

DE METALLO'S VOEREN
ACTIE

20/
21/22

OP ZAK SPC 149.03

EDELE METALEN

METALLOS MWB
FGTB-ABVV

Inhoudsopgave

1. Inkomen **6**

1.1	Loonsvoorwaarden	6
1.2	Minimum- en effectieve lonen	6
1.3	Premies	6
1.4	Maaltijdcheques	10
1.5	Vervoerkosten	10

2. Arbeidsvoorwaarden **12**

2.1	Opzegtermijnen	12
2.2	Werkloosheid	19
2.3	Ziekte & ongeval	20
2.4	Aanvullend pensioen	24
2.5	Precaire contracten	29

3. Arbeidstijd **30**

3.1	Wekelijkse arbeidsduur	30
3.2	Overuren	30
3.3	Sectoraal kader nachtarbeid	31
3.4	Vakantie- en feestdagen	32
3.5	Klein verlet	38

4. Onderbreking van de loopbaan **43**

4.1	Tijdskrediet met motief & landingsbanen	43
4.2	Thematische verloven	50
4.3	Moederschaps- en vaderschapsverlof	52
4.4	Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	55

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) **57**

5.1	Algemene en sectorale regeling	57
5.2	Onderneming in moeilijkheden of herstructurering	60
5.3	Aangepaste beschikbaarheid	60

6. Vorming & opleiding **62**

6.1	Recht op permanente vorming	62
6.2	Opleidingsplan	63
6.3	Betaald educatief verlof	63
6.4	Vakbondsvorming	67

7. Fonds voor Bestaanszekerheid **68**

8. Sociaal overleg **70**

8.1	Syndicale delegatie	70
8.2	Werkzekerheid	71

9. Inzetbaarheid 72

9.1 Sollicitatieverlof 72

9.2 Outplacement 72

Bijlage: Vervoerskosten 74

A. Vervoerskosten 74

B. Minimumlonen 79

Adressen 80



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 Loonsvoorwaarden

1.1.1 Index

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

1.1.2 Koopkracht

- Vanaf 1 november 2021 verhogen de minimum- en effectieve brutolonen met 0,4 %.
- Vanaf 1 november 2021 verhogen de maaltijdcheques met 0,20 euro, waardoor hun nominale waarde 6 euro bedraagt.

1.2 Minimum- en effectieve lonen

In de tabel achteraan vind je de minimumuurlonen voor de sector Edele Metalen. Dit zijn de lonen vanaf 1 februari 2022.

Arbeiders die jonger zijn dan 18 jaar hebben ook recht op een loon aan 100 %.

1.3 Premies

1.3.1 Coronapremie

In het akkoord 2021-22 werd voorzien dat alle ondernemingen uit de sector (onder bepaalde voorwaarden) in december 2021 een coronapremie dienden uit te keren aan de arbeiders.

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

In de sector edele metalen was de regeling inzake de coronapremie als volgt:

- In ondernemingen uit de sector waar de bedienden (PC 200) een coronapremie ontvingen, moest minstens dezelfde premie toegekend worden aan de arbeiders.
- In PC 200 is de regeling de volgende:
 - De premie bedraagt 125 euro indien er een bedrijfswinst (code 9901 in de jaarrekening) was in zowel 2019 als 2020 én als de omzet met minstens 5 % is gestegen (in 2020 t.o.v. 2019).
 - De premie bedraagt 250 euro indien er een bedrijfswinst (code 9901 in de jaarrekening) was in zowel 2019 als 2020 én als de omzet met minstens 10 % is gestegen (in 2020 t.o.v. 2019).
- De modaliteiten zijn dezelfde als deze van het sectoraal akkoord in PC 200, met uitzondering van de berekening van de gelijkgestelde periodes (voor arbeiders worden de gelijkgestelde periodes bepaald conform de cao eindejaarspremie in PsC 149.03). Bovendien werden ook alle dagen tijdelijke werkloosheid overmacht-corona gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen.
- De coronapremie moest uiterlijk op 31 december 2021 worden uitgereikt.

1.3.2 Eindejaarspremie

De eindejaarspremie wordt berekend op basis van je uurloon op 1 december (van het jaar waarin de eindejaarspremie wordt betaald). De formule is als volgt:

Uurloon op 1 december x wekelijkse arbeidsduur x 52/12

Om te weten hoeveel je eindejaarspremie 2022 bedraagt, neem je dus je uurloon van toepassing op 1 december 2022. Dit uurloon vermenigvuldig je met de wekelijkse arbeidsduur en met 52. Het aldus bekomen bedrag deel je door 12. Op die manier weet je hoeveel je bruto-eindejaarspremie bedraagt. Hierop moeten nog bedrijfsvoorheffing (hoeveel precies is afhankelijk van de hoogte van je brutoloon en van je gezinssituatie) en sociale zekerheidsbijdragen (13,07 %) betaald worden.

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarspremie start op 1 december van het voorgaande jaar en eindigt op 30 november van het huidige jaar. Wie geen volledig jaar in dienst is, heeft recht op een pro-rata-gedeelte van de eindejaarspremie.

Je hebt recht op pro-rata-eindejaarspremie (gelijk aan een twaalfde per maand inschrijving in het personeelsregister) als je:

- Ten minste 3 maanden in de onderneming bent tewerkgesteld. Als je bent ingeschreven in het personeelsregister vóór de 16e van de maand, dan telt dit mee als een volledige maand.
- In de loop van de referteperiode wordt ontslagen (behalve omwille van dringende redenen).
- Contract wordt beëindigd wegens redenen van overmacht.

