

OP ZAK 2023-24 | PC 105

NON- FERROMETALEN

RESPECT
VOOR DE ARBEIDERSKLASSE



Raadpleeg deze *Op Zak* ook
op onze website www.metallos.be/nl
(de online versie primeert altijd op het gedrukte boekje)
Vind ook de contactgegevens van uw afdeling!



Inhoudstafel

1. Inkomen	6
1.1 Loonvoorwaarden	6
1.2 Sectoraal minimumloon	10
1.3 Premies	11
2. Vervoerskosten	14
2.1 Openbaar vervoer	14
2.2 Privévervoer	14
2.3 Fiets	14
2.4 Gemeenschappelijke bepalingen	15
2.5 Vervoer georganiseerd door het bedrijf	16
3. Arbeidsvoorwaarden	18
3.1 Opzegtermijnen	18
3.2 Werkloosheid	25
3.3 Ziekte en ongeval	26
3.4 Aanvullend pensioen	30

4. Arbeidstijd **31**

4.1	Wekelijkse arbeidsduur	31
4.2	Overuren	31
4.3	Kleine flexibiliteit	32
4.4	Vakantieën feestdagen	33
4.5	Klein verlet	39
4.6	Loopbaan- en anciënniteitsverlof	45

5. Onderbreking van de loopbaan **47**

5.1	Tijdskrediet met motief en landingsbanen	47
5.2	Thematische verloven	48
5.3	Moederschaps- en vaderschapsverlof	50
5.4	Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	53

6. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) **55**

6.1	Algemeen stelsel	55
6.2	Onderneming in moeilijkheden of herstructurering	57
6.3	Aangepaste beschikbaarheid	58

6. Vorming en opleiding **60**

6.1	Opleidingsinspanningen	60
6.2	Opleidingsplannen	60
6.3	Opleidings-cv	61
6.4	Betaald educatief verlof	61

7. Fonds voor Bestaanszekerheid **65**

7.1 Tijdelijke werkloosheid	65
7.2 Slecht weer en sluiting jaarlijkse vakanties	66
7.3 Overmacht	66
7.4 Volledige werkloosheid	66
7.5 Sluiting van het bedrijf	67
7.6 Ziekte	68

8. Sociaal overleg **69**

8.1 Syndicale afvaardiging	69
8.2 Werkzekerheid	70

9. Inzetbaarheid **71**

9.1 Sollicitatieverlof	71
9.2 Outplacement	71

1. Inkomen

1.1 Loonvoorwaarden

1.1.1 Indexering

In de non-ferrometalensector voorziet het sectorale systeem in een jaarlijkse indexverhoging die berekend wordt als de verhouding tussen de afgevlakte gezondheidsindex van de maand april van het lopende jaar de afgevlakte gezondheidsindex van de maand april van het voorgaande jaar.

Concreet zijn de lonen op 1 mei 2023 met 7,10% gestegen.

De volgende indexverhoging is voorzien op 1 mei 2024.

1.1.2 Koopkracht

1.1.2.1 Ondernemingsenveloppe

Principe

De beschikbare loonmarge voor de periode 2023-2024 is door de regering vastgesteld op 0%. Aangezien de sociale partners geen akkoord konden bereiken over de loonnorm binnen de G10, heeft de regering zelf een beslissing genomen. Het koninklijk besluit dat de norm vastlegt op 0% werd gepubliceerd op 13 mei 2023.

De sectorale onderhandelingen in de sector van de non-ferrometalen verliepen in een bijzonder moeilijke context vanwege het gebrek aan een loonmarge, maar ook door de beslissing van de regering om een koopkrachtpremie in te voeren.

De regering heeft besloten dat bedrijven die in 2022 een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst hebben gemaakt, in 2023 een eenmalige premie kunnen toekennen.

Deze begrippen werden niet vastgelegd in de wettekst. Bijgevolg werd het aan de sectoren en bedrijven overgelaten om ze te interpreteren.

De premie moet de vorm aannemen van een consumptiecheque op papier of in elektronische vorm. Het is dus geen geldpremie.

