je moet minstens 3 maanden hebben gewerkt (aanlooperperiode).
- Je krijgt 1 week vakantie per 3 maanden werk. Na de aanlooperperiode bouw je vakantiedagen op in verhouding tot je prestaties, maar je moet niet wachten op een volledig nieuwe periode van 3 maanden om bijkomende vakantiedagen te krijgen.

Voorbeeld:

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

- Je vraagt het aan door het formulier van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen.

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

3.4.5 Feestdagen

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

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

Valt een feestdag op een zondag of op 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 de syndicale delegatie (indien geen ondernemingsraad) of in overleg tussen werkgever en werknemer (indien ook geen syndicale delegatie). Als de vervangingsdag niet expliciet via deze weg wordt vastgelegd, dan valt hij op de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag. De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te brengen van de vervangingsdagen vóór 15 december van elk jaar. Daartoe wordt een gedagtekend en ondertekend bericht uitgehangen.

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

3.4.5 Bijkomende feestdag

Binnen de sector metaalrecuperatie heb je bovendien recht op één bijkomende feestdag, namelijk de gewestelijke feestdag:

- 11 juli in het Nederlands taalgebied
- 27 september in het Frans taalgebied
- Voor arbeiders van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en het Duitstalig gebied wordt de datum van deze speciale verlofdag in gemeenschappelijk overleg op ondernemingsniveau vastgelegd.

3.5 Klein verlet

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

• **Huwelijk**

- Eigen huwelijk of verklaring van wettelijke samenleving of officiële neerlegging van samenlevingscontract: je krijgt 3 dagen vrijaf in de loop van de week van de gebeurtenis of in de daaropvolgende week.
- Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind (wettig of erkend), kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van eender welk andere verwant die bij de werknemer inwoont: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).

• **Geboorte van je eigen kind** (wettelijk, gewettigd, aangenomen, erkend natuurlijk kind of regelmatig door jou opgevoed kind): je mag 15 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevalling. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende 12 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 maximaal 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. Zie ook punt 4.2.2 voor info inzake het adoptieverlof.

• **Overlijden**

- Overlijden van je echtgenoot of echtgenote (of samenwonende partner), van een kind van de arbeider of van zijn echtgenoot/echtgenote (of samenwonende partner) of overlijden van een door de arbeider opgevoed kind in het kader van langdurige pleegzorg: twaaalf dagen waarvan vijf dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden en zeven dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.
- Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider: je hebt recht op 5 vrije dagen, te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.
- Overlijden van familieleden die bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 2 vrije dagen, te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.
- Overlijden van familieleden die niet bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 1 vrije dag, te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.
- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.
- Overlijden van een voogd(es) of van een minderjarig pleegkind waarvoor je als voogd(es) optreedt: je hebt recht op 1 vrije dag, te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.

- **Allerlei**

- Een wettig, gewettigd, aangenomen, natuurlijk erkend of regelmatig door jou opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrij zinnige jeugd of aan de plechtige communie: je krijgt 1 vrije dag. Wanneer de plechtigheid plaatsvindt op een zon- of feestdag, zal deze dag genomen worden op de arbeidsdag onmiddellijk voor of onmiddellijk na het feest.
- Je neemt deel aan een officieel bijeengeroepen familieraad: je krijgt de nodige tijd en hoogstens 1 dag vrijaf.
- Je zetelt in een jury, bent opgeroepen als getuige voor een rechtbank, bent opgeroepen door de arbeidsrechtbank, oefent het ambt van bijzitter uit in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente- of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, Europees): je krijgt de nodige tijd en hoogstens 5 dagen vrijaf.

Een volledig overzicht vind je terug in de [sectorale cao kort verzuim](#) van 18 augustus 2021.

3.6 Anciënniteitsverlof

Een arbeider in de sector metaalrecreatie heeft recht op:

- 1 dag anciënniteitsverlof na 15 jaar anciënniteit in de onderneming.
- 2 dagen anciënniteitsverlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming
- 3 dagen anciënniteitsverlof na 30 jaar anciënniteit in de onderneming.

Bij overgang van de onderneming blijft de anciënniteit die de arbeider heeft opgebouwd behouden. Gunstiger regelingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing.