- Een contract hebt van bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk of een vervangingsovereenkomst van minstens 3 maanden.

Arbeiders die de onderneming vrijwillig verlaten hebben ook recht op een pro-rata-eindejaarspremie, op voorwaarde dat zij minstens 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.

Er wordt een volledige premie uitbetaald in geval van pensioen, SWT (het vroegere brugpensioen) of overlijden (betaling aan de rechthebbers), ook al gebeurt dit in de loop van de referteperiode.

Worden gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (met uitzondering van tijdelijke werkloosheid op grond van medische overmacht) voor maximaal 60 dagen per referteperiode
- Zwangerschapsverlof, bevallingsrust en vaderschapsverlof
- Arbeidsongeval
- Ongeval van gemeen recht (d.w.z. geen arbeidsongeval) of ziekte: maximaal 40 arbeidsdagen per refertejaar

De eindejaarspremie wordt uitbetaald tussen 25 december en 31 december.

1.3.3 Syndicale premie

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

1.4 Maaltijdcheques

Alle arbeiders uit de sector edele metalen hebben recht op maaltijdcheques. Tijdens de laatste sectorale onderhandelingen werd beslist om de werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques te verhogen met 0,20 euro vanaf 1 november 2021. Concreet bedraagt sinds 1 november 2021 de nominale waarde van een maaltijdcheque 6 euro.

OP ZAK

- Sinds 1 november 2021 bedragen de maaltijdcheques 6 euro.
- Op 1 november 2021 werden de sectorale minimum- en effectieve bruto-uurlonen verhoogd met 0,4 %.
- Op 1 februari 2022 werden de lonen in de sector geïndexeerd met 5,15 %.

1.5 Vervoerkosten

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

- Voor het vervoer met de **trein** vind je in tabel 1 achteraan in de bijlage de bedragen die geldig zijn sinds 1 juli 2019.
- Voor het vervoer met een **privévervoermiddel** vind je in tabel 2 achteraan in de bijlage de bedragen die gelden sinds 1 februari 2022.
- Voor de arbeiders die met de **fiets** naar het werk gaan, betaalt de werkgever een fietsvergoeding van 0,24 euro per afgelegde kilometer.



2. Arbeidsvoorwaarden

2.1 Opzegtermijnen

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

2.1.1 De wettelijke opzegtermijnen

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

Tabel 1: Opzegging door de werkgever

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit (in jaren)	Opzegtermijn (in weken)
Van 0 tot minder dan 3 maand	1	10 – <11 jaar	33
3 – 4 maand	3	11 – 12 jaar	36
4 – 5 maand	4	12 – 13 jaar	39
5 – 6 maand	5	13 – 14 jaar	42
6 – 9 maand	6	14 – 15 jaar	45
9 – 12 maand	7	15 – 16 jaar	48
12 – 15 maand	8	16 – 17 jaar	51
15 – 18 maand	9	17 – 18 jaar	54
18 – 21 maand	10	18 – 19 jaar	57
21 – 24 maand	11	19 – 20 jaar	60

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

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

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

Tabel 2: Opzegging door de werknemer

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

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

2.1.2 Berekening van de opzegtermijn

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

Ontslag door de werkgever

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

Voorbeeld 1

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

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

Ontslag door de werknemer

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

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

- Stap 1 en stap 2 worden opgeteld met als resultaat je opzegtermijn.

Voorbeeld 2

Je neemt ontslag op 24 februari 2022 en je begon te werken in je bedrijf op 1 juli 2005.

- Je opzegtermijn wordt in twee stappen berekend.
- Op de datum van je ontslag heb je 8 jaar en 6 maand anciënniteit vóór 1 januari 2014 wat volgens tabel 3 resulteert in 2 weken opzegtermijn.
- Je hebt 8 jaar en 2 maand anciënniteit na 1 januari 2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 13 weken.
Je opzegtermijn bedraagt dus 2 weken + 13 weken = 15 weken.

Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen in Psc 149.03.

Tabel 3: Oude sectorale opzegtermijnen voor arbeiders in dienst vóór 31 december 2013

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer	SWT
> 6 maanden	28 dagen	14 dagen	28 dagen
6 maanden – 5 jaar	40 dagen	14 dagen	28 dagen
5 jaar – 10 jaar	48 dagen	14 dagen	28 dagen
10 jaar – 15 jaar	70 dagen	28 dagen	28 dagen
15 jaar – 20 jaar	98 dagen	28 dagen	28 dagen
20 jaar – 25 jaar	129 dagen	28 dagen	56 dagen
25 jaar – 30 jaar	154 dagen	28 dagen	56 dagen
+ 30 jaar	182 dagen	28 dagen	56 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 3, rechterkolom).

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.

2.1.3 Wie draagt welk deel van de opzegtermijn?

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

Twee situaties kunnen zich voordoen:

1. Je komt in dienst na 1 januari 2014 en je wordt later ontslagen

Je valt volledig in het nieuwe stelsel (tabel 1) en je werkgever is verantwoordelijk voor je volledige opzegtermijn.

2. Je was in dienst vóór 31 december 2013 en je wordt ontslagen na 1 januari 2017

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

Je opzegtermijn wordt daartoe in twee stappen berekend.

- Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor een gedeelte van de opzegtermijn, met name het gedeelte dat betrekking heeft op de

anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014. Deze opzegtermijn wordt berekend volgens het (oude) sectoraal stelsel (tabel 3).