Meer informatie volgt hieronder (1.1.2.2).

1.1.2.2. Koopkrachtpremie

In het akkoord 2023-24 werd voorzien dat alle ondernemingen uit de sector hun arbeiders en arbeidsters een koopkrachtpremie moeten toekennen, met inachtneming van de volgende voorwaarden:

- Een koopkrachtpremie wordt toegekend aan de loontrekkenden van bedrijven die in 2022 een positief bedrijfsresultaat (code 9901) hebben behaald.
- Het bedrag wordt bepaald door de uitkomst van de volgende vergelijking:

Bedrijfsresultaat (code 9901) van de in 2022 afgesloten jaarrekening ten opzichte van het gemiddelde bedrijfsresultaat over de jaren 2019-2020-2021. Afhankelijk van het resultaat wordt de volgende koopkrachtbonus toegekend:

< 5%	250 euro
5-10%	300 euro
10-20%	500 euro
20-30%	600 euro
> 30%	750 euro

Modaliteiten:

- in dienst zijn op de datum van betaling
- betaling uiterlijk eind 2023
- naar rato van het gewogen gemiddelde van de tewerkstelling tijdens de periode van 1/11/2022 tot 31/10/2023, met dezelfde gelijkstellingen als voor de berekening van de coronapremie.
- De bedrijven die na 1 mei 2023 een systeem hebben ingevoerd voor de toekenning van een winstafhankelijke premie (afgezien van de toepassing van de sectorale ROCE-bonus) kunnen deze verrekenen.
- De bedrijven die een andere berekeningsmethode, andere bedragen of een ander criterium willen gebruiken voor de toekenning van de koopkrachtpremie, kunnen dit doen door middel van een opting-out-formule onder de volgende voorwaarden:
 - eEen bedrijfs-cao tegen 31 oktober 2023.
 - verplichte vermeldingen:
 - beschrijving van de goede resultaten waarop de prijs is gebaseerd.
 - beschrijving van de bedragen en toekenningsvoorwaarden.
- Terugvalpositie: als er op 31 oktober 2023 nog geen bedrijfs-cao is, geldt de sectorale regeling.

1.1.2.2 Ecocheques

Er worden ecocheques voor een totale waarde van 250 euro toegekend aan voltijdse arbeiders bij de uitbetaling van het loon

in oktober. Voor deeltijdse arbeiders wordt het bedrag van 250 euro aangepast aan de tewerkstellingsbreuk.

Voor arbeiders die geen arbeidsovereenkomst voor de volledige referentieperiode hebben, wordt het bedrag van 250 euro aangepast in verhouding tot de periodes waarin ze een arbeidsovereenkomst hadden met de werkgever voor de volledige referentieperiode.

Voor de toekenning van ecocheques wordt rekening gehouden met de dagen waarop de werknemer tijdens de referentieperiode loon of vakantiegeld heeft ontvangen. De referentieperiode is één jaar en loopt van 1 oktober tot 30 september.

Wanneer de werknemer tijdens de referentieperiode op bepaalde momenten niet werkt, wordt in de volgende gevallen een gelijkstelling voorzien:

- Gelijkstelling op basis van nationale wetgeving (cao nr. 98);
- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid;
- Alle dagen van afwezigheid na een arbeidsongeval, op voorwaarde dat 1 dag gewaarborgd loon voor een arbeidsongeval werd betaald tijdens de referentieperiode;
- Maximaal 3 maanden ziekte per referentieperiode, mits 1 dag gewaarborgd loon bij ziekte werd betaald tijdens de referentieperiode;
- De volledige periode van het bevallingsverlof;
- Alle ziektedagen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid;
- De dagen van profylactisch verlof, ouderschapsverlof en adoptieverlof.

1.1.2.3 Alternatieve besteding ecocheques

Er kan op ondernemingsvlak onderhandeld worden over een alternatieve en equivalente besteding van de ecocheques. Dit gebeurt op basis van een bedrag van 250 euro per arbeider en per jaar (kosten en werkgeverslasten inbegrepen met uitzondering van de administratieve kosten).