3.7 Jubileumverlof

Sinds 1 juli 2019 werd de eenmalige jubileumdag na 10 jaar anciënniteit afgeschaft en omgezet in een recurrenente dag anciënniteitsverlof vanaf 20 jaar anciënniteit (zie punt 3.6)

4. Onderbreking van de loopbaan

4.1 Tijdskrediet met motief en landingsbanen

Oorspronkelijk voorzag cao nr. 103 in verschillende vormen van tijds-krediet 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**

Tijdscrediet met motief

1° motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om een opleiding te volgen ³	• 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.	• Voltijds en halftijds kan maar mits een sectorale cao werd afgesloten. In de sector metaalrecuperatie voorziet de sectorale cao een recht op 12 maanden vol- of halftijds. 36 maanden is enkel mogelijk in geval van een 1/5e onderbreking. • Mits een bedrijfs-cao kan dit recht wel uitgebreid worden tot 36 maanden.	Volledig behoud van pensioenrechten Merk op! Er is geen proportionele berekening bij deeltijdse opname van tijdscrediet. 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.

Tijdscrediet met motief

2° motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om • zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar (op aanvangsdatum tijdscrediet); • palliatieve zorg te verlenen; • bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind; • een zwaar ziek gezins- of familielid⁴ bij te staan of te verzorgen; • zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.	• 24 maanden anciënniteit in de onderneming zijn 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.	• Voltijds en halftijds kan maar mits een sectorale cao werd afgesloten. In de sector metaalrecuperatie bestaat er een recht op 51 maanden voor tijdscrediet met motief zorg (zowel vol- of halftijds als 1/5e). • Uitzondering: voor het motief zorg voor een kind jonger dan 8 jaar is er maar een sectoraal recht op 36 maanden vol- of halftijds. Maar dit recht kan wel uitgebreid worden tot 51 maanden mits een bedrijfs-cao. • Er is geen cao nodig om tijdscrediet op te nemen voor bijstand en zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of om zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.	Volledig behoud van pensioenrechten Merk op! Als je al tijdscrediet met motief 'opleiding' (zie hoger) nam, wordt dit in mindering gebracht van deze 51 maanden. <i>Voorbeeld: Je nam al 30 maanden tijdscrediet voor een opleiding, dus heb je nog recht op 21 maanden om je zwaar ziek kind te verzorgen.</i>

(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 familielid = 2e graad

Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)

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

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

Gevallen	Voorwaarden	Gevolgen voor pensioen
1. Tewerkgesteld zijn (bij begin van tijdskrediet eindeloopbaan) in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering	Als de 3 voorwaarden in het kader van de erkenning zijn vervuld: - Ontslagen worden vermeden door invoering van tijdskrediet eindeloopbaan; - Het aantal SWT'ers wordt beperkt door de invoering; - Er is akkoord van de minister.	Volledige gelijkstelling

2. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen	De 35 jaar beroepsloopbaan wordt berekend volgens de SWT-reglementering.	Gelijkstelling aan minimumrecht
3. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever: 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep - Of 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep	Zwaar beroep (zoals bij SWT) - Wisselende ploegen - Onderbroken diensten - Nachtarbeid	Volledige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar gewerkt hebben in een stelsel van nachtarbeid	Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	Volledige gelijkstelling

Uitzonderingen: Tijdskrediet vanaf 50 jaar

- De cao nr. 103 voorziet nog steeds in de mogelijkheid om tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 50 jaar op te nemen. Je kunt dus nog steeds instappen in dit stelsel, maar slechts onder strikte voorwaarden en in bepaalde gevallen én steeds zonder onderbrekingsuitkeringen.
- Er zijn dan ook geen gelijkstellingen voor je pensioen!
- Meer info daarover vind je op de [website van de RVA](#).

Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)				
Soorten landingsbaan	Loopbaan- en tewerkstellingsvoorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Gevolgen voor pensioen
<u>Uitz. 1:</u> <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
<u>Uitz. 2:</u> <u>recht op 1/5-vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: - Werknemers na een zwaar beroep;	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	In de sector metaalrecuperatie is dit niet mogelijk, want er is geen sectorale cao die in deze mogelijkheid voorziet.	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
<u>Uitz. 3:</u> <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**,