- Vervolgens wordt dit stuk opgeteld bij het tweede gedeelte van de opzegtermijn dat volgens het stelsel in tabel 1 wordt berekend voor de periode vanaf 1 januari 2014 tot de datum van ontslag.
- In het geval van een ontslag met het oog op een SWT wordt voor de verworven anciënniteit vóór 31 december 2013 de sectorale (verkorte) opzegtermijn in aanmerking genomen (tabel 3, rechterkolom).

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

Een voorbeeld zal dit verduidelijken. We harnemen het hogergenoemde voorbeeld 1 bij punt 2.1.1:

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

- *Aandeel van je werkgever:*
 - *Tot 1 januari 2014 had je 13 jaar anciënniteit in het oude sectorale stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 10 weken of 70 dagen (zie tabel 3);*
 - *Van 1 januari 2014 (=start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 2021 heb je nog 7 jaar en 3 maand anciënniteit lopen tot aan je ontslag, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 24 weken (zie tabel 1);*
 - *Je bent in totaal verantwoordelijk voor 10 + 24 = 34 weken.*

- *Aandeel van de RVA = 62 weken (totaal) – 34 weken = 28 weken die niet worden gepresteerd en worden betaald in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding (OCV).*

Statuut van de OCV in de Sociale Zekerheid

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

2.1.4 Uitzonderingen

- Er kunnen geen opzegtermijnen worden bedongen die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen.
- Via een sectorale cao kan er NIET in de gunstige zin worden afgevoerd van de wettelijke opzegtermijnen, wat dan weer wel kan via ondernemingsovereenkomsten.
- In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een SWT, kunnen de opzegtermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken als de onderneming erkend is als 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering'.
- Bij ontslag door de werkgever met het oog op het wettelijk pensioen (momenteel 65 jaar) geldt een verkorte opzegtermijn van maximaal 26 weken.

2.2 Werkloosheid

2.2.1 Volledige werkloosheid

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

Op 1 januari 2022 werden de aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid geïndexeerd met 1,52 %. De bedragen vanaf 1 januari 2022 zijn als volgt: 6,11 euro per volledige werkloosheidsuitkering en 3,07 euro per halve werkloosheidsuitkering.

2.2.2 Tijdelijke werkloosheid

Ben je gedeeltelijk werkloos (economisch, technisch of door weersomstandigheden), richt je dan ook tot de werkloosheidsdienst van het ABVV. De nodige documenten worden door je werkgever elektronisch overgemaakt. Binnen je bedrijf biedt de syndicale delegatie je de nodige ondersteuning. Je ontvangt een werkloosheidsuitkering à rato van 65 % van het geplafonneerd loon ongeacht je gezinstoestand. In tegenstelling tot uitkering bij volledige werkloosheid, kent je uitkering bij tijdelijke werkloosheid geen dalend verloop.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in hoofdstuk 7 (Fonds voor Bestaanszekerheid).

Op 1 januari 2022 werden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd met 1,52 % én tegelijkertijd verhoogd. De bedragen vanaf 1 januari 2022 zijn als volgt: 9 euro per volledige uitkering en 4,5 euro per halve uitkering.

2.3 Ziekte & ongeval

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

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

2.3.1 Gewaarborgd loon

Het gewaarborgd loon is het loon waarop je recht hebt als je door ziekte of een ongeval (andere dan beroepsziekte of arbeidsongeval) niet kan werken. De regeling is verschillend voor arbeiders en bedienden. Als arbeiders heb je na een maand dienst recht op gewaarborgd loon. Samengevat ziet het gewaarborgd loon voor arbeiders er als volgt uit:

- 1 tot 7 dagen arbeidsongeschikt: 100 % gewaarborgd loon betaald door de werkgever.
- 8 tot 14 dagen arbeidsongeschikt, 85,88 % gewaarborgd loon betaald door de werkgever.

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

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

Wat vraag je aan je behandelende dokter?

- Geneeskundig getuigschrift waarop wordt vermeld:
 - de arbeidsongeschiktheid;
 - de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
 - of je al dan niet je woning mag verlaten met het oog op de controle. Bezorg dit getuigschrift binnen de 2 werkdagen (tenzij anders vermeld in je arbeidsreglement) aan je werkgever.
- Aangifte van arbeidsongeschiktheid
Wanneer je langer dan 14 dagen ziek bent, moet je daarvan aangifte doen via een formulier 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' (formulier 'vertrouwelijk'). Dit formulier wordt door je ziekenfonds uitgereikt en laat je invullen door je behandelende arts. Je stuurt het op (poststempel is belangrijk) naar de adviserend geneesheer van je ziekenfonds. Deze aangifte is noodzakelijk om een tegemoetkoming van je ziekenfonds te kunnen ontvangen.

2.3.2 Ziekenfonds

Na een maand van ziekte betaalt het ziekenfonds je gedurende een periode van 6 maanden, een ziekte-uitkering die overeenkomt met 60 % van je (geplafonneerd) loon. Op de ziekte-uitkering is geen be-

drijfsvoorheffing verschuldigd. Ze wordt wel belast zoals loon, maar er is een belastingvermindering voorzien.

2.3.3 Voorwaarden

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

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

2.3.4 Controle

Als je afwezig bent wegens ziekte, kunnen de werkgever en/of het ziekenfonds je laten controleren door een controlearts. Je bent verplicht om deze controle te ondergaan, op voorwaarde dat ze wordt uitgevoerd door een erkend arts. Sinds de wet betreffende het eenheidsstatuut (26 december 2013) is voorzien dat er een 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). De beschikbaarheid voor een bezoek van de controlearts kan worden geregeld bij sectorale cao, via een bedrijfs-cao of via een aanpassing van het arbeidsreglement. In **de sector edele metalen is geen dergelijke cao voorzien.**

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

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

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

2.3.5 Re-integratie langdurig zieken

Sinds 1 januari 2017 werd met het oog op besparingen in de ziekteverzekering een re-integratieprocedure voor langdurig zieken in het

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

2.4 Aanvullend pensioen

Arbeiders in de sector van de Edele Metalen (PsC 149.03) hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe is het Sectoraal Pensioenfonds SEFOCAM opgericht. Sinds 1 januari 2019 werd het beheer overgenomen door SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be). Dit fonds ontvangt via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdragen die je werkgever voor je stort. **Deze bijdrage bedraagt momenteel 1,05 % van je jaarlijkse brutoloon.**

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

Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

- De som van de werkgeversbijdragen die voor jou tijdens je loopbaan werden gestort, eventueel aangevuld met de waarborgen voortvloeiend uit het solidariteitsluik.
- Het solidariteitsluik biedt een tussenkomst voor een aantal onvoorziene risico's die tijdens de loopbaan van de aangeslotenen in de sector kunnen voorkomen zoals overlijden, arbeidsongeschiktheid door (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval en tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen. **Op 1 januari 2022 werden de solidariteitsprestaties voor arbeidsongeschiktheid en tijdelijke werkloosheid om economische redenen verhoogd van 0,5 euro naar 1 euro per dag. In geval van overlijden werd het bedrag verhoogd van 1.000 euro naar 2.000 euro.**
- Het voor jou opgespaard bedrag wordt verhoogd met een rendement dat vanaf 1 januari 2016 1,75 % bedraagt. Bijdragen van vóór 31 december 2015 hebben nog een rendement van 3,25 %.

Je aanvullend pensioen opvragen

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

- de maand waarin je met wettelijk pensioen (65 jaar) gaat;
- de maand waarin je met vervroegd wettelijk pensioen gaat:
 - in 2022
 - op 63 jaar/42 loopbaan jaren
 - op 61 of 62 jaar/43 loopbaan jaren
 - op 60 jaar/ 44 loopbaan jaren

Daarnaast zijn er nog overgangsmaatregelen:

Als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961, kun je in deze sector je aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen op respectievelijk 60, 61, 62 en 63 jaar op voorwaarde dat je dan met SWT bent.

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

Aanvullend pensioen van bruto naar netto

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

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

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

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

⁽¹⁾ 16,5 % enkel van toepassing indien uitbetaling in kader van de wettelijke pensionering

⁽²⁾ 10 % in de mate dat je blijven werken bent of werkloos was binnen een referentieperiode van 3 jaar voor je 65e.

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

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

Overlijden voor de pensioenleeftijd?

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

Informatie over je aanvullend pensioen

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

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

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

Contactgegevens:

vzw SEFOPLUS, Woluwedal 46/7, 1200 Brussel.

Tel: 02/761.00.71

Website: www.sefoplus.be

OP ZAK

- De bijdrage voor het Sectoraal Pensioenfonds bedraagt 1,05 %.
- Alle formulieren inzake aanvullend pensioen kun je opvragen op de website www.sefoplus.be.

2.5 Precaire contracten

Precaire contracten zijn tijdelijke contracten, uitzendcontracten en contracten voor een bepaald werk. Dergelijke contracten bieden uiteraard geen zekerheid. Werknemers die werken met een contract van bepaalde duur vallen alleszins volledig onder de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.

Indien je wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere contracten van bepaalde duur of na één of meerdere uitzendcontracten, wordt de anciënniteit die je ondertussen hebt opgebouwd volledig meegenomen (op voorwaarde dat er geen onderbreking was van 6 maanden tussen deze contracten).

Een uitzendcontract omwille van tijdelijke vermeerdering van werk moet na een periode van 65 werkdagen omgezet worden in een contract van onbepaalde duur.

Op deze website vind je alles over de rechten en plichten van uitzendkrachten: <http://www.abvv.be/interim>.

3. Arbeidstijd

3.1 Wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de sector van de edele metalen bedraagt 38 uur.

3.2 Overuren

De Wet Wendbaar en Werkbaar Werk, ook bekend als de wet-Peeters, bepaalt dat de wekelijkse arbeidsduur van 38 uren moet gerespecteerd worden over een referteperiode van een jaar, weliswaar binnen de grenzen van 9 uren per dag en 45 uren per week.

Interne overurengrens

De wet-Peeters legt de interne overurengrens standaard op 143 uren. Het doel van deze interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eenmaal deze grens bereikt, moeten deze overuren worden afgebouwd. Dit kan ofwel via inhaalrust, ofwel via uitbetaling.

Dergelijke overuren kunnen slechts gepresteerd worden na de goedkeuring door de vakbondsafvaardiging.

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

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

3.3 Sectoraal kader nachtarbeid

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

Afspraken

- Nachtarbeid kan enkel op vrijwillige basis.

- Nachtarbeid kan enkel voor werknemers met een contract van onbepaalde duur.
- Er is een terugkeerrecht voor zwangere vrouwen en voor werknemers met ernstige medische, familiale, ... problemen.

Procedure om nachtarbeid in te voeren

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

3.4 Vakantie- en feestdagen

3.4.1 Jaarlijkse vakantie

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

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

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in 2022	Aantal vakantiedagen in vijfdagenweek
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 en +	20

Welke dagen worden gelijkgesteld?