OP ZAK 2023-24

- Voor 2023 kan onder bepaalde voorwaarden een koopkrachtpremie worden toegekend door bedrijven met hoge winsten.
- De volgende loonindexering is gepland voor 1 mei 2024.
- De ecocheques blijven van toepassing, tenzij er een andere toewijzing is onderhandeld.

1.2 Sectoraal minimumloon

Aan alle arbeiders die normale prestaties leveren, wordt een bruto maandloon van 2.477,43 euro gewaarborgd, met inbegrip van alle productiepremies, in de vorm van een uurequivalent van 15,05 euro (38 uur/week) voor de prestaties die worden geleverd volgens het arbeidsreglement van het bedrijf (bedragen van kracht op 1 mei 2023).

Sinds 1 juli 2011 worden werknemers jonger dan 18 jaar ook voor 100% betaald. Voorheen verdienden deze jongeren een percentage van het (minimum)loon afhankelijk van hun leeftijd.

De loonschaal voor jongeren geldt nog steeds voor werkende studenten onder de 18 jaar. Afhankelijk van hun leeftijd hebben zij recht op een percentage van het minimumloon.

Leeftijd	Percentage	Uurloon
< 16,5 jaar	80%	12,03
16,5 jaar	85%	12,78
17 jaar	90%	13,54
17,5 jaar	95%	14,29
18 jaar	100%	15,05

1.3 Premies

1.3.1 Variabele bonus

De variabele bonus bestaat al enkele jaren in de sector.

Deze bonus is gebaseerd op de winstgevendheid van het bedrijf. Deze winstgevendheid wordt bepaald op basis van de "ROCE", d.w.z. de verhouding tussen het bedrijfsresultaat en het aangewend kapitaal. Elk jaar wordt de bonus berekend op basis van het individuele brutoloon van de werknemer tijdens de referentieperiode.

Vanaf 2022 zijn de percentages als volgt:

ROCE	Bonus
0 3%	0%
3 5%	0,5%
5 7,5%	1,4%
7,5 10%	1,7%
10 12,5%	1,8%
12,5 15%	2,1%
15 17,5%	2,8%
17,5 20%	3,5%
20% ou +	4,1%

Voor de berekening van de premie worden feestdagen gelijkgesteld aan gewone werkdagen. In geval van deeltijdse of onvolledige prestaties tijdens de referentieperiode, wordt de premie berekend op basis van het individueel brutoloon. Bijgevolg wordt de premie automatisch berekend op basis van de tewerkstellingsperiode.

1.3.2 Eindejaarspremie

Er is geen sectorale cao die de werkgever verplicht om een eindejaarspremie te betalen.

In bedrijven waar wel een eindejaarspremie is, moeten bepaalde regels in acht worden genomen.

In bedrijven waar sprake is van een eindejaarspremie en onverminderd gunstiger bepalingen geldt het volgende:

1. Een pro rata toekenning aan de arbeiders die het bedrijf verlaten, ongeacht het soort contract (met uitzondering van de arbeiders die ontslagen worden om dringende redenen).

Gelijkstellingen: ziektedagen, gewone ongevallen of arbeidsongevallen en beroepsziekten worden gelijkgesteld, tot de eerste periode van 6 maanden en maximaal 6 maanden in totaal per referentieperiode. Sinds 1 januari 2021: gelijkstelling van alle dagen profylactisch verlof, ouderschapsverlof en adoptieverlof.

2. De dagen van tijdelijke werkloosheid om economische redenen die zich tijdens de betreffende referentieperiode voordoen, worden voor de berekening gelijkgesteld aan werkelijk gepresteerde dagen, met een maximum van 60 werkdagen.

3. De eindejaarspremie kan geheel of gedeeltelijk worden omgezet in niet-gewerkte dagen, mits de arbeider hiermee individueel instemt. Deze omzetting en de daarmee verband houdende procedures moeten worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsniveau.