verlof voor palliatieve zorg en **verlof voor mantelzorg**. 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	Mantelzorg
Recht	• voor elke ouder • kind jonger dan 12 jaar zowel bij geboorte als adoptie	• elke werknemer op voorwaarde attest⁵ behandelend arts • gezins- of familielid⁶ dat lijdt aan een zware ziekte • voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen	Elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is.	• Mits officiële erkenning en minstens 50u/m of 600u/j bijstand + • een vertrouwensrelatie of een nauwe, affectieve of geografische relatie opgebouwd hebben met de geholpen persoon; • in België verblijven; • ingeschreven zijn in het bevolkings- of vreemdelingenregister; • de bijstand en hulp niet-beroepshalve, kosteloos en in samenwerking met ten minste een professionele zorgverlener verstrekken; • rekening houden met het levensproject van de geholpen persoon; • erkend worden door je ziekenfonds na een verklaring op erewoord
Vormen	• voltijds 4 maand per kind⁷ • halftijds 8 maand per kind • 1/5 gedurende 20 maanden • 1/10 gedurende 40 maanden	• voltijds hoogstens 12⁸ maanden • halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden	voltijds of proportioneel gedurende 1 maand, maar kan tweemaal met 1 maand verlengd worden	• voltijds; zowel voor voltijdse als deeltijdse werknemers; 3 maand maar eenmaal verlengbaar • 1/2 of 1/5; enkel voltijdse werknemers gedurende 6 maand maar eenmaal verlengbaar
Sociale rechten	Pensioen, ziekte- of werkloosheidvergoeding worden berekend op		voltijds loon; je geniet ontslagbescherming.	

(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.

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

4.2.2 Adoptieverlof

Een werknemer die in het kader van adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op adoptieverlof. Drie dagen van dit verlof worden betaald door de werkgever, voor de andere dagen ontvang je een uitkering van het ziekenfonds.

Sinds 1 januari 2019 bedraagt het adoptieverlof maximaal zes weken. De duur wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid. De maximale duur van het adoptieverlof wordt sinds 1 januari 2019 om de 2 jaar telkens met 1 week opgetrokken. Dat gaat door tot 2027: dan zal de maximale termijn 11 weken bedragen. De weken die op die manier aan de 6 weken worden toegevoegd, moeten tussen beide adoptieouders worden verdeeld.

4.2.3 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.

4.2.4 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 1^e 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:

- **Prenataal verlof: 6 weken (8 weken in geval van een 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. Ziekteperioden kun je in principe niet overdragen.

- **Postnataal verlof: 9 weken**

De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt minstens 9 weken (11 weken in geval van een meerling). Bevalt de werkneemster op een dag waarop ze het werk al heeft aangevat, dan begint de postnatale rust te lopen vanaf de dag na de bevalling. De postnatale rust kan worden verlengd met het overdraagbare gedeelte van de prenatale rust. Als de werkneemster de arbeidsonderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlengen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust. Van deze omzetting moet ze de werkgever ten laatste 4 weken voor het einde van de postnatale rust op de hoogte brengen.

4.3.1.2 Profylactisch verlof

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

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

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

4.3.1.3 Borstvoedingspauzes

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

Als werkneemster heb je het recht om je arbeidsovereenkomst te schorsen om je kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot 9 maanden na de geboorte. De duur van de pauzes hangt af van de effectieve arbeidsduur: een pauze van een halfuur voor een prestatie van 4 uur of meer per dag; twee pauzes van elk een halfuur die ze in 1 of 2 keer kan opnemen gedurende de dag voor een dagprestatie van minstens 7,5 uur. Het aantal pauzes dat je neemt, is onbeperkt. Voor die uren of halfuren borstvoedingspauze krijg je een vergoeding van 82 % van het brutoloon dat verschuldigd zou zijn geweest voor de pauzes. Deze vergoeding valt ten laste van het ziekenfonds.

4.3.2 Vaderschapsverlof

Bij de geboorte van een kind waarvan je vaderschap vaststaat, kun je 15 dagen vaderschapsverlof opnemen. Deze dagen moet je opnemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling en mogen in één keer of verspreid worden opgenomen. De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de 12 overige dagen worden vergoed door het ziekenfonds.

4.3.3 Geboorteverlof meelouders

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, hebben de werknemers die meelouder zijn (het kan gaan om de lesbische partner van de moeder of om een mannelijke partner die het kind niet heeft erkend) het recht om gedurende 15 dagen van het werk afwezig te zijn (dat wordt opgetrokken naar 20 dagen vanaf 1 januari 2023). Deze dagen zijn door hen te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

De werknemer behoudt tijdens de eerste drie dagen van het geboorteverlof het volledige loon ten laste van de werkgever. Tijdens de daaropvolgende dagen geniet de werknemer een uitkering van de mutualiteit.

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

4.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)

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

Dwingende redenen

Elke niet-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 bloed-verwant in de eerste 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 (wat in de sector metaalrecuperatie niet het geval is). De dagen zijn wel gelijkgesteld voor de Sociale Zekerheid, niet voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

5.1 Algemene en sectorale regeling

Het algemene SWT-stelsel is vastgelegd in cao nr. 17. De leeftijdsgrens om voor dit stelsel in aanmerking te komen is 62 jaar. De vereiste loopbaan bedraagt 40 jaar voor mannen en 37 jaar (in 2021) of 38 jaar (in 2022) voor vrouwen. Voor vrouwen stijgt de loopbaanvoorwaarde jaarlijks met één jaar om in 2024 op 40 jaar te worden vastgelegd. Naast het algemene SWT-stelsel (62 jaar) bestaan er ook nog afwijkende SWT-stelsels zoals SWT lange loopbaan en SWT zware beroepen. Voor deze afwijkende stelsels ligt de leeftijd sinds 1 juli 2021 op 60 jaar. Om er gebruik van te kunnen maken, moet er in de sectoren

een sectorale cao worden afgesloten. In de sector metaalrecuperatie werd deze cao voorzien.

Hieronder volgt een schematisch overzicht van alle huidige SWT-stelsels en hun voorwaarden (leeftijd en loopbaan). Ook de voorwaarden om vrijgesteld te worden van de aangepaste beschikbaarheid komen aan bod.

Tot slot vermelden we nog dat het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalrecuperatie voorziet in een aanvullende vergoeding voor wie in een SWT-stelsel stapt (zie punt 7).

SWT - Situatie 2021-2022

Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		cao	Mogelijk in de sector metaalrecuperatie
62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 37 jaar (2021) 38 jaar (2022)	cao nr. 17	Ja
60 jaar	33 jaar + zwaar beroep ⁹ + 10 jaar ¹⁰ anciënniteit in onderneming		cao nr. 151	Sectorale cao geldig van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023
60 jaar	35 jaar loopbaan + zwaar beroep		cao nr. 143	Enkel mogelijk mits bedrijfs-cao
60 jaar	40 jaar		cao nr. 152	Sectorale cao geldig van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023
60 jaar	33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid		cao nr. 151	Sectorale cao geldig van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023
58 jaar – medisch SWT	35 jaar + ernstige lichamelijke problemen of statuut andersvalide werknemer – attest geneesheer Fedris ¹¹		cao nr. 150	Geen sectorale of ondernemings-cao nodig. NAR-cao loopt van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023.

(9) 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar nachtarbeid, ploegenarbeid of onderbroken diensten

(10) Dit is een sectorspecifieke voorwaarde voor de metaal- en machinebouw.

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

OP ZAK

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

5.2. Onderneming in moeilijkheden of herstructurering

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

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

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

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

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

5.3 Aangepaste beschikbaarheid

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

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

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

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

Deze voorwaarden zijn als volgt:

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

6. Vorming & opleiding

6.1 Bijdragen voor vorming & opleiding

- De bijdragen die de werkgevers betalen voor permanente vorming van werknemers uit de sector bedraagt 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %.
- De bijdragen voor vorming en opleiding van risicogroepen (langdurig werkzoekenden, personen met een arbeidshandicap, oudere werknemers, ... bedraagt eveneens 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %.

6.2 Collectief recht op vorming

In de sector bestaat sinds 1 januari 2022 een collectief recht op vorming van 3 dagen per arbeider per 2 jaar. Dit collectief recht betekent dat een onderneming gemiddeld 3 dagen (of 24u) opleiding moet voorzien per arbeider per 2 jaar.

Voorbeeld: een bedrijf heeft 100 werknemers, waarvan 60 arbeiders en 40 bedienden.