- Ongeval of ziekte
- Arbeidsongeval of beroepsziekte
- Moederschapsrust
- Vaderschapsverlof
- Dagen waarop je burgerlijke plichten moet verrichten, zoals zetelen in een jury
- Uitoefening van een openbaar mandaat
- Uitvoering van opdrachten in een paritair comité of in andere sociale organen (arbeidsrechtbanken, commissies voor advies,...)
- Uitvoering van opdrachten als lid van de syndicale afvaardiging, een gewestelijk of nationaal vakbondscomité of een nationaal 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
- Werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Werkloosheid om economische redenen
- Vlaams opleidingsverlof (VOV)

3.4.2 Jeugdvakantie

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

Toch is deze jeugdvakantie verbonden aan een enkele voorwaarden:

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

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

Meer info? werk.be/jeugdvakantie

3.4.3 Seniorvakantie

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

- Je bent minstens 50 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar (= het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin je vakantie neemt).
- Je hebt recht op minder dan 4 weken betaalde vakantie in het vakantiejaar als gevolg van een periode van volledige werkloosheid of van invaliditeit in de loop van het vakantiedienstjaar. Is het verminderd aantal verlofdagen te wijten aan andere onderbrekingen, zoals tijdelijke werkloosheid, onbetaald verlof of loopbaanonderbreking, dan is deze regeling niet van toepassing.

- Je gewone betaalde vakantiedagen zijn al volledig uitgeput, hetzij tijdens een periode van tewerkstelling als loontrekkende, hetzij tijdens een periode van vergoede volledige werkloosheid.

Voor de dagen seniorvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering.

Meer info? werk.be/seniorvakantie

3.4.4 Europese vakantie

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

Voorwaarde is wel dat je minstens 3 maanden hebt gewerkt (aanlooperperiode).

De Europese vakantie is gebaseerd op 1 week vakantie per 3 maanden werk. Na de aanlooperperiode bouw je vakantiedagen op in verhouding tot je prestaties. Je hoeft dan ook niet te wachten op een volledig nieuwe periode van 3 maanden om bijkomende vakantiedagen te krijgen.

Voorbeeld

Wie op 1 januari 2019 begint te werken en vanaf 1 juli 2019 vakantie wil nemen, dus na 6 maanden te hebben gewerkt, heeft recht op 2 weken Europese vakantie. Je vraagt deze vakantie aan door het formulier van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen en op te sturen naar je vakantiekas.

Merk op!

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

3.4.5 Feestdagen

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt. In 2022 en 2023 vallen de feestdagen op onderstaande 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 op een zondag of op een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt? Dan wordt die dag vervangen door een dag waarop er gewoonlijk wel wordt gewerkt.

De vervangingsdag wordt gekozen door de ondernemingsraad of de syndicale delegatie (indien geen ondernemingsraad) of in overleg tussen werkgever en werknemer (indien ook geen syndicale delegatie). Als de vervangingsdag niet expliciet via deze weg wordt vastgelegd, dan valt hij op de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag.

De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te brengen van de vervangingsdagen vóór 15 december van elk jaar. Daartoe wordt een gedagtekend en ondertekend bericht uitgehangen. Werk je toch op een feestdag, dan moet je je inhaalrust nemen binnen de 6 weken na de feestdag. Wie meer dan 4 uur heeft gepresteerd op een feestdag, krijgt een volledige dag van inhaalrust. Voor prestaties van minder dan 4 uur heb je recht op minstens een halve dag inhaalrust voor of na 13 uur. Bovendien mag er op die dag niet langer dan 5 uur worden gewerkt.

3.4.6 Anciënniteitsverlof

Binnen de sector edele metalen bestaat volgende regeling:

- 1 dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- 2 dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming
- 3 dagen verlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming

De anciënniteit moet bereikt zijn op 30 juni van het jaar in kwestie.

3.5 Klein verlet

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

- **Huwelijk**
 - Eigen huwelijk of verklaring van wettelijke samenleving of officiële neerlegging van samenlevingscontract: je krijgt 3 dagen vrijaf in de loop van de week van de gebeurtenis of in de daaropvolgende week.
 - Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind (wettig of erkend), kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van eender welk andere verwant die bij de werknemer inwoont: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).
- **Geboorte van je eigen kind**
 - (wettelijk, gewettigd, aangenomen, erkend natuurlijk kind of regelmatig door jou opgevoed kind): je mag 15 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevalling. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende 12 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.
- **Adoptie**
 - Wanneer een kind in het gezin wordt onthaald in het kader van een adoptie, heb je recht op adoptieverlof. Een werknemer die een minderjarig kind adopteert heeft recht op een individueel krediet van max. 6 weken adoptieverlof (dit krediet is dus niet overdraagbaar naar de andere adoptieouder). Het adoptieverlof van max. 6 weken per adoptieouder werd sinds 1 januari 2021 opgetrokken met 2 weken. In geval van twee adoptieouders moeten deze twee bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld. Je moet het adoptieverlof opnemen binnen de twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar je woont. Het adoptieverlof moet ook in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Tijdens de eerste 3 dagen behoud je je normale loon, voor de andere dagen ontvang je een uitkering van jouw ziekenfonds.

• Overlijden

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

• Allerlei

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

4. Onderbreking van de loopbaan

4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen

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

Er zijn 5 zorgmotieven en er is 1 opleidingsmotief:

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

Tijdskrediet met motief

1° motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
<p>Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om een opleiding te volgen³</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 24 maanden anciënniteit in de onderneming 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. 	<p>Voltijds en halftijds kan maar mits sectorale cao. In de sector edele metalen is dergelijke cao voorzien.</p>	<p>Volledig behoud van pensioenrechten</p> <p>Merk op! Er is geen proportionele berekening bij deeltijdse opname van tijdskrediet. M.a.w. of je nu volledig, halftijds of 1/5 onderbreekt, de maximale duur blijft 36 maanden voor opleiding en 51 maanden voor zorg.</p>

Tijdskrediet met motief

2° motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
<p>Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om</p> <ul style="list-style-type: none"> • zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar (op aanvangsdatum tijdskrediet); • palliatieve zorg te verlenen; • bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind; • een zwaar ziek gezins- of familielid⁴ 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 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 edele metalen bestaat er een recht op 51 maanden voor voltijds en halftijds tijdskrediet met motief zorg. • Geen cao nodig om tijdskrediet op te nemen voor bijstand en zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of om zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar. 	<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 familielid = 2e graad

Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)

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

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

Gevalen	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. 	Vollgedige 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 58 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 	Vollgedige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar gewerkt hebben in een stelsel van nachtarbeid	Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	Vollgedige gelijkstelling

Uitzonderingen: Tijdskrediet vanaf 50 jaar

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

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

4.2 Thematische verloven

4.2.1 Algemeen

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

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

	Ouderschapsverlof	Verzorging zwaar ziek familielid	Palliatieve zorg	Mantelzorg
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>	<ul style="list-style-type: none"> • Mits officiële erkenning en minstens 50u/m of 600u/j bijstand + • een vertrouwensrelatie of een nauwe, affectieve of geografische relatie opgebouwd hebben met de geholpen persoon; • in België verblijven; • ingeschreven zijn in het bevolkings- of vreemdelingenregister; • de bijstand en hulp niet-beroepshalve, kosteloos en in samenwerking met ten minste een professionele zorgverlener verstrekken; • rekening houden met het levensproject van de geholpen persoon; • erkend worden door je ziekenfonds na een verklaring op erewoord
Vormen	<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>	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds; zowel voor voltijdse als deeltijdse werknemers; 3m maar 1 maal verlengbaar • 1/2 of 1/5; enkel voltijdse werknemers gedurende 6m maar 1 maal verlengbaar
Sociale rechten	Pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoeding worden berekend op		voltijds loon; je geniet ontslagbescherming.	

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

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

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

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

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

4.2.2 Zorgverlof voor hospitalisatie ziek kind

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

Bij hospitalisatie van je minderjarig kind (ouder in de 1e graad en ermee samenwonen of belast met de opvoeding), kun je daarvoor 1 week zorgverlof opnemen. Dit kun je nog verlengen met 1 week.

Daartoe breng je je werkgever minstens 7 dagen voor de hospitalisatie op de hoogte met een attest van het ziekenhuis. Bij onverwachte situaties bezorg je dit attest zo snel mogelijk.

4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof

4.3.1 Moederschapsverlof

4.3.1.1 Moederschapsrust

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

- **Prenataal verlof: 6 weken (8 weken in geval van een meerling)**

Van de prenatale rust moet minstens 1 week worden opgenomen voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De overige 5 weken mag je omzetten in postnatale rust. Let wel: dat geldt niet voor alle dagen prenatale rust. Onder meer werken stempeldagen en wettelijke vakantiedagen zijn wel overdraagbaar. Ziekte­dagen kun je in principe niet overdragen.

- **Postnataal verlof: 9 weken**

De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt minstens 9 weken (11 weken in geval van een meerling). Bevalt de werkneemster op een dag waarop ze het werk al heeft aangevat, dan

begint de postnatale rust te lopen vanaf de dag na de bevalling. De postnatale rust kan worden verlengd met het overdraagbare gedeelte van de prenatale rust. Als de werkneemster de arbeids­onderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlengen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust. Van deze omzetting moet ze de werkgever ten laatste 4 weken voor het einde van de postnatale rust op de hoogte brengen.

4.3.1.2 Profylactisch verlof

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

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

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

4.3.1.3 Borstvoedingspauzes

Elke arbeidster heeft recht op borstvoedingspauzes (NAR-cao nr. 80). Als werkneemster heb je het recht om je arbeidsovereenkomst te schorsen om je kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot 9 maanden na de geboorte. De duur van de pauzes hangt

af van de effectieve arbeidsduur: een pauze van een halfuur voor een prestatie van 4 uur of meer per dag; twee pauzes van elk een halfuur die ze in 1 of 2 keer kan opnemen gedurende de dag voor een dagprestatie van minstens 7,5 uur. Het aantal pauzes dat je neemt, is onbeperkt. Voor die uren of halfuren borstvoedingspauze krijg je een vergoeding van 82 % van het brutoloon dat verschuldigd zou zijn geweest voor de pauzes. De vergoeding valt ten laste van het ziekenfonds.

4.3.2 Vaderschapsverlof

Bij de geboorte van een kind waarvan je vaderschap vaststaat, kun je je 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.

4.3.3 Geboorteverlof meeouders

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

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

4.3.4 Adoptieverlof

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

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

4.3.5 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 werkdagen per kalenderjaar afwezig blijven op het werk.

Dwingende redenen

Elke niet-voorzien gebeurtenis los van het werk:

- ziekte, ongeval of opname in het ziekenhuis van iemand die onder hetzelfde dak woont van de werknemer of van een aan- of 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.

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

5.1 Algemene en sectorale regeling

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

Naast het algemene SWT-stelsel (62 jaar) bestaan er ook nog afwijkende SWT-stelsels zoals SWT lange loopbaan en SWT zware beroepen. Voor deze afwijkende stelsels ligt de leeftijd sinds 1 juli 2021 op 60 jaar. Om er gebruik van te kunnen maken, moet er in de sectoren een sectorale cao worden afgesloten. In de sector edele metalen werd deze cao voorzien.

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

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

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

OP ZAK

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

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

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

5.2 Onderneming in moeilijkheden of herstructurering

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

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

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

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

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

5.3 Aangepaste beschikbaarheid

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

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

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

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

Deze voorwaarden zijn als volgt:

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

6. Vorming & opleiding

6.1 Recht op permanente vorming

Indien ondernemingen initiatieven willen nemen op vlak van opleiding en vorming, dienen zij dit te doen op het niveau van de onderneming zelf.

Vanuit de sector wordt enkel – indien voldaan aan de voorwaarden – voorzien in een financiële tussenkomst. Elke onderneming beschikt over een collectief recht op vorming van 4 uur per kwartaal (= 16 uren of 2 dagen per jaar) per arbeider. Dit wordt het vormingskrediet genoemd.

In een bedrijf met 10 arbeiders geldt dus een collectief recht van $10 \times 4 \text{ uur} \times 4 \text{ kwartalen} = 160 \text{ uur}$ per jaar. Dit collectief recht is een objectief voor de onderneming om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren (er is geen sanctie voorzien indien deze doelstelling niet wordt behaald).

Onder permanente vorming wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de onderneming en de sector.

Aangezien het een collectief recht betreft, moeten deze uren niet in gelijke mate verdeeld worden over alle arbeiders. Zolang de onderneming, op basis van het aantal arbeiders, voldoende uren aan opleiding besteedt, voldoet ze aan het objectief in de cao. In de praktijk is het dus mogelijk dat slechts enkele arbeiders zeer veel opleiding krijgen en de rest van de arbeiders geen of nauwelijks opleiding krijgen.

Het vormingskrediet is gekoppeld aan het opleidingsplan in de onderneming. In overleg met de vakbondsafvaardiging moet de opleiding zo maximaal mogelijk gespreid worden over alle categorieën van arbeiders in de onderneming. Ondernemingen die een beroep willen doen op dit vormingskrediet dienen hun opleidingsplan door te sturen naar het Fonds voor Bestaanszekerheid Edele Metalen. De Raad van Bestuur van dit Fonds, waarin zowel vakbonden als werkgevers zetelen, zal unaniem oordelen om dit opleidingsplan al dan niet financieel te ondersteunen. In elk geval wordt de opleidingssteun voor erkende opleidingen gekoppeld aan het naleven de cao-verplichtingen inzake vorming en opleiding.

6.2 Opleidingsplan

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

6.3 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.

6.3.1 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.

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

Heel wat opleidingen geven recht op BEV. Vaak wordt door de organisaties 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.

6.3.3 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.

6.3.4 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.

6.3.5 Meer info

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

Het BEV in het Waals Gewest:

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

Het BEV in het Brussels Gewest op de website:

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

Het BEV voor de Duitstalige Gemeenschap:

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

De validering van de competenties:

<https://www.validationdescompetences.be>

6.4 Vakbondsvorming

Vakbondsvertegenwoordigers in de onderneming hebben het recht om vormingscursussen te volgen, die nodig zijn om hun taak op een goede manier uit te voeren. Zij hebben recht op 10 dagen afwezigheid (zonder loonverlies) per mandaat over een periode van 4 jaar om cursussen te volgen die worden georganiseerd door de vakbonden of hun beroepscentrales (op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren) of om cursussen te volgen ter vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis in het kader van hun taak als vertegenwoordiger van de arbeiders. Uiteraard is het ook altijd mogelijk om vakbondsvorming te volgen op basis van het Vlaams opleidingsverlof (zie hoger).

7. Fonds voor Bestaanszekerheid

Hier vind je een overzicht van alle aanvullende vergoedingen die worden betaald door het Fonds van Bestaanszekerheid sinds 1 januari 2022.

I. Tijdelijke werkloosheid Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • in dienst zijn bij een werkgever van de sector 	Economische redenen 9 euro per volledige werkloosheidsuitkering 4,5 euro per halve werkloosheidsuitkering
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 tewerkgesteld zijn in een bedrijf uit de metaalsector (PC 111, PC 105, PC 112, 149.03) 	6,11 euro per werkloosheidsuitkering 3,07 euro per halve werkloosheidsuitkering
III. Oudere werklozen Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • + 50 jaar • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • ontslagen zijn door een werkgever van de sector 	Bij ontslag vanaf 50 jaar: <ul style="list-style-type: none"> • vanaf 57 jaar 93,92 euro per maand (na uitputting van aanvullende vergoeding volledige werkloosheid) Bij ontslag vanaf 52 jaar en <u>38 anciënniteit in de sector</u> : <ul style="list-style-type: none"> • van 52 jaar tot 57 jaar: 6,11 euro per dag • vanaf 57 jaar: 93,92 euro per maand
IV. SWT	Aanvullende vergoeding bedraagt minstens 6,11 euro per dag

V. Ziekte en gewoon ongeval

Voorwaarden:

- in dienst zijn bij een werkgever van de sector
- genieten van de wettelijke ziektevergoedingen

Na 60 dagen **90,87 euro**
 Na 120 dagen **90,87 euro**
 Na 180 dagen **118,32 euro**

Mannen vanaf 58 jaar en vrouwen vanaf 55 jaar (oudere zieken) ontvangen vanaf 1 juli 2019 bij ziekte en gewoon ongeval een driemaandelijke uitkering van **118,32 euro** tot aan de pensioenleeftijd, na uitputting van hoger vermelde voordelen.

VI. Zachte landingsbaan

- Aanvullende vergoeding voor oudere werknemers die hun arbeidsduur (i.k.v. cao nr. 104) verminderen met 1/5de
- Toegekend vanaf 60 jaar

30,46 euro per maand

VII. Landingsbaan

Aanvullende vergoeding voor oudere werknemers die hun arbeidsduur (i.k.v. cao nr. 103) verminderen met 1/5 of de helft omwille van opname van een landingsbaan.

76,14 euro per maand voor een vermindering met 1/2

30,46 euro per maand voor een vermindering met 1/5

Voorwaarden:

- vanaf 60 jaar voor iedereen
- vanaf 55 jaar voor landingsbaan in de vorm van een ½ of 1/ loopbaanvermindering
- Tot aan wettelijke pensioenleeftijd

8. Sociaal overleg

8.1 Syndicale delegatie

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

Binnen de sector edele metalen kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in ondernemingen vanaf 10 arbeiders.

Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

- 10 tot en met 19 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden indien 1/3 van de arbeiders hierom verzoeken;
- 20 tot en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden;
- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden;
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

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

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

Vanaf de sociale verkiezingen in 2020 worden uitzendkrachten meegerekend voor het berekenen van de drempel tot oprichting van een syndicale afvaardiging en voor het aantal mandaten in de syndicale afvaardiging.

8.2 Werkzekerheid

Binnen de sector zal in geen enkele onderneming worden overgegaan tot meervoudig ontslag¹¹ omwille van economische of technische redenen, vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, mobiliteit binnen de onderneming, ...) zijn uitgeput.

Indien toch wordt overgegaan tot collectief 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 moet de werkgever individueel en vooraf elke betrokken werknemer schriftelijk inlichten.
- Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, moeten op ondernemingsvlak de besprekingen worden opgestart over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. Indien er geen syndicale vertegenwoordiging is in de onderneming, wordt de overlegprocedure ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.

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

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

9. Inzetbaarheid

Om de inzetbaarheid van ontslagen werknemers te verhogen, werd in 2013 zowel het sollicitatieverlof als het recht op outplacement uitgebreid.

9.1 Sollicitatieverlof

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

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

2. Je hebt recht op een outplacementbegeleiding: je mag gedurende de volledige duur van de opzegtermijn een dag per week afwezig zijn om die begeleiding te volgen.

9.2 Outplacement

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

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

De nieuwe wet inzake opzegtermijnen en afschaffing van de carenz-dag voorziet in een bijkomend recht op outplacement.

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

- Sinds 1 januari 2014 kan elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzegtermijn (of een opzegvergoeding) van minstens 30 weken, genieten van een outplacementbegeleiding.
- Gedurende deze termijn van minstens 30 weken heb je recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren. De begeleiding volg je dan tijdens je sollicitatieverlof.
- Indien je ontslagen wordt met een opzegvergoeding (bij verbreking), dan wordt je opzegvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding).
- Wie 45 jaar of ouder is en bij ontslag geen 30 weken opzegtermijn heeft, kan terugvallen op de regeling van cao 82 (zie volgend punt).

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

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

Bijlage: Vervoerskosten

A. Vervoerskosten

Werkgeversbijdrage in het woon-werkverkeer bij verplaatsing met de trein (sinds 1 juli 2019). De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis.

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

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

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

Tabel 2: werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een privévervoermiddel (vanaf 1 februari 2022). De onderstaande tabel wordt elk kalenderjaar geïndexeerd op 1 februari, los van de verhoging van de NMBS-tarieven. De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis.

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

Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
18	2,84	116 - 120	10,91
19	2,99	121 - 125	11,17
20	3,08	126 - 130	11,56
21	3,19	131 - 135	11,91
22	3,29	136 - 140	12,16
23	3,40	141 - 145	12,68
24	3,51	146 - 150	13,17
25	3,60	151 - 155	13,17
26	3,73	156 - 160	13,67
27	3,80	161 - 165	13,90
28	3,86	166 - 170	14,17
29	4,01	171 - 175	14,65
30	4,10	176 - 180	14,89
31 - 33	4,28	181 - 185	15,41
34 - 36	4,63	186 - 190	15,64
37 - 39	4,88	191 - 195	15,90
40 - 42	5,22	196 - 200	16,40

B. Minimumlonen

Hier vind je de minimumuurlonen in de sector van de edele metalen vanaf 1 februari 2022.

Categorie	Spanning	38u basis	39u 38u*38/39 (*1)	40u 38u*38/40 (*1)	01/2/2022
A. Hulpwerkman	100	13,67	13,32	12,99	+ 5,15 % ^(*) index
B. Geoefende	104	14,22	13,85	13,51	
C. Geoefende met ervaring	108	14,76	14,39	14,03	
D. Geschoolde	120	16,40	15,98	15,59	
E. Volledig geschoolde	125	17,09	16,65	16,24	
F. Geschoolde buiten categorie	130	17,77	17,32	16,89	

(*1) Verhoging reeds uitgevoerd op lonen in deze tabel

Volgende indexaanpassing: 01/02/2023

Volgende loonsverhoging: /

Vorige wijziging minimalonen: 01/11/2021 (cao)

(*1) = slechts mogelijk mits compensatiedagen

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
1983-2017

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