1.3.3 Storingsvergoeding voor werknemers in ploegen

Aan de arbeiders die werken in opeenvolgende ploegen die onverwacht worden opgeroepen tijdens hun rustverlof, wordt een forfaitaire storingsvergoeding toegekend gelijk aan 3 uur loon.

1.3.4 Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt voor de actieven 120 euro.

2. Vervoerskosten

2.1 Openbaar vervoer

Sinds 1 februari 2022 draagt de werkgever tot 80% bij in de kosten van het openbaar vervoer. Waar mogelijk moet de derdebetalersregeling worden toegepast.

2.2 Privévervoer

Met uitzondering van de bijdrage voor het gebruik van de fiets wordt de werkgeversbijdrage in de privévervoerkosten van werknemers berekend op basis van onderstaande tabel.

Deze tabel wordt elk jaar op 1 mei geïndexeerd met het percentage waarmee de lonen op die datum worden geïndexeerd.

De bedragen van de werkgeversbijdrage in de privévervoerskosten zijn geïndexeerd op 1 mei 2023.

2.3 Fiets

Wanneer de arbeiders de fiets gebruikt voor de totale afstand tussen zijn woonplaats en de onderneming, worden vanaf 1 januari 2024 de volgende bijdragen verstrekt:

- 0,48 euro per werkelijk afgelegde kilometer voor enkele afstanden van 1 tot en met 3 km;
- 0,36 euro per werkelijk afgelegde kilometer voor enkele afstanden van 4 tot en met 5 km;
- 0,30 euro per werkelijk afgelegde kilometer voor enkele afstanden van 6 km;

- 0,27 euro per werkelijk afgelegde kilometer voor enkele afstanden van 7 km.

Tijdens 'gemengde' maanden, d.w.z. kalendermaanden waarin werkdagen met eigen vervoer worden gecombineerd met werkdagen met gebruik van de fiets, worden de dagen met de fiets gecompenseerd met de hogere fietsvergoeding.

Indien de werkgever vaststelt dat de werknemer misbruik maakt van het in dit artikel voorziene systeem, behoudt hij zich het recht voor om zijn tussenkomst te beperken volgens de voor andere privévervoermiddelen vastgelegde modaliteiten.

Wanneer de verplaatsing geheel of gedeeltelijk met de fiets gebeurt, wordt de bijdrage van de onderneming gelijkgesteld met een fietsvergoeding.

Elk jaar zal de werkgever op verzoek van de werknemer de nodige gegevens bevestigen waarmee de werknemer zijn gebruik van de fiets kan aantonen. Deze gegevens omvatten de in aanmerking genomen afstand, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoedingen.

2.4 Gemeenschappelijke bepalingen

De berekening van de afstand wordt in elk bedrijf in onderling overleg bepaald om rekening te houden met geografische bijzonderheden.

De tussenkomst van de onderneming wordt enkel toegekend voor de dagen waarop de werknemer op het werk aanwezig is.

De werkgever kan alle controles uitvoeren die hij nodig acht om zijn tussenkomst te rechtvaardigen en kan van de werknemer alle documenten krijgen die daartoe relevant zijn.

De vergoeding wordt minstens een keer per maand betaald.

Gunstigere regelingen die reeds op bedrijfsniveau bestonden, blijven in hun bestaande vorm op de betrokken werknemers van toepassing.

2.5 Vervoer georganiseerd door het bedrijf

Wanneer het vervoer door de onderneming wordt georganiseerd voor een deel of het geheel van de afstand, al dan niet met een financiële bijdrage van de werknemer, wordt de tussenkomst, berekend op basis van de volledige afstand tussen de woonplaats en de onderneming overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, verminderd met de kosten die de onderneming maakt voor het door haar georganiseerde vervoer.

Deze operatie mag niet leiden tot een negatief resultaat.