Er zijn 60 arbeiders, wat impliceert dat er dus een collectief recht bestaat van gemiddeld 180 (60 x 3) vormingsdagen per 2 jaar. Deze 180 vormingsdagen mogen in principe ongelijk verdeeld worden over de aanwezige arbeiders (bijv. 10 arbeiders krijgen elk 18 dagen opleiding in een jaar, de overige 50 arbeiders krijgen geen opleiding). Zolang het gemiddelde van 180 dagen over 2 jaar wordt gerealiseerd, zijn de regels gerespecteerd.

Als MWB-ABVV willen wij er natuurlijk wel voor pleiten om deze vormingsdagen zo veel mogelijk te verspreiden over alle arbeiders, zodat iedereen voldoende kansen krijgt op opleiding. Dit is uiteraard een taak van de vakbondsvertegenwoordigers in de onderneming.

Opleidingen gebeuren normaal gezien ook tijdens de werkuren en verlopen zo veel als mogelijk via de paritaire vormingsinstelling Educam.

Opleidingen die erkend zijn door Educam geven recht op een premie voor bedrijven. Deze premies worden betaald door Educam. Voor de sector metaalrecuperatie geldt een premie van 15 euro per uur per arbeider (ofwel 120 euro per dag per arbeider). Om recht te hebben op een premie moeten wel enkele voorwaarden vervuld zijn:

- De opleiding houdt verband met de jobinhoud van de cursisten en kadert in een opleidingsplan.
- Het opleidingsplan is goedgekeurd in de onderneming door de aanwezige vakbonden.
- De opleiding bedraagt minstens 4 uur (of 2 uur in bepaalde gevallen – zie verder).
- De opleiding gebeurt in elk geval buiten de productie. On-the-job-training is alleen mogelijk onder strikt bepaalde voorwaarden.

Let op:

Naast opleidingen van 4 uur (wat de algemene regel is) kunnen ook opleidingen erkend worden die slechts 2 uur of 1 uur bedragen.

- Opleidingen van 2 uur kunnen recht geven op een premie op voorwaarde dat de sociale partners ze goedkeuren binnen de instanties van Educam.

- Opleidingen van minstens 1 uur kunnen recht geven op een premie wanneer het gaat om leveranciersopleidingen en opleidingen over de 'toolbox veiligheid'

Wat opleiding buiten de werkuren betreft: dit is alleen mogelijk voor specifieke beroepen en activiteiten die vorming tijdens de werkuren onmogelijk maken. De voorwaarden zijn:

- Minstens 4 uren en maximaal 24 uren per 2 jaar per arbeider
- Keuze voor de werknemer tussen recuperatie of uitbetalen van de vormingsuren
- Enkel op vrijwillige basis
- Na goedkeuring door de vakbondsafvaardiging en door de sectorale stuurgroep die werd opgericht in de schoot van Educam

Let op: ook hier zijn opleidingen van 2 uur mogelijk, mits deze worden goedgekeurd door de vakbonden binnen de instanties van Educam.

In de sector metaalrecuperatie bestaat ook een specifieke regeling inzake on-the-job-opleidingen. Deze regeling is enkel van toepassing op werknemers die nieuw zijn in de sector (m.a.w. nog nooit in Psc 142.01 gewerkt hebben). Deze on-the job opleiding duurt minstens 3 weken (gespreid over een periode van 12 maanden). Het bedrijf is ook verplicht om een individueel opleidingsplan om te stellen dat door de werknemer moet worden ondertekend (de syndicale delegatie moet hierover uiteraard ook geïnformeerd worden). Voor dergelijk traject ontvangt de onderneming een subsidie van Educam ter waarde van 15 euro per uur (drie weken = 114 uur = maximaal 1710 euro per nieuwe werknemer).

Meer info vind je op de [website van Educam](#).

6.3 Opleidingsplan

Een opleidingsplan dient als globaal overzicht van de opleidingsbehoefte in de onderneming en van de oplossingen om daaraan tegemoet te komen. Bij de opmaak van een opleidingsplan moeten de opleidingsnoden in alle afdelingen en van alle personeelsgroepen worden onderzocht. Het opleidingsplan moet steeds het voorwerp moet uitmaken van overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

6.4 Betaald educatief verlof

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

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

6.4.1 Het BEV: voor wie

De werknemer moet tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst in de privésector of een contractuele medewerker zijn van een autonoom overheidsbedrijf. Dit omvat ook de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. De werknemer moet voltijds of deeltijds tewerkgesteld zijn. Onder bepaalde voorwaarden hebben de deel-

tijds werknemers recht op een quota aan BEV-uren naar rato van hun arbeidsduur.

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

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

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

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

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

6.4.3 De BEV-uren voor de opleiding

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

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

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

6.4.4 Behoud van loon

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

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

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

6.4.5 Meer info

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

Het BEV in het Waals Gewest:

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

Het BEV in het Brussels Gewest op de website:

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

Het BEV voor de Duitstalige Gemeenschap:

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

De validering van de competenties:

<https://www.validationdescompetences.be>

7. Werkbaar werk

In de sector metaalrecuperatie bestaat sinds 1 januari 2022 een cao 'werkbaar werk', die volgende punten bevat:

1. Peterschap:

- Elke onderneming heeft recht op één peterschapsopleiding (georganiseerd door Educam) die voor de arbeiders onder het Vlaams Opleidingsverlof valt.
- Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

2. Sectoraal model werkbaar werk:

- De ondernemingen kunnen onderzoeken welke maatregelen kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen.
- Ze houden hierbij in het bijzonder rekening met de volgende thema's: stress en burn-out, ergonomie, competentiebeleid en talentontwikkeling, opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers, tewerkstelling oudere arbeiders verhogen, instroom arbeiders bevorderen.
- In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kan dit onderzoek gebeuren in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan dit onderzoek samen met de arbeiders gebeuren.

+ OP ZAK

- Educam is het opleidings- en kenniscentrum voor de sector metaalrecuperatie: bekijk zeker eens hun website!
- Het opleidingsplan is een belangrijk instrument. Discussieer erover met je werkgever.
- Dankzij het Vlaams Opleidingsverlof kun je opleiding volgen tijdens de werkuren en zonder loonverlies.

8. Fonds voor Bestaanszekerheid

In de tabel hieronder vind je een overzicht van de aanvullende vergoedingen die worden betaald door het Fonds van Bestaanszekerheid sinds 1 juli 2019.

I. Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, slecht weer of overmacht ten gevolge van brand in de onderneming

Voorwaarden:

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

• Bedragen:

- 6,35 euro per volledige werkloosheidsuitkering
- 3,18 euro per halve werkloosheidsuitkering.

• Duur:

- Het FBZ betaalt aanvullende vergoedingen t.e.m. de 36e dag, en dit voor alle motieven gecombineerd (economische redenen, slecht weer en overmacht).
- Vanaf de 37e dag wordt de aanvullende vergoeding door de werkgever betaald (onbeperkt in de tijd).

II. Volledige werkloosheid Voorwaarden: • Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • Ontslagen zijn door een werkgever van de sector • Minstens 3 jaar anciënniteit in de recuperatiesectoren (PC 142) LET OP: sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid meer betaald, behalve indien: • Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van collectief ontslag (sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013); • Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 kunnen hun saldo nog uitputten.	• Bedragen: - 5,73 euro per werkloosheidsuitkering - 2,86 euro per halve werkloosheidsuitkering • Duur: max. 150 dagen per kalenderjaar
III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel SWT Voorwaarden: • Minstens 55 jaar • Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • Ontslagen zijn door een werkgever van de sector • Tot aan wettelijk pensioen LET OP: sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid meer betaald, behalve indien: • Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van collectief ontslag (sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013); • Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 kunnen hun saldo nog uitputten.	• Bedragen: - 5,73 euro per volledige werkloosheidsuitkering - 2,86 euro per halve werkloosheidsuitkering
IV. SWT Voorwaarden: • Minstens 3 jaar anciënniteit in de sector V. Ziekte Voorwaarden: • In dienst zijn bij een werkgever van de sector • Genieten van de wettelijke ziektevergoedingen VI. Oudere zieken Voorwaarden: • Blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval (met uitsluiting van ongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval) • Minstens 53 jaar zijn • In dienst zijn bij een werkgever uit de sector • Minstens 5 jaar anciënniteit in de sector • Genieten van de wettelijke ziekte- en invaliditeitsuitkeringen	Het Fonds betaalt de helft van het verschil tussen het laatste (begrensde) nettoloon en de werkloosheidsuitkeringen, met een minimum van 5,73 euro per dag. • Bedragen: - 66,27 euro na de eerste zestig dagen ononderbroken ongeschiktheid - 90,16 euro na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid - 117,09 euro na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid - 117,09 euro na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid - 117,09 euro na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid - 117,09 euro na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid • Begrensd tot maximaal 600 euro per kalenderjaar • Ook bij zwangerschapsverlof • Bedragen: - 6,06 euro per volledige ziekteuitkering - 3,03 euro per halve ziekteuitkering • Duur: tot aan wettelijk pensioen na de periode van gewaarborgd loon • Wachttijd: 30 kalenderdagen

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 metaalrecuperatie kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in ondernemingen vanaf 40 arbeiders. Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

- 40 tot en met 50 arbeiders: 2 tot 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.

Voor de ondernemingen waar minder dan 40 arbeiders zijn tewerkgesteld, is de oprichting van een syndicale afvaardiging niet verplicht, maar wel mogelijk.

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

9.2 Werkzekerheid

Binnen de sector zal in geen enkele onderneming worden overgegaan tot meervoudig ontslag omwille van economische of technische redenen, vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, mobiliteit binnen de onderneming,...) zijn uitgeput.

Indien toch wordt overgegaan tot collectief ontslag¹², moet een bepaalde overlegprocedure worden gevolgd:

- De ondernemingsraad moet ingelicht worden. Indien er geen ondernemingsraad is, moet de vakbondsafvaardiging op de hoogte worden gebracht. Is er ook geen vakbondsafvaardiging, dan moet de werkgever individueel en vooraf elke betrokken werknemer schriftelijk inlichten.
- Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, moeten op ondernemingsvlak de besprekingen worden opgestart over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. Indien er geen syndicale vertegenwoordiging is in de onderneming, wordt de overlegprocedure ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.

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.

¹²⁾ Ontslag van ten minste 3 arbeiders in ondernemingen met 29 werknemers en minder en van ten minste 10 % arbeiders in ondernemingen met 30 werknemers en meer, dit alles in de loop van een periode van 60 kalenderdagen.

10. Inzetbaarheid

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

10.1 Sollicitatieverlof

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

1. **Je hebt geen recht op een outplacementbegeleiding** (zie punt 8.2): 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 en advies) die een ontslagen werknemer in staat moet stellen om op korte termijn bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige werk te vinden.

Al sinds 2002 voorziet cao nr. 82 een recht op een outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn. Sinds 2014 bestaat er een bijkomend recht op outplacement.

10.2.1 Recht op outplacement op basis van de huidige wetgeving (het algemene regime)

- Sinds 2014 kan elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzegtermijn (of een opzegvergoeding) van minstens 30 weken, genieten van een outplacementbegeleiding.
- Gedurende deze termijn van minstens 30 weken heb je recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren. De begeleiding volg je dan tijdens je sollicitatieverlof.
- Indien je ontslagen wordt met een opzegvergoeding (bij verbreking), dan wordt je opzegvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding). Tot 31 december 2015 kon je in dit geval een outplacementbegeleiding weigeren en behield je een opzegtermijn van ten minste 30 weken. Maar sinds 1 januari 2016 wordt je opzegvergoeding sowieso verminderd met 4 weken, zelfs indien je de begeleiding weigert.
- Wie 45 jaar of ouder is en bij ontslag geen 30 weken opzegtermijn heeft, kan terugvallen op de regeling van cao 82 (zie volgend punt).

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

- Als je ontslagen wordt en op het ogenblik van jouw ontslag ben je minstens 45 jaar oud en heb je een ononderbroken anciënniteit bij je werkgever van 1 jaar, dan heb je recht op outplacement. Je werkgever is dan ook verplicht om je een outplacementbegeleiding aan te bieden. In twee gevallen is je werkgever dat niet verplicht, tenzij je er zelf om vraagt: wanneer je arbeidsduur minder dan de helft bedraagt dan je voltijdse collega's en wanneer je als toekomstig volledig uitkeringsgerechtigd werkloze niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.
- Volgens cao 82 moet een outplacementbegeleiding voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria. Bovendien moet het outplacementaanbod gebeuren volgens een specifieke procedure en bestaat er een sanctie, als je werkgever zijn verplichting niet nakomt.

Bijlage: Vervoerskosten

A. Vervoerskosten

Werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een privévervoermiddel (sinds 1 februari 2022). De onderstaande tabel wordt elk kalenderjaar geïndexeerd op 1 februari. De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis.

Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
1	1,22	43 - 45	6,35
2	1,40	46 - 48	6,74
3	1,52	49 - 51	7,06
4	1,63	52 - 54	7,27
5	1,77	55 - 57	7,55
6	1,88	58 - 60	7,89
7	1,96	61 - 65	8,14
8	2,09	66 - 70	8,56
9	2,20	71 - 75	8,87
10	2,32	76 - 80	9,43
11	2,48	81 - 85	9,72
12	2,58	86 - 90	10,13
13	2,69	91 - 95	10,59
14	2,78	96 - 100	10,85
15	2,91	101 - 105	11,26

Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
16	3,05	106 - 110	11,70
17	3,15	111 - 115	12,15
18	3,29	116 - 120	12,57
19	3,42	121 - 125	12,85
20	3,56	126 - 130	13,30
21	3,67	131 - 135	13,71
22	3,77	136 - 140	13,96
23	3,92	141 - 145	14,59
24	4,02	146 - 150	14,98
25	4,12	151 - 155	15,14
26	4,30	156 - 160	15,69
27	4,37	161 - 165	16,00
28	4,45	166 - 170	16,31
29	4,63	171 - 175	16,85
30	4,72	176 - 180	17,13
31 - 33	4,90	181 - 185	17,70
34 - 36	5,31	186 - 190	17,99
37 - 39	5,64	191 - 195	18,27
40 - 42	6,00	196 - 200	18,86

B. Minimumlonen

Hier vind je de minimumuurlonen in de sector van de metaalrecuperatie sinds 1 januari 2022.

Categorie	Spanning	38u	39u	40u
A. Ongeschoolde	100	12,93	12,60	12,28
B. Geoefende 3 ^e categorie	112,5	14,55	14,18	13,82
C. Geoefende 2 ^e categorie	125	16,16	15,75	15,35
D. Geoefende 1 ^e categorie	132	17,07	16,63	16,21
E. Geschoolde	140	18,10	17,64	17,19



Metaalbewerkers Wallonië-Brussel (MWB-ABVV)

Rue de Namur 49, 5000 Beez

Hillal SOR

Algemeen secretaris

hsor@mwb-fgtb.be

Jean-Michel HUTSEBAUT

Algemeen adjunct-secretaris

jmhutsebaut@mwb-fgtb.be

Michael VENTURI

Algemeen adjunct-secretaris

mventuri@mwb-fgtb.be

Secretariaat

T +32 81 26 51 11

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

Fédération provinciale Hainaut-Namur

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

T 071 231 200

F 071 231 201 (admin.)

071 231 208 (secr. social)

Président :

Ivan DEL PERCIO

idelpercio@mwb-fgtb.be

Conseillère économique :

Marialise MAGNO

mmagno@mwb-fgtb.be

Charleroi et Sud-Hainaut

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

T 071 231 200

F 071 231 201

071 231 208

Secrétaires politiques :

Romeo BORDENGA

rbordenga@mwb-fgtb.be

Nadia AJDAIN

najdain@mwb-fgtb.be

Salvatore PANARISI

spanarisi@mwb-fgtb.be

Namur

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

Nadia AJDAIN
najdain@mwb-fgtb.be

Centre

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

Marc DEMAREZ
mdemarez@mwb-fgtb.be

Mons-Borinage

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

Jason DIEU
jdieu@mwb-fgtb.be

Hainaut Occidental

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

Jason DIEU
jdieu@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Liège-Luxembourg

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

Président :

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

Marie-Christine PELLETIER
mcpelletier@mwb-fgtb.be

Bureau des frontaliers :
T 063 24 22 61

Cindy BONTEMAS
cindy.bontemas@fgbt.be
fgtb.frontaliers@fgtb.be

Herstal

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

Antonio FANARA
afanara@mwb-fgtb.be

Sclessin - Chênée

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

Patrick MOENS
pmoens@mwb-fgtb.be

Seraing - Flémalle - Huy - Waremme

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

Jean-Luc LALLEMAND
jllallemmand@mwb-fgtb.be

Verviers et Communauté germanophone (Ostbelgien)

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

Stéphane BREDAS
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-Étienne

T 010 62 16 52

SYNDICALISTEN,
GEEN
CRIMINELEN

METALLOS MWB
FGTB-ABVV

WWW.METALLOS.BE | FB METALLOS FGFB-ABVV