

DE METALLO'S VOEREN
ACTIE

20/
21/22

OP ZAK SPC 149.02
KOETSWERK

METALLOS MWB
FGTB-ABVV

Inhoudsopgave

1. Inkomen 6

1.1	Loonvoorwaarden	6
1.2	Minimum- en effectieve lonen	8
1.3	Premies	9
1.4	Vervoerskosten: woon-werkverkeer	11

2. Arbeidsvoorwaarden 13

2.1	Opzegtermijnen	13
2.2	Werkloosheid	20
2.3	Ziekte & arbeidsongeval	21
2.4	Aanvullend pensioen	25
2.5	Precaire contracten	29

3. Arbeidstijd 31

3.1	Wekelijkse arbeidsduur	31
3.2	Overuren	31
3.3	Flexibiliteit	33
3.4	Vakantie- en feestdagen	34
3.5	Klein verlet	40
3.6	Anciënniteitsverlof	43
3.7	Loopbaanverlof	43

4. Onderbreking van de loopbaan 45

4.1	Tijdskrediet met motief & landingsbanen	45
4.2	Thematische verloven	52
4.3	Moederschaps- en vaderschapsverlof	54
4.4	Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	57

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 59

5.1	Algemene en sectorale regeling	59
5.2	Vastklikken van je rechten	62
5.3	Aangepaste beschikbaarheid	62

6. Vorming & opleiding 64

6.1	Opleidingsinspanningen	64
6.2	Vormingskrediet	64
6.3	Recht op opleiding	65
6.4	Bedrijfsopleidingsplannen	65
6.5	Opleidings-cv en databank	66
6.6	Betaald educatief verlof	67

7. Werkbaar werk en instroom 71

7.1	Werkbaar werk	71
7.2	Instroom en tewerkstelling	72

8. Fonds voor Bestaanszekerheid 74

9. Sociaal overleg 78

9.1 Syndicale delegatie 78

9.2 Werkzekerheid 79

10. Inzetbaarheid 81

10.1 Sollicitieverlof 81

10.2 Outplacement 81

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

De indexverhoging wordt berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van januari van het voorgaande jaar (2022) en de afgevlakte gezondheidsindex van januari van het jaar daarvoor (2021). Zo bedroeg de indexaanpassing 0,77 % op 1 februari 2021 en 5,15 % op 1 februari 2022.

1.1.2 Koopkracht

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

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

1.1.3 Ecocheques

Sinds 2009 kent de sector een systeem van ecocheques. De ecocheque is een extralegaal voordeel, waarop geen belastingen noch sociale bijdragen betaald worden. Dergelijke cheques zijn bedoeld

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

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

Er zijn bijgevolg 2 referentieperiodes, met name de periode waarin je hebt gewerkt of die is gelijkgesteld, die vallen tussen

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

Welke dagen zijn gelijkgesteld tijdens de referentieperiode?

- Alle 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 moederschapsverlof, vaderschaps- en geboorteverlof

Alternatieve besteding van ecocheques

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

1.2 Minimum- en effectieve lonen

De sectorale minimumlonen alsook de effectieve lonen worden jaarlijks aangepast op 1 februari.

De tabel met de bedragen van de minimumuurlonen per categorie, na de loonsverhoging van 1 januari 2022 en de indexering van 1 februari 2022, vind je terug als bijlage.

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

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

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

OP ZAK

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

1.3 Premies

1.3.1 Eindejaarspremie

Het bedrag van de eindejaarspremie bedraagt 8,33 % van het effectieve brutoloon van de arbeider.

Om recht te hebben op een eindejaarspremie wordt de periode waarmee rekening wordt gehouden onder andere voor de berekening en om te bepalen of aan de voorwaarden is voldaan berekend van 1 januari tot en met 31 december.

De volgende periodes worden gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie:

- zwangerschaps-, vaderschaps- en geboorteverlof
- militaire dienst
- (arbeids-)ongeval of (beroeps-)ziekte (beperkt tot 120 kalenderdagen per referteperiode)
- tijdelijke werkloosheid (beperkt tot 150 kalenderdagen per referteperiode)

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

In de volgende situaties heb je recht op een pro-ratadeel van de eindejaarspremie:

- minder dan 1 jaar dienst op 31 december;
- ontslagen worden (behalve om dringende reden);
- zelf ontslag nemen (tenzij je minder dan 3 jaar anciënniteit hebt).

Er zijn nog enkele specifiekere situaties waarin er recht is op een pro rata, met name:

- zelf ontslag nemen in een periode van tijdelijke werkloosheid, aan het einde van een contract van bepaalde duur, een contract voor een duidelijk omschreven werk of een vervangingsovereenkomst van minstens 3 maand;
- beëindiging contract wegens overmacht;
- beëindiging van een contract in onderlinge toestemming.

Bij SWT (of bij overlijden) ontvang jij (of je rechthebbende) een eindejaarspremie afhankelijk van moment van vertrek uit de onderneming, met name:

- Vóór 30 juni: 8,33 % van het brutoloon wordt uitbetaald tijdens de 6 maanden voor het vertrek;
- Na 30 juni: 8,33 % van het brutoloon wordt uitbetaald tijdens de 12 maanden voor het vertrek.

De eindejaarspremie moet worden uitbetaald bij de loonafrekening van december.

OP ZAK

- Sinds 1 januari 2020 geldt er geen minimumanciënniteit van 3 maanden meer om recht te hebben op een eindejaarspremie. Ook de gelijkstellingen worden vanaf die datum uitgebreid.

1.3.2 Coronapremie

De coronapremie die wordt toegekend onder de vorm van consumptiecheques valt buiten de loonnorm en werd door de regering in 2021 als mogelijkheid voorzien voor alle ondernemingen die tijdens de coronacrisis 'goede resultaten' hebben behaald. De wetgever sprak

zich niet uit over de precieze definiëring van de 'goede resultaten', waardoor de sociale partners in de sectoren hieraan een eigen invulling konden geven. In de sector van het koetswerk leidde dat tot een premie van 200 euro. De premie wordt toegekend aan arbeiders die op 30 november 2021 in dienst waren, ten belope van hun tewerkstellingsbreuk en minstens 60 effectieve werkdagen hebben gepresteerd in de referentieperiode die liep van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021. Voor arbeiders die niet aan het vereiste aantal dagen komen, werd een pro rata voorzien (minstens 15 dagen = 25 %; 30 dagen = 50 % en 45 dagen = 75 % van de premie). Mocht de onderneming reeds een coronapremie hebben toegekend na 8 juni 2021, dan kan dat met het variabel gedeelte verrekend worden.

1.3.3 Syndicale premie

De sectorale syndicale premie bedraagt voor de actieven 120 euro.

1.4 Vervoerskosten: woon-werkverkeer

Sinds 1975 moet de werkgever (een deel van) de kosten van het woon-werkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming (vanaf de eerste kilometer) is afhankelijk van het gebruikte vervoermiddel.

Openbaar vervoer

Wanneer de arbeider zich verplaatst naar het werk met het openbaar vervoer, bedraagt de tussenkomst van de werkgever vanaf 1 oktober 2019 80 % van de totale kost van het gebruikte openbaar vervoer. Voor de werknemers die zich met de trein verplaatsen, is de werkgever verplicht een derdebetalersregeling met de NMBS af te spreken. Daardoor wordt het treinabonnement voor de werknemer volledig gratis.

Privévervoer

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

De bedragen die geldig zijn sinds 1 februari 2022 vind je in de tabel achteraan.

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

Ook leerlingen in een systeem van alternerend leren hebben recht op dezelfde vervoerskosten als de arbeiders werkzaam in de sector. Bovendien krijgen ook arbeiders die zich naar een vormingscursus verplaatsen een tussenkomst in de vervoerskosten. Als de werkgever je echter een voertuig ter beschikking stelt voor verplaatsingen naar de werkplaats of naar een vormingscursus, moet hij je geen verplaatsingskosten betalen.

2. Arbeidsvoorwaarden

2.1 Opzegtermijnen

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

2.1.1 Ontslag van de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014

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

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

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

Hieronder vind je de tabel met de opzegtermijnen bij opzegging door de werkgever.

Tabel 1: Opzegging door de werkgever

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit (in jaren)	Opzegtermijn (in weken)
Van 0 tot minder dan 3 maand	1	10 – <11 jaar	33
3 – 4 maand	3	11 – 12 jaar	36
4 – 5 maand	4	12 – 13 jaar	39
5 – 6 maand	5	13 – 14 jaar	42
6 – 9 maand	6	14 – 15 jaar	45
9 – 12 maand	7	15 – 16 jaar	48
12 – 15 maand	8	16 – 17 jaar	51
15 – 18 maand	9	17 – 18 jaar	54
18 – 21 maand	10	18 – 19 jaar	57
21 – 24 maand	11	19 – 20 jaar	60
Van 2 tot minder dan 3 jaar	12	20 – 21 jaar	62
3 – 4 jaar	13	(Vanaf 21 jaar) 21 jaar	(+ 1 week per jaar) 63
4 – 5 jaar	15	22 jaar	64
5 – 6 jaar	18	23 jaar	65
6 – 7 jaar	21	24 jaar	66
7 – 8 jaar	24	25 jaar	67
8 – 9 jaar	27	26 jaar	68
9 – 10 jaar	30

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

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 Ontslag door de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014

Wanneer je zelf ontslag neemt, gelden onderstaande (kortere) opzegtermijnen.

Tabel 2: Opzegging door de werknemer

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)
Tot minder dan 3 maanden	1	4 – 5 jaar	7
3 – 6 maand	2	5 – 6 jaar	9
6 – 12 maand	3	6 – 7 jaar	10
12 – 18 maand	4	7 – 8 jaar	12
18 maand – 2 jaar	5	Vanaf 8 jaar en verder	13
2 – 4 jaar	6		

2.1.3 Ontslag van de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014

- Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2014 blijft er een verschil tussen arbeiders en bedienden bestaan bij opzeg door de werkgever. Dit verschil wordt echter gecompenseerd door een vergoeding ten laste van de RVA (en dus ten laste van de Sociale Zekerheid), namelijk de **ontslagcompensatievergoeding** (OCV).
- Je opzegtermijn wordt in drie stappen berekend.
- Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor een gedeelte van je opzegtermijn/vergoeding.

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

Tabel 3: Oude sectorale opzegtermijnen

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
0 tot minder dan 5 jaar	40 dagen = 5 weken en 5 dagen	14 dagen
5 – 10 jaar	48 dagen = 6 weken en 6 dagen	14 dagen
10 jaar – 15 jaar	70 dagen = 10 weken	21 dagen
15 jaar – 20 jaar	98 dagen = 14 weken	21 dagen
20 jaar – 25 jaar	140 dagen = 20 weken	28 dagen
25 jaar en meer	154 dagen = 22 weken	28 dagen

- In het geval van een ontslag met het oog op een SWT wordt voor de verworven anciënniteit vóór 31 december 2013 de sectorale (verkorte) opzegtermijn in aanmerking genomen (tabel 4).

Tabel 4: Oude sectorale opzegtermijnen SWT

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

- Vervolgens wordt dit stuk opgeteld bij het tweede gedeelte van de opzegtermijn, dat volgens het stelsel in tabel 1 wordt berekend voor de periode vanaf 1 januari 2014 tot de datum van ontslag.
- Ten slotte wordt, bij opzeg door de werkgever, het resultaat van de twee stappen vergeleken met de opzegtermijn die voor een gelijke anciënniteit zou zijn bekomen onder de nieuwe regeling (tabel 1).
- Het verschil tussen de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn en de opzegtermijn die zou zijn bekomen op basis van tabel 1, wordt dan door de RVA bijgesteld onder de vorm van een ontslagcompensatievergoeding.
- Deze vergoeding moet door de betrokken werknemer bij de ABVV-werkloosheidsdienst worden aangevraagd.
- De OCV wordt berekend op basis van het nettoloon en zal door de werkloosheidsdiensten netto worden uitbetaald.

Voorbeeld 1

Je wordt ontslagen op 31 maart 2021 en je begon te werken in je bedrijf op 1 januari 1999.

- *Op de datum van je ontslag heb je 22 jaar en 3 maanden anciënniteit in je onderneming en bijgevolg moet je in tabel 1 zoeken naar de overeenkomstige opzegtermijn.*

Je opzegtermijn bedraagt in totaal 64 weken, maar slechts een deel hiervan wordt door de werkgever gedragen.

Aandeel van je werkgever:

- Tot 1 januari 2014 had je 15 jaar anciënniteit in het oude sectorale stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 14 weken (zie tabel 3).
- Van 1 januari 2014 (= start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 2021 heb je nog 7 jaar en 3 maand anciënniteit lopen tot aan je ontslag, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 24 weken (zie tabel 1).
- De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor $14 + 24 = 38$ weken.

Aandeel van de RVA = 64 weken (totaal) – 38 weken = 26 weken die niet worden gepresteerd en worden betaald in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding (OCV).

Statuut van de OCV in de Sociale Zekerheid

- De OCV is gelijkgesteld met de opzevergoeding; 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 Ontslag door de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014

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

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

Voorbeeld 2

Je neemt ontslag op 24 februari 2021 en je begon te werken in je bedrijf op 1 juli 2002.

- Je opzegtermijn wordt in twee stappen berekend.
- Op de datum van je ontslag heb je 11 jaar en 6 maand anciënniteit vóór 1 januari 2014 wat volgens tabel 3 resulteert in 21 dagen (of 3 weken) opzegtermijn.
- Je hebt 7 jaar en 2 maand anciënniteit na 1 januari 2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 12 weken.
- Je opzegtermijn bedraagt dus $3 \text{ weken} + 12 \text{ weken} = 15 \text{ weken}$.

2.1.5 Uitzonderingen

- Er kunnen geen opzegtermijnen worden bedongen die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen
- Via een sectorale cao kan er NIET in de gunstige zin worden afgeweken van de wettelijke opzegtermijnen, wat dan weer wel kan via ondernemingsovereenkomsten.
- In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een SWT, kunnen de opzegtermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken als de onderneming erkend is als 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering'.

- Bij ontslag door de werkgever met het oog op het wettelijk pensioen (momenteel 65 jaar) geldt een verkorte opzegtermijn van maximaal 26 weken.

2.2 Werkloosheid

2.2.1 Volledige werkloosheid

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

Onder bepaalde voorwaarden heb je ook recht op een aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid (zie punt 8).

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 en dit ongeacht je gezins-toestand. In tegenstelling tot uitkering bij volledige werkloosheid, kent je uitkering bij tijdelijke werkloosheid geen dalend verloop.

Onder bepaalde voorwaarden heb je ook recht op een aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid (zie punt 8).

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

2.3 Ziekte & arbeidsongeval

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

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

2.3.1 Gewaarborgd loon

Het gewaarborgd loon is het loon waarop je recht hebt als je door ziekte of een ongeval (andere dan beroepsziekte of arbeidsongeval) niet kan werken. De regeling is verschillend voor arbeiders en bedienden. Als arbeider heb je na een maand dienst recht op gewaarborgd loon. 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 aangifte doen van je arbeidsongeschiktheid via een formulier. Dit formulier wordt door je ziekenfonds uitgereikt en laat je invullen door je behandelende arts. Deze aangifte is noodzakelijk om een tegemoetkoming van je ziekenfonds te kunnen ontvangen.

2.3.2 Ziektenfonds

Na een maand van ziekte betaalt het ziekenfonds je een ziekte-uitkering die overeenkomt met 60 % van je (geplafonneerd) loon. Op de ziekte-uitkering is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd. Ze wordt wel belast zoals loon, maar er is een belastingvermindering voorzien. Let erop dat je dit tijdig doet want anders riskeer je minder te ontvangen dan dat waar je recht op hebt. Deze aangifte verschilt naargelang het een eerste aangifte betreft (binnen de 14 kalenderdagen te rekenen vanaf de eerste ziektedag) of een verlenging (binnen de 2 kalenderdagen).

2.3.3 Voorwaarden

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

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

2.3.4 Controle

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

De wet betreffende het eenheidsstatuut bepaalt dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vastgelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controlearts (in opdracht van de werkgever). Dit kan worden geregeld via een sectorale cao, via een ondernemingsovereenkomst of via een aanpassing van het arbeidsreglement. Binnen de koetswerksector is vastgelegd dat een arbeider die de toestemming heeft om bij arbeidsongeschiktheid zijn woonst te verlaten, zich enkel de eerste 3 werkdagen van deze arbeidsongeschiktheid op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts, telkens tussen 10 uur en 14 uur.

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

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

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

In dit geval is het mogelijk om binnen de 2 werkdagen nadat je het verslag van de controlearts hebt ontvangen, een scheidsrechtelijke 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. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in punt 8.

2.3.5 Re-integratie langdurig zieken

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

2.4 Aanvullend pensioen

Arbeiders in de koetswerksector (Psc 149.02) hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe is het Sectoraal Pensioenfonds Sefocam opgericht. Met ingang van 1 januari 2019 werd het beheer overgenomen door Sefoplus OFP. Dit fonds ontvangt via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdragen die je werkgever voor je stort. Vrijwillige stortingen van de werkgever of een persoonlijke bijdrage zijn (nog) niet toegelaten. In ieder geval worden de werkgeversbijdragen berekend als een percentage van je brutoloon. Sinds 1 januari 2016 bedraagt dit percentage 2,2 %.

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

bedrijf van de sector. Ter compensatie wordt het loon van de uitzendkracht verhoogd met een gelijkwaardige pensioenpremie.

Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

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

Het aanvullend pensioen opvragen

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

- De maand waarin je met wettelijk pensioen (65 jaar) gaat;
- De maand waarin je met vervroegd wettelijk pensioen gaat:
 - in 2021
 - 63 jaar / 42 loopbaanjaren
 - 61 of 62 jaar / 43 loopbaanjaren
 - 60 jaar / 44 loopbaanjaren
- Daarnaast zijn er nog overgangsmaatregelen: als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961, dan kun je in deze sector je aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen op respectievelijk 60, 61, 62 en 63 jaar op voorwaarde dat je dan met SWT bent.

- Op geen enkel ander moment kun je je aanvullend pensioen opvragen.

Aanvullend pensioen van bruto naar netto

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

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

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

Leeftijd uitbetaling	vóór 01/07/2013	vanaf 01/07/2013
60 jaar	16,5 %	20 % of 16,5 % ^{(1) (2)}
61 jaar	16,5 %	18 % of 16,5 % ^{(1) (2)}
62 jaar tot 64 jaar	16,5 %	16,5 % ⁽²⁾
65 jaar of ouder	16,5 % of 10 %	16,5 % of 10 % ⁽²⁾

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

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

De sector verlaten

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

Wat kan wel?

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

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

Bij overlijden voor de pensioenleeftijd

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

Informatie over je aanvullend pensioen

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

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

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

OP ZAK

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

2.5 Precaire contracten

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

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

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

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

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

3. Arbeidstijd

3.1 Wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur in de koetswerksector 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 overurengrens

Om te vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren, wordt het aantal overuren beperkt. De wet-Peeters legt de interne overurengrens 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 onvoorzene 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 25 uren 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 onvoorzene omstandigheden inroepen, hoeft in dit geval dus niet. Voor dit soort overuren is er ook geen goedkeuring van de vakbondsafvaardiging nodig.

Let op: in het kader van de coronacrisis besliste de regering dat bedrijven bijkomend nog eens 120 vrijwillige 'relance-uren' kunnen laten presteren. Normaal kunnen ondernemingen gebruik maken van de bestaande 120 'gewone' vrijwillige overuren, maar in combinatie met de relance-uren wordt dat aantal beperkt tot 100. In totaal kunnen ondernemingen dus 220 vrijwillige overuren laten presteren (100 gewone vrijwillige overuren + 120 relance-uren). **Dit is een**

tijdelijke maatregel die geldig is tot en met 31 december 2022. De relance-uren zijn netto-overuren. Ze worden betaald aan 100 % zonder inhaalrust en zonder overloon. Er worden ook geen sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing op betaald. De relance-uren moet steeds schriftelijk worden overeengekomen tussen de werkgever en de individuele werknemer. Deze overeenkomst is maximaal zes maanden geldig (maar kan telkens worden hernieuwd).

Geen inhaalrust

De 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 onvoorzene omstandigheden inroepen, hoeft in dit geval dus niet. Voor dit soort overuren is er geen goedkeuring van de vakbondsafvaardiging nodig.

3.3 Flexibiliteit

3.3.1 Nieuwe Arbeidsregelingen

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

3.3.2 Sectoraal kader nachtarbeid

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

3.3.3 Kleine flexibiliteit

Ondernemingen kunnen een stelsel van kleine flexibiliteit invoeren, op voorwaarde dat zij op jaarbasis de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur respecteren (zie hoofdstuk Arbeidsduur). Hierbij mogen maximaal 2 uren per dag boven of beneden het normaal dagelijkse uurrooster, zoals voorzien in het arbeidsreglement, gepresteerd worden. Het maximumaantal te presteren uren mag nooit 9 uren per dag overschrijden. Bovendien mogen er hoogstens 5 uren per week worden gepresteerd boven of beneden de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De sectorale cao liep af op 30 juni 2017, zodat de invoering van de 'kleine flex' vanaf 1 juli 2017 een ondernemingscao of een wijziging van het arbeidsreglement vereist.

3.4 Vakantie- en feestdagen

3.4.1 Jaarlijkse vakantie

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

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

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in het voorgaande jaar	Aantal vakantiedagen in vijfdagenweek
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 en +	20

Welke dagen worden gelijkgesteld?

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

3.4.2 Jeugdvakantie

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

Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

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

Voor je jeugdvakantiedagen kunt opnemen, moeten eerst de gewone betaalde vakantiedagen uitgeput zijn. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering.

3.4.3 Seniorvakantie

Ben je vijftigplusser en denk je recht te hebben op seniorvakantie? Om te kunnen genieten van deze regeling, voldoe je aan de volgende voorwaarden:

- Je bent minstens 50 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar.
- Je hebt recht op minder dan 4 weken van betaalde vakantie in het vakantiejaar als gevolg van een periode van volledige werkloosheid of van invaliditeit in de loop van het vakantiedienstjaar. Is het verminderd aantal verlofdagen te wijten aan andere onderbrekingen, zoals tijdelijke werkloosheid, onbetaald verlof of loopbaanonderbreking, dan is deze regeling niet van toepassing.
- Je gewone betaalde vakantiedagen zijn al volledig uitgeput, hetzij tijdens een periode van tewerkstelling als loontrekkende, hetzij tijdens een periode van vergoede volledige werkloosheid.
- Voor de dagen seniorvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering.

3.4.4 Europese vakantie

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

Modaliteiten:

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

Voorbeeld:

Wie op 1 januari 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 de Europese vakantie aan door het formulier van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen en op te sturen.

Merk op!

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

3.4.5 Feestdagen

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

Feestdag	2022	Dag	2023	Dag
Nieuwjaar	1 januari 2022	Zaterdag	1 januari 2023	Zondag
Paasmaandag	18 april 2022	Maandag	10 april 2023	Maandag
Feest van de Arbeid	1 mei 2022	Zondag	1 mei 2023	Maandag
O.H. Hemelvaart	26 mei 2022	Donderdag	18 mei 2023	Donderdag
Pinkstermaandag	6 juni 2022	Maandag	29 mei 2023	Maandag
Nationale feestdag	21 juli 2022	Donderdag	21 juli 2023	Vrijdag
O.L.V. Hemelvaart	15 augustus 2022	Maandag	15 augustus 2023	Dinsdag
Allerheiligen	1 november 2022	Dinsdag	1 november 2023	Woensdag
Wapenstilstand	11 november 2022	Vrijdag	11 november 2023	Zaterdag
Kerstmis	25 december 2022	Zondag	25 december 2023	Maandag

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

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

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

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

3.5 Klein verlet

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

- **Huwelijk**
 - Eigen huwelijk: je krijgt 3 dagen vrijaf, zelf te kiezen.
 - Samenlevingsovereenkomst: je krijgt 3 dagen vrijaf, zelf te kiezen, bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract, in de loop van de week waarin je deze gebeurtenis plaatsvindt of in de daaropvolgende week.
 - Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind, kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van een ander familielid dat woont onder hetzelfde dak als jij: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).
- **Geboorte**

Geboorte van je eigen kind of het kind van je echtgeno(o)t(e) of je wettelijk of feitelijk samenwonende partner: je mag 15 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevalling in 2021. Voor geboortes in 2023 heb je recht op 20 dagen. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.
- **Adoptie**

Wanneer een kind in het gezin wordt onthaald in het kader van een adoptie, heb je recht op adoptieverlof. Een werknemer die een

minderjarig kind adopteert heeft recht op een individueel krediet van max. 6 weken adoptieverlof (dit krediet is dus niet overdraagbaar naar de andere adoptieouder). Het adoptieverlof van max. 6 weken per adoptieouder werd sinds 1 januari 2021 opgetrokken met 2 weken. In geval van twee adoptieouders moeten deze twee bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld. Je moet het adoptieverlof opnemen binnen de twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar je woont. Het adoptieverlof moet ook in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Tijdens de eerste 3 dagen behoud je je normale loon, voor de andere dagen ontvang je een uitkering van jouw ziekenfonds. Tijdens de eerste 3 dagen vrijaf behoud je je normale loon, maar voor de volgende 7 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

- **Overlijden**
 - Overlijden van je echtgeno(o)t(e), je partner, je ouders (vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder), je kind of het kind van je echtgeno(o)t(e) of partner: je hebt recht op 3 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met 5 dagen na de begrafenis. Wonen deze personen bij je in, dan heb je recht op 4 dagen klein verlet. Je hebt bovendien recht op 7 bijkomende dagen vrij te kiezen binnen het jaar na de dag van overlijden in het geval het je samenwonende partner, jouw of zijn/haar kind betreft of een pleegkind in geval van langdurige pleegzorg.
 - Overlijden van familieleden die bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter) kleinkind, (over) grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e) of partner: je hebt recht op 3 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met de 5e dag na de begrafenis.
 - Overlijden van familieleden die niet bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)klein kind,

(over)grootvader of –moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e) of partner: je hebt recht op 1 vrije dag, namelijk de dag van de begrafenis.

- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, namelijk de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een voogd(es) van de minderjarige arbeider, of van een minderjarig kind waarvoor je als voogd(es) optreedt: je hebt recht op 1 vrije dag, namelijk de dag van de begrafenis.
- **Allerlei**
 - Een eigen, aangenomen of regelmatig door jou opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie: je krijgt 1 vrije dag, zelf te kiezen.
 - Je neemt deel aan een officieel bijeengeroepen familieraad: je krijgt de nodige tijd en hoogstens 1 dag vrijaf.
 - Je zetelt in een jury, bent opgeroepen als getuige voor een 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.

Goed om te weten! Sinds 1 juli 2019 heb je recht op 4 dagen klein verlet bij overlijden van een inwonend familielid in de eerste graad. Ook wordt de termijn voor opname van het klein verlet bij overlijden uitgebreid tot 5 dagen na de begrafenis.

3.6 Anciënniteitsverlof

Arbeiders met een bepaalde anciënniteit in de onderneming hebben jaarlijks recht op anciënniteitsverlof:

- 1 dag verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 2 dagen verlof na 15 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 3 dagen verlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 4 dagen verlof na 25 jaar anciënniteit in de onderneming.

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

Goed om te weten! Vanaf 1 juli 2019 wordt het anciënniteitsverlof toegekend in het kalenderjaar waarin de anciënniteit wordt bereikt.

3.7 Loopbaanverlof

Sinds 1 januari 2016 heeft elke arbeider, vanaf de leeftijd van 58 jaar, recht op 1 dag extra verlof. Sinds 1 januari 2020 kwam hier een extra dag loopbaanverlof bij vanaf 55 jaar. Het recht op loopbaanverlof kan echter enkel voor de tweede dag loopbaanverlof worden gecumuleerd met anciënniteitsverlof. Dit geldt sinds 1 januari 2022. In het geval dat de arbeider aanspraak zou kunnen maken op loopbaanverlof en anciënniteitsverlof, moet de voor de arbeider voordeligste regeling worden toegepast.

Merk op!

Voor deeltijdsen wordt het anciënniteits- en loopbaanverlof toegekend in verhouding tot hun arbeidsstelsel op het ogenblik van opname. Deze pro-rataregeling geldt vanaf 1 januari 2018.

4. Onderbreking van de loopbaan

4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen

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

Er zijn 5 zorgmotieven en er is 1 opleidingsmotief:

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

Tijdskrediet met motief

1^e motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
<p>Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om een opleiding te volgen³</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 24 maanden anciënniteit in de onderneming is vereist. • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig. • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5 %-drempel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds en halftijds kan maar mits sectorale cao. In de sector koetswerk bestaat er een recht tot 24 maanden, een verlenging tot 36 maanden is mogelijk bij ondernemings-cao. 	<p>Volledig behoud van pensioenrechten</p> <p>Merk op! Er is geen proportionele berekening bij deeltijdse opname van tijdskrediet. M.a.w. of je nu volledig, halftijds of 1/5 onderbreekt, de maximale duur blijft 36 maanden voor opleiding en 51 maanden voor zorg.</p>

Tijdskrediet met motief

2^e motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
<p>Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om</p> <ul style="list-style-type: none"> • zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar (op aanvangsdatum tijdskrediet); • palliatieve zorg te verlenen; • bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind; • een zwaar ziek gezins- of familied⁵ bij te staan of te verzorgen; • zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar. 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 maanden anciënniteit in de onderneming is vereist. • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig. • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5 %-drempel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds en halftijds kan maar mits cao. In de sector koetswerk bestaat er een recht tot 24 maanden, een verlenging tot 51 maanden is mogelijk bij ondernemings-cao. • Geen cao nodig om tijdskrediet op te nemen voor bijstand en zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of om zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar. 	<p>Volledig behoud van pensioenrechten</p> <p>Merk op! Als je al tijdskrediet met motief 'opleiding' (zie hoger) nam, wordt dit in mindering gebracht van deze 51 maanden. <i>Voorbeeld: Je nam al 30 maanden tijdskrediet voor een opleiding, dus heb je nog recht op 21 maanden om je zwaar ziek kind te verzorgen.</i></p>

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

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

Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)

Vooraf

- In de regel kan een arbeider pas instappen een 1/5- of 1/2-landingsbaan met uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.
- In sommige gevallen kan toch nog worden ingestapt op een lagere leeftijd. Voor **2022-2023** is de instapleeftijd vastgelegd op **55 jaar voor een loopbaanvermindering met 1/5 tot 1/2**. Dit tijdskrediet eindeloopbaan is beperkt tot 4 situaties en vereist het sluiten van een sectorale of ondernemings-cao. **In de sector koetswerk werd een cao voor gesloten.**

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

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

2. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen	De 35 jaar beroepsloopbaan worden geteld zoals bij SWT 60 jaar/35 jaar loopbaan – zwaar beroep.	Gelijkstelling aan minimumrecht
3. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever: <ul style="list-style-type: none"> • 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep • Of 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep 	Zwaar beroep (zoals bij SWT) <ul style="list-style-type: none"> • Wisselende ploegen • Onderbroken diensten • Nachtarbeid 	Volledige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar tewerkgesteld zijn in een stelsel van nachtarbeid	Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	Volledige gelijkstelling

Uitzonderingen: Tijdskrediet vanaf 50 jaar

- De cao nr. 103 voorziet nog steeds in de mogelijkheid om tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 50 jaar op te nemen. Je kunt dus nog steeds instappen in dit stelsel, maar slechts onder strikte voorwaarden én zonder onderbrekingsuitkeringen.
- Er zijn dan ook geen gelijkstellingen voor je pensioen!

Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)				
Soorten landingsbaan	Loopbaanen tewerkstellingsvoorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Gevolgen voor pensioen
Uitz. 1: <u>recht op halftijdse vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: werknemers na een zwaar beroep dat ook op de lijst knelpuntberoepen staat	25 jaar loopbaan - 24 maand minstens ¾ gewerkt - ofwel gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar - ofwel gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling
Uitz. 2: <u>recht op 1/5-vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: - Werknemers na een zwaar beroep;	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Geen sectorale cao gesloten voor de sector koetswerk	Onderworpen aan 5 %-drempel	Geen gelijkstelling
- Of werknemers met een loopbaan van 28 voltijdse jaren op ogenblik van de kennisgeving en op voorwaarde van sectorale cao	28 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5			Geen gelijkstelling
Uitz. 3: <u>recht op halftijds en 1/5-vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: - Onderneming in moeilijkheden of herstructurering - Aanvangsdatum in periode van erkenning - Aantonen door landingsbanen: • Ontslagen vermeden • Werkloosheid met bedrijfstoeslag verminderd • Minister bevestigt voorwaarden	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling

4.2 Thematische verloven

4.2.1 Algemeen

Naast het recht op tijdskrediet met motief en landingsbanen heeft elke arbeider recht op 4 soorten zorgkrediet in de vorm van **ouderschapsverlof, verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden,**

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

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

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

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

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

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

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

4.2.2 Zorgverlof hospitalisatie ziek kind

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

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

4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof

4.3.1 Moederschapsverlof

4.3.1.1 Moederschapsrust

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

- **Prenatale of voorbevallingsrust: 6 weken (8 in geval van meerling)**
Van de prenatale rust moet minstens 1 week worden opgenomen voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De overige 5 weken mag je omzetten in postnatale rust. Let wel: dat geldt niet voor alle dagen prenatale rust. Onder meer werken stempeldagen en wettelijke vakantiedagen zijn wel overdraagbaar. Ziekte­dagen kun je in principe niet overdragen.
- **Postnatale of nabevallingsrust: 9 weken**
De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt 9 weken (11 in geval van meerling). Bevalt de werkneemster op een dag waarop ze het werk al heeft aangevat, dan begint de postnatale rust te lopen vanaf de dag na de bevalling. De post-

natale rust kan worden verlengd met het overdraagbare gedeelte van de prenatale rust en de eventuele hospitalisatie van de pasgeborene als die 7 dagen overschrijdt (tot maximaal 24 weken). Als de werkneemster de arbeidsonderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlengen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust.

4.3.1.2 Profylactisch verlof

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

Als zij bijgevolg tijdelijk een andere job uitoefent, dan moet de werkgever het loon voor dat werk uitbetalen. Is er een loonverschil, dan wordt het loon voor de tijdelijke job bijgepast door een vergoeding. Bij een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, heeft zij geen recht op loon. Zij ontvangt dan een vergoeding van 90 % van haar begrensde brutoloon. Beide vergoedingen zijn ten laste van het ziekenfonds.

4.3.1.3 Borstvoedingspauzes

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

Als werkneemster heb je het recht om je arbeidsovereenkomst te schorsen om je kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot 9 maanden na de geboorte. De duur van de pauzes hangt af van de effectieve arbeidsduur: een pauze van een halfuur voor

een prestatie van 4 uur of meer per dag; twee pauzes van elk een halfuur die ze in 1 of 2 keer kan opnemen gedurende de dag voor een dagprestatie van minstens 7,5 uur. Het aantal pauzes dat je neemt, is onbeperkt.

Voor die uren of halfuren borstvoedingspauze krijg je een vergoeding van 82 % van het brutoloon dat verschuldigd zou zijn geweest voor de pauzes. Deze vergoeding valt ten laste van het ziekenfonds.

4.3.2 Vaderschapsverlof

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

4.3.3 Geboorteverlof meeouders

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, heeft de arbeider die meeouder is, het recht om gedurende 15 dagen van het werk afwezig te zijn. Deze dagen zijn door de arbeider te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de resterende dagen worden vergoed door het ziekenfonds.

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

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

4.3.4 Adoptieverlof

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

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

4.3.5 Pleegouderverlof

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

4.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)

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

Dwingende redenen

Elke niet-voorzien gebeurtenis los van het werk:

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

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

10 dagen

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

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

5.1 Algemene en sectorale regeling

De basisleef tijd om op SWT te kunnen gaan bedraagt in principe 62 jaar (met 40 jaar loopbaan voor mannen en 39 jaar loopbaan in respectievelijk 2021/2022 voor vrouwen). Deze voorwaarden worden geregeld door cao nr. 17.

In specifieke gevallen zijn lagere leeftijden mogelijk. Voor zware beroepen, lange loopbanen en nachtarbeid is de leeftijdsvoorwaarde 60 jaar in 2021-2023.

Voor SWT bedrijven in moeilijkheden/herstructurering bedraagt de leeftijd 60 jaar vanaf 2021. Voor de ondernemingen die een collectief ontslag hebben aangekondigd, moet de leeftijd van 60 jaar bereikt zijn op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag. Voor een onderneming die werd erkend als een onderneming in moeilijkheden, moet de leeftijd van 60 jaar bereikt zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

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

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

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

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

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

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

OP ZAK

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

5.2 Vastklikken van je rechten

De leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor SWT worden steeds strenger.

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

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

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

5.3 Aangepaste beschikbaarheid

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

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

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

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

Wie kan vrijstelling vragen van de aangepaste beschikbaarheid?

Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid	
SWT-stelsel	Modaliteiten
SWT 62 jaar (cao nr. 17 tricies sexies)	• Indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60 / 35 jaar – zwaar beroep	• Indien je 62 jaar bent of • Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60 / 40 jaar – heel lange loopbaan	• Indien je 62 jaar bent of • Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60 / 33 / 20 jaar + zwaar beroep	• Indien je 62 jaar bent of • Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
Medisch SWT	• Geen bijzondere voorwaarden, dus vanaf 58 jaar en 35 jaar beroepsverleden
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	• Indien je 62 jaar bent of 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 62 jaar (cao nr. 17 tricies sexies)	• Indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst

6. Vorming & opleiding

6.1 Opleidingsinspanningen

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

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

6.2 Vormingskrediet

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

Het vormingskrediet wordt zoveel mogelijk gespreid over alle categorieën arbeiders. Telkens de werkgever van dit krediet gebruikt maakt om door Educam erkende opleidingen te organiseren voor zijn arbeiders, krijgt hij hiervoor een premie. De opleidingen die worden georganiseerd door de werkgever moeten vervat zitten in een bedrijfsopleidingsplan (zie 6.3).

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

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

6.3 Recht op opleiding

Sinds 1 januari 2014 heeft elke arbeider van de sector recht op 1 dag opleiding per jaar. Dit recht wordt uitgeoefend binnen het collectief vormingsrecht (zie 6.2).

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

6.4 Bedrijfsopleidingsplannen

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

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

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

Het jaarlijkse bedrijfsopleidingsplan wordt telkens vóór 15 februari van het betreffende jaar aan Educam overgemaakt. Na ontvangst van de ingediende opleidingsplannen hebben de sociale partners binnen Educam 20 werkdagen de tijd om deze al dan niet goed te keuren. Alle vakbondsorganisaties aanwezig in de onderneming, dienen het bedrijfsopleidingsplan goedgekeurd te hebben alvorens hun vormingskrediet wordt opengesteld. Na deze termijn, en bij afwezigheid van reactie, wordt het vormingskrediet vrijgegeven.

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

6.5 Opleidings-cv en databank

Sinds 1 juli 2014 dient elke onderneming een opleidings-cv van elke arbeider bij te houden. Dit opleidings-cv biedt een inventaris van je uitgeoefende functies, de opleidingen die je hebt gevolgd tijdens je loopbaan in de betrokken onderneming en de opleidingen die je op eigen initiatief hebt gevolgd.

Bovendien is er sinds 1 juli 2014 binnen een Educam een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert.

6.6 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.

6.6.1 Het BEV: voor wie

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

6.6.2 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.

6.6.3 De BEV-uren voor de opleiding

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

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

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

6.6.4 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.

6.6.5 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-paye.html>

Het BEV in het Brussels Gewest op de website:

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

Het BEV voor de Duitstalige Gemeenschap:

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

De validering van de competenties:

<https://www.validationdescompetences.be>

7. Werkbaar werk en instroom

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

7.1 Werkbaar werk

Maatregelen op ondernemingsniveau

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

Loopbaanbegeleiding

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

Zachte landingsbaan

Arbeiders vanaf 55 jaar die overgaan naar een andere functie, peter worden in het kader van een peterschapstraject of overstappen van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime kunnen vanaf 1 juli 2019 een vergoeding krijgen van het FBZ. De vergoeding compenseert het verschil tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 162,43 euro bruto per maand.

Kinderopvang

Sinds 1 januari 2019 wordt een tussenkomst in de kosten van kinderopvang ingevoerd. Arbeiders met kinderen tot de leeftijd van 3 jaar kunnen een vergoeding krijgen van het FBZ van 3 euro per dag per kind, met een maximum van 300 euro per jaar per kind, voor zover de kinderen worden opgevangen in een opvang erkend door Kind&Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en een fiscaal attest wordt voorgelegd. Dit bedrag wordt verhoogd naar 4 euro per dag met een maximum van 400 euro vanaf 1 januari 2022. Er zal een evaluatie worden georganiseerd rond 30 juni 2023 om te kijken of het systeem kan worden uitgebreid voor opvang van kinderen tot 14 jaar (of 21 jaar indien het kind een zware handicap heeft).

7.2 Instroom en tewerkstelling

Peterschap

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

Instroomopleidingen

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

8. Fonds voor Bestaanszekerheid

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

I. Tijdelijke werkloosheid Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • in dienst zijn bij een werkgever van de sector 	11,82 euro per werkloosheidsuitkering 5,91 euro per halve werkloosheidsuitkering onbepakt in duur ook voor jeugd- en seniorvakantie
II. Volledige werkloosheid Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • ontslagen zijn door een werkgever van de sector • minstens 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren (Uitdovend stelsel: zie opmerking)	6,64 euro per werkloosheidsuitkering 3,32 euro per halve werkloosheidsuitkering gedurende 200 dagen gedurende 300 dagen indien betrokkene ouder dan 45 jaar bij begin werkloosheid

III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT = vroegere brugpensioen) Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • ontslagen zijn door een werkgever van de sector • minstens 20 jaar anciënniteit waarvan 5 jaar in de sector • + 55 jaar (Uitdovend stelsel: zie opmerking)	6,64 euro per volledige werkloosheidsuitkering 3,32 euro per halve werkloosheidsuitkering Tot aan wettelijk pensioen
IV. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT = vroeger brugpensioen) Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • Ontslagen worden in het kader van SWT • minstens 5 jaar anciënniteit in de sector 	Ten laste van het Fonds: de helft van het verschil tussen het netto refereteloon (= laatste nettoloon) en de werkloosheidsuitkeringen Als je je rechten op SWT vastklikt bij de RVA, worden deze ook vastgeklikt binnen het Fonds
V. Ziekte Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • in dienst zijn bij een werkgever van de sector • genieten van de wettelijke ziektevergoedingen • ook bij zwangerschapsverlof 	2,48 euro per dag (6 uitkeringen per week) 1,24 euro per halve dag (6 uitkeringen per week) Gedurende hoogstens 36 maanden Vanaf 31e ziektedag
VI. Oudere zieken Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • + 55 jaar • in dienst zijn bij een werkgever van de sector (minstens 20 jaar anciënniteit, waarvan 5 jaar in de sector) • genieten van de wettelijke ziektevergoedingen 	8,46 euro per volledige ziekteuitkering 4,22 euro per halve ziekteuitkering Tot aan wettelijk pensioen Wachtijd: 30 kalenderdagen

VII. Vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • + 53 jaar • genieten van een RVA-uitkering 	80,37 euro per maand Gedurende 60 maanden
VIII. Landingsbaan 1/2de en 1/5de Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • + 60 jaar • + 55 jaar voor 1/5de en +57 jaar voor 1/2de in de gevallen bepaald in cao nr. 137 	80,37 euro per maand voor 1/2 32,14 euro per maand voor 1/5 Instappen in landingsbaan in periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023
IX. Zachte landingsbaan Voorwaarde: <ul style="list-style-type: none"> • + 58 jaar voor overgang naar alternatieve functie, peterschap en overgang van ploegen- of nachtgime naar dagregime 	Maandelijke brutovergoeding die verschil compenseert tussen brutoloon na loopbaanwijziging en brutoloon voor normale prestaties, met max. 162,43 euro per maand
X. Kinderopvang Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • Kinderen tot 3 jaar in erkende opvang • Tewerkstelling in sector op ogenblik aanvraag + fiscaal attest 	Tussenkost van 3 euro per dag per kind, met max. 300 euro per kind per jaar. Dit bedrag wordt verhoogd naar 4 euro per dag met een maximum van 400 euro vanaf 1 januari 2022.
XI. Loopbaanbegeleiding	Tussenkost in kosten loopbaancheque(s) van max. 40 euro per cheque of max. 80 euro per 6 jaar
XII. Sluiting van onderneming Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • minstens 45 jaar oud zijn • 5 jaar anciënniteit in het bedrijf 	321,47 euro + 16,21 euro per jaar anciënniteit Maximaal 1060,37 euro

Merk op!

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

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

9. Sociaal overleg

9.1 Syndicale delegatie

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

Binnen de sector van het koetswerk kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht. Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald, afhankelijk van de grootte van de onderneming:

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

De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Nieuw! De werknemersorganisaties beschikken, na de eerstkomende hernieuwing, over de nodige tijd en dus niet langer over maximaal 6 maand om tot de hernieuwing over te gaan.

Voor de ondernemingen waar meer dan 150 arbeiders zijn tewerkgesteld, wordt een bijkomende effectieve en plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

Ook in ondernemingen met minder dan 15 arbeiders kan er een vakbondsafvaardiging worden opgericht. Hiertoe dient de meest betrokken vakbond aan de voorzitter van het Paritair Subcomité te laten weten dat daartoe een syndicale macht in de onderneming bestaat.

Er moet worden voorzien in een vaste datum waarop de telling van het aantal arbeiders gebeurt.

Wens je hierover 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 ontslag¹³ omwille van economische of technische redenen, vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, mobiliteit binnen de onderneming,...) zijn uitgeput.

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

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

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

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

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

10. Inzetbaarheid

10.1 Sollicitieverlof

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

- 1. Je hebt geen recht op een outplacementbegeleiding** (zie punt 10.2): het recht om afwezig te zijn wordt je toegekend à rato van een dag (of twee halve dagen) per week tijdens de laatste 26 weken van de opzegtermijn. Tijdens de voorafgaande periode mag de werknemer in principe enkel een halve dag per week van het werk wegblijven.
- 2. Je hebt recht op een outplacementbegeleiding:** je mag gedurende de volledige duur van de opzegtermijn een dag per week afwezig zijn om die begeleiding te volgen.

10.2 Outplacement

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

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

- Vanaf 1 januari 2014 kan elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzegtermijn (of een opzegvergoeding) van minstens 30 weken, genieten van een outplacementbegeleiding.
- Gedurende deze opzegtermijn van minstens 30 weken heb je recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren. De begeleiding volg je dan tijdens je sollicitatieverlof.
- Indien je ontslagen wordt met een opzegvergoeding, dan wordt je opzegvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding). Tot 31 december 2015 kon je een outplacementbegeleiding weigeren en je opzegtermijn van ten minste 30 weken behouden. Vanaf 1 januari 2016 wordt je opzegvergoeding sowieso verminderd met 4 weken, zelfs indien je de begeleiding weigert.
- Wie 45 jaar of ouder is en bij ontslag geen 30 weken opzegtermijn heeft, kan terugvallen op de regeling van cao nr. 82 (zie 9.2.2).

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

- Als je op het ogenblik van ontslag minstens 45 jaar oud bent en je een ononderbroken anciënniteit hebt bij je werkgever van 1 jaar, dan heb je recht op outplacement. Je werkgever is dan verplicht om je een outplacementbegeleiding aan te bieden. In twee gevallen is je werkgever dat niet verplicht, tenzij je er zelf om vraagt: wanneer je arbeidsduur minder dan de helft bedraagt dan je voltijdse collega's en wanneer je als toekomstig volledig uitkeringsgerechtigd werkloze niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.
- Volgens cao nr. 82 moet een outplacementbegeleiding voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria. Bovendien moet het outplacemen-

taanbod gebeuren volgens een specifieke procedure en bestaat er een sanctie, als je werkgever zijn verplichting niet nakomt.

Merk op!

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

Bijlage: Vervoerskosten

A. Vervoerskosten

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

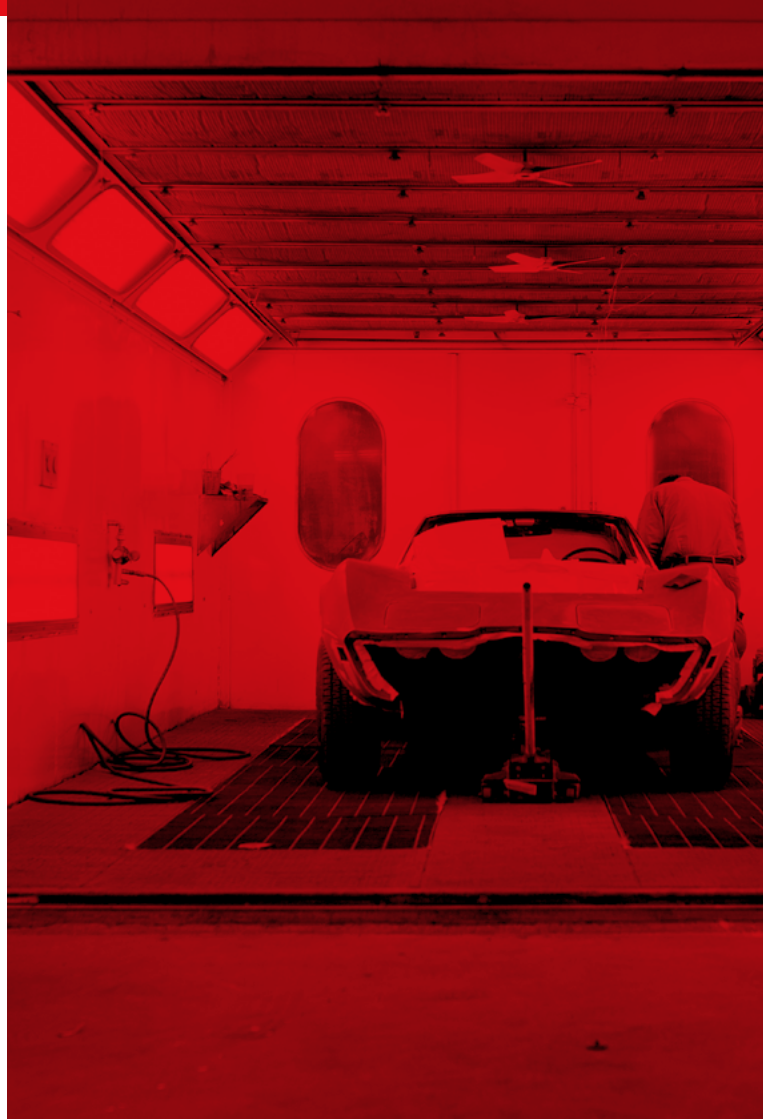
Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
1	1,12	43 - 45	5,78
2	1,25	46 - 48	6,17
3	1,40	49 - 51	6,43
4	1,50	52 - 54	6,65
5	1,62	55 - 57	6,89
6	1,73	58 - 60	7,18
7	1,79	61 - 65	7,45
8	1,91	66 - 70	7,83
9	2,01	71 - 75	8,08
10	2,11	76 - 80	8,59
11	2,24	81 - 85	8,88
12	2,34	86 - 90	9,24
13	2,45	91 - 95	9,67
14	2,57	96 - 100	9,93
15	2,67	101 - 105	10,28
16	2,77	106 - 110	10,69
17	2,87	111 - 115	11,09
18	3,00	116 - 120	11,50
19	3,13	121 - 125	11,74
20	3,26	126 - 130	12,11
21	3,34	131 - 135	12,52

Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
22	3,45	136 - 140	12,78
23	3,59	141 - 145	13,33
24	3,69	146 - 150	13,82
25	3,76	151 - 155	13,82
26	3,92	156 - 160	14,33
27	3,98	161 - 165	14,61
28	4,05	166 - 170	14,86
29	4,21	171 - 175	15,38
30	4,31	176 - 180	15,64
31 - 33	4,48	181 - 185	16,18
34 - 36	4,84	186 - 190	16,43
37 - 39	5,16	191 - 195	16,68
40 - 42	5,48	196 - 200	17,23

B. Minimumlonen

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

Categorie	Spanning	38u	38,5 u/h	39 u/h	40u/h*	01/02 2022
A.1. Hulpwerkman	100	13,73 €	13,61 €	13,45 €	13,21 €	+ 5,15 % index
A.2. Hulpwerkman (6 maand anc. in de onderneming)	105	14,42 €	14,29 €	14,12 €	13,87 €	
B.1. Geoefende hulpwerkman	111,5	15,31 €	15,18 €	15,00 €	14,73 €	
B.2. Geoefende hulpwerkman (6 maand anc. in cat. B.1.)	116,5	16,00 €	15,86 €	15,67 €	15,39 €	
C. Geschoolde 2° Klasse	122,5	16,82 €	16,67 €	16,48 €	16,18 €	
D. Geschoolde 1° Klasse	130	17,85 €	17,69 €	17,49 €	17,17 €	
E. Buiten categorie	140	19,22 €	19,05 €	18,83 €	18,49 €	



Metaalbewerkers Wallonië-Brussel (MWB-ABVV)

Rue de Namur 49, 5000 Beez

Hillal SOR

Algemeen secretaris

hsor@mwb-fgtb.be

Jean-Michel HUTSEBAUT

Algemeen adjunct-secretaris

jmhutsebaut@mwb-fgtb.be

Michael VENTURI

Algemeen adjunct-secretaris

mventuri@mwb-fgtb.be

Secretariaat

T +32 81 26 51 11

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

Fédération provinciale Hainaut-Namur

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

T 071 231 200

F 071 231 201 (admin.)

071 231 208 (secr. social)

Président :

Ivan DEL PERCIO

idelpercio@mwb-fgtb.be

Conseillère économique :

Marialise MAGNO

mmagno@mwb-fgtb.be

Charleroi et Sud-Hainaut

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

T 071 231 200

F 071 231 201

071 231 208

Secrétaires politiques :

Romeo BORDENGA

rbordenga@mwb-fgtb.be

Nadia AJDAIN

najdain@mwb-fgtb.be

Salvatore PANARISI

spanarisi@mwb-fgtb.be

Namur

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

Nadia AJDAIN
najdain@mwb-fgtb.be

Centre

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

Marc DEMAREZ
mdemarez@mwb-fgtb.be

Mons-Borinage

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

Jason DIEU
jdieu@mwb-fgtb.be

Hainaut Occidental

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

Jason DIEU
jdieu@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Liège-Luxembourg

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

Président :

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

Directeur Politique et Communication :

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

Service juridique :

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

Form'Action André Renard (FAR)

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 34
F 04 223 10 11
secretariat@far.be

Liège

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

Joachim SCHNEIDER
jschneider@mwb-fgtb.be

Arlon

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

Stéphane BREDA
sbreda@mwb-fgtb.be

Marie-Christine PELLETIER
mcpelletier@mwb-fgtb.be

Bureau des frontaliers :
T 063 24 22 61

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

Herstal

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

Antonio FANARA
afanara@mwb-fgtb.be

Sclessin - Chênée

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

Patrick MOENS
pmoens@mwb-fgtb.be

Seraing - Flémalle - Huy - Waremme

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

Jean-Luc LALLEMAND
jllallemand@mwb-fgtb.be

Verviers et Communauté germanophone (Ostbelgien)

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

Stéphane BREDA
sbreda@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Provinciale afdeling Brabant

Rue de Suède 45 Zwedenstraat, Bruxelles 1060 Brussel

T 02 543 75 11

F 02 543 75 04

infometalbxl@mwb-fgtb.be

infometaalbxl@mwb-abvv.be

Président / Voorzitter :

Lahouari NAJAR

T 02 543 75 05

lnajar@mwb-fgtb.be

lnajar@mwb-abvv.be

Vice-Président / Ondervoorzitter :

Philippe GENIN

T 067 89 32 11

pgenin@mwb-fgtb.be

pgenin@mwb-abvv.be

Conseiller économique / Economisch adviseur :

Saïd abajadi

T 02 543 75 09

sabajadi@mwb-fgtb.be

sabajadi@mwb-abvv.be

Propagandiste / Propagandist :

Silvio ARRIGO

T 02 543 75 07

G 0476 45 33 81

sarrigo@mwb-fgtb.be

sarrigo@mwb-abvv.be

Bruxelles / Brussel

Jean-Paul SELLEKAERTS

T 02 543 75 03

jpsellekaerts@mwb-fgtb.be

jpsellekaerts@mwb-abvv.be

Grégory DASCOTTE

T 02 543 75 01

gdascotte@mwb-fgtb.be

gdascotte@mwb-abvv.be

Brabant Wallon / Waals-Brabant

Philippe GENIN

pgenin@mwb-fgtb.be

pgenin@mwb-abvv.be

Nivelles / Wavre / Tubize

Résidence « Le Guerseli »

Rue du Géant 2 bt 3, 1400 Nivelles

T 067 89 32 10

F 067 89 32 19

infometalbw@mwb-fgtb.be

Court-Saint-Étienne

T 010 62 16 52

SYNDICALISTEN,
GEEN
CRIMINELEN

METALLOS MWB
1983-2007

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