Wekelijkse werkgeversbijdrage in de kosten voor privévervoer vanaf 1 mei 2023:

Km	Bijdrage (in euro/week)
1	2,43
2	4,87
3	7,29
4	7,83
5	8,53
6	9,05
7	9,49
8	10,04
9	10,57

Km	Bijdrage (in euro/week)
43 45	30,49
46 48	32,41
49 51	33,91
52 54	35,03
55 57	36,4
58 60	37,78
61 65	39,17
66 70	41,2
71 75	42,58

10	11,12
11	11,81
12	12,36
13	12,89
14	13,47
15	14,01
16	14,68
17	15,24
18	15,8
19	16,47
20	17,04
21	17,58
22	18,15
23	18,82
24	19,37
25	19,79
26	20,61
27	21,02
28	21,43
29	22,27
30	22,65
31 33	23,63
34 36	25,55
37 39	27,06
40 42	28,85

76 80	45,35
81 85	46,71
86 90	48,75
91 95	50,83
96 100	52,18
101 105	54,26
106 110	56,33
111 115	58,39
116 120	60,44
121 125	61,82
126 130	63,87
131 135	65,95
136 140	67,3
141 145	70,08
146 150	72,82
151 155	72,82
156 160	75,57
161 165	76,94
166 170	78,31
171 175	81,05
176 180	82,46
181 185	85,17
186 190	86,56
191 195	87,92
196 200	90,67

3. Arbeidsvoorwaarden

3.1 Opzegtermijnen

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

3.1.1 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	Opzegtermijn (in weken)
0 < 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
2 < 3 jaar	12	20 < 21 jaar	62
3 < 4 jaar	13	(vanaf) 21 jaar	(+1 week/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 na 4 jaar en 1 maand anciënniteit = 15 weken opzeg.

- Wanneer je zelf ontslag neemt, gelden deze (kortere) opzegtermijnen:

Tabel 2: Opzegging door de werknemer

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)
0 < 3 maand	1	4 – 5 jaar	7
3 < 6 maand	3	5 – 6 jaar	9
6 < 12 maand	4	6 – 7 jaar	10
12 < 18 maand	5	7 – 8 jaar	12
18 maand < 2 jaar	6	> 8 jaar	13
2 < 4 jaar			

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

3.1.2 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.

Opgelet: de wet over het eenheidsstatuut heeft de opzegtermijnen hervormd om de arbeidersen bediendenregelingen te harmoniseren.

Als je vóór 1 januari 2014 in dienst bent getreden, wordt je opzegtermijn in 2 delen opgesplitst:

- Volgens je anciënniteit op 31/12/2013: zie onderstaande tabellen “Oude sectorale opzegtermijnen”.
- Hieraan moet worden toegevoegd: de opzeggingstermijn berekend op basis van je anciënniteit vanaf 1 januari 2014: zie tabellen 1 (ontslag door de werkgever) of 2 (ontslag door de werknemer) hierboven.

Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen voor pc 111.3:

Tabel 3: Oude sectorale opzegtermijnen

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer	SWT
> 6 maand	28 dagen = 4 weken	3 dagen	28 dagen
6 maand – 5 jaar	40 dagen	14 dagen	28 dagen
5 jaar – 10 jaar	48 dagen	14 dagen	28 dagen
10 jaar – 15 jaar	70 dagen	14 dagen	28 dagen
15 jaar – 20 jaar	97 dagen	21 dagen	28 dagen
20 jaar – 25 jaar	140 dagen	28 dagen	56 dagen
≥ 25 jaar	175 dagen	42 dagen	56 dagen

Ontslag door de werknemer

Als de werknemer ontslag neemt, wordt de opzegtermijn in 2 fasen berekend.

- Voor de 1e fase telt je anciënniteit bij het bedrijf vóór 1 januari 2014. Voor deze periode gelden de oude sectorale opzeggingstermijnen in tabel 3.
- Voor de 2e fase telt je anciënniteit vanaf 1 januari 2014. Voor deze periode gelden de termijnen in tabel 2.

3.1.3 Ontslagcompensatievergoeding (OCV)

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 treedt in dienst na 1 januari 2014 en wordt vervolgens ontslagen: je valt volledig onder het nieuwe systeem (tabel 1) en je werkgever staat in voor je volledige opzegtermijn.
2. Je was in dienst vóór 31 december 2013 en je wordt ontslagen na 1 januari 2017: je vindt je wettelijke opzegtermijn uit tabel 1 terug op basis van je totale anciënniteit in de onderneming. Om te weten hoeveel van je opzegtermijn ten laste is van je werkgever, moet je echter een onderscheid maken tussen je anciënniteit op 31 december 2013 en je anciënniteit vanaf 1 januari 2014.

Om dit te doen, wordt je opzegtermijn in twee fasen berekend.

- Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor een deel van de opzegtermijn, namelijk het deel dat betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014. Deze opzegtermijn wordt berekend volgens de (oude) sectorale regeling (tabel 3).
- Dit deel wordt vervolgens opgeteld bij het tweede deel van de opzegtermijn berekend volgens het stelsel in tabel 1 voor de periode van 1 januari 2014 tot de ontslagdatum.
- Bij ontslag met het oog op een SWT wordt de (verkorte) sectorale opzegtermijn in aanmerking genomen voor anciënniteit verworven vóór 31 december 2013 (tabel 3, 4e kolom).

Het verschil tussen de totale opzegtermijn, zoals weergegeven in tabel 1, en de opzegtermijn ten laste van de werkgever geeft een resterende periode die niet moet worden gepresteerd. Deze periode wordt door de RVA betaald in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding (OCV). Deze vergoeding moet door de betrokken werknemer aangevraagd worden bij de dienst werkloosheid van het ABVV van zijn regio (met het C4-formulier). De OCV wordt berekend op basis van het nettoloon en wordt netto uitbetaald door onze werkloosheidsdienst.

Een voorbeeld zal dit verduidelijken. Je werd aangenomen op 1 januari 2001 en werd ontslagen op 31 maart 2021. Je opzegtermijn is in principe 62 weken onder de nieuwe regels die vanaf 1 januari 2014 van kracht zijn. De wet voorziet echter in een onderscheid tussen de anciënniteit vóór 2014 en de anciënniteit na 2014, dus:

- 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 (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 opzegtermijn bedraagt in totaal $10 + 24 = 34$ 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 werkdagen of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen (wachttijd). De periode gedekt door de OCV is gelijkgesteld met werkdagen.
- De periode gedekt door een OCV komt in aanmerking voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde bij landingsbanen.

3.1.4 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 afgeweken van de wettelijke opzegtermijnen, wat dan weer wel kan via een ondernemings-cao.
- In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een SWT, kunnen de opzegtermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken enkel als de onderneming erkend is als 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering'.
- Bij ontslag door de werkgever met het oog op het wettelijk pensioen geldt een verkorte opzegtermijn van maximaal 26 weken.

3.2 Werkloosheid

3.2.1 Volledige werkloosheid

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

3.2.2 Tijdelijke werkloosheid

Ben je gedeeltelijk werkloos (economisch, technisch of door weersomstandigheden), richt je dan ook tot de werkloosheidsdienst van het ABVV van je regio. 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% (60% vanaf 2024¹) van het geplafonneerd loon en dit 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 van het hoofdstuk Fonds voor Bestaanszekerheid hieronder.

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

3.3 Ziekte en 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!

¹ Vanaf 1 januari 2024 zal de tijdelijke werkloosheidsuitkering behalve in geval van overmacht niet langer berekend worden op basis van 65%, maar op basis van 60% van het loon (met een plafond). Deze verlaging zal gedeeltelijk worden opgevangen door het feit dat de betrokken werknemer bovenop zijn tijdelijke werkloosheidsuitkering een aanvulling zal ontvangen. Deze aanvulling zal worden betaald door de werkgever of door het Fonds voor Bestaanszekerheid, indien dit op sectoraal niveau is voorzien in een bindende cao.

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.

3.3.1 Gewaarborgd loon

Het gewaarborgd loon is het loon waarop je recht hebt als je door ziekte of een ongeval (andere dan beroepsziekte of arbeidsongeval) niet kan werken. De regeling is verschillend voor arbeiders en bedienden. Als arbeider heb je na een maand dienst recht op gewaarborgd loon (zo niet, moet je een dossier indienen bij je ziekenfonds). 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 arts?

- Een geneeskundig getuigschrift waarop het volgende 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 (waarbij de poststempel geldt als bewijs) naar de adviserend geneesheer van je ziekenfonds. Deze aangifte is noodzakelijk om een tegemoetkoming van je ziekenfonds te kunnen ontvangen.

3.3.2 Ziekentfonds

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

3.3.3 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 punt 3.3.1).
- Je hebt de aangifte van arbeidsongeschiktheid ingediend (zie punt 3.3.1).
- Het inlichtingenblad dat je van je ziekenfonds ontvangt, heb je zorgvuldig ingevuld. Een gedeelte is bestemd voor de werkgever.

3.3.4 Controle

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

De wet inzake de opzegtermijnen voorziet dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vastgelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controlearts (in opdracht van de werkgever).

Als de controlearts je arbeidsgeschikt verklaart en je het werk niet hervat, kun je je recht op gewaarborgd loon verliezen. Dat kan vanaf de datum van de eerste uitnodiging voor een afspraak in de dokterspraktijk of van het eerste huisbezoek van de controlearts.

De periode van arbeidsongeschiktheid waarover geen geschil bestaat, valt hierbuiten.

Als je het niet eens bent met de bevindingen van de controlearts, dan moet je dit laten noteren in het schriftelijke verslag.

Het is ook mogelijk dat de attesten van je huisarts en de controlearts tegengesteld zijn. In dit geval is het mogelijk om binnen de 2 werkdagen nadat je het verslag van de controlearts hebt ontvangen, een scheidsrechterlijke procedure op te starten. Neem daartoe zo snel mogelijk contact op met je afgevaardigde of je gewestelijke afdeling van het ABVV Metallo's.

3.3.5 Re-integratie langdurig zieken

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

3.4 Aanvullend pensioen

De sector van de non-ferrometalen heeft geen sectoraal pensioenfonds, maar alle bedrijven zijn verplicht om elk jaar een vast bedrag (jaarlijks geïndexeerd) gelijk aan 0,6% van het individuele brutoloon voor 100% toe te wijzen aan een extralegaal pensioenstelsel dat op bedrijfsniveau bestaat of zal worden gecreëerd.

4. Arbeidstijd

4.1 Wekelijkse arbeidsduur

In de sector van de non-ferrometalen bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 38 uur per week.

4.2 Overuren

De arbeiders kunnen ervoor kiezen om betaald te worden voor overuren die ze gepresteerd hebben in het kader van een uitzonderlijke toename van de werklust of werk dat vereist is door onvoorziene omstandigheden, tot een maximum van 143 uur per jaar.

Deze procedure moet vastgelegd zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst die op ondernemingsniveau gesloten is en ondertekend is door alle partijen die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging. Als er geen collectieve arbeidsovereenkomst over dit onderwerp is, moeten overuren worden ingehaald vanaf het 92e overuur.

4.2.1 Interne overurengrens

De wet-Peeters heeft deze interne over urengrens van 143 uren veralgemeend. Eens deze grens bereikt is, moet er gecompenseerd worden hetzij via inhaalrust, hetzij via uitbetaling. Deze overuren mogen enkel worden gepresteerd na de goedkeuring van de vakbondsafvaardiging.

4.2.2 Vrijwillige overuren en relance-uren

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.

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 30 juni 2025.

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.

4.3 Kleine flexibiliteit

In bedrijven waar het systeem van kleine flexibiliteit wordt toegepast, is de referentieperiode automatisch gelijk aan een kalenderjaar of een andere periode van 12 opeenvolgende maanden.

Het systeem van kleine flexibiliteit stelt werkgevers in staat om rekening te houden met de onregelmatige aard van de activiteiten van hun bedrijf, door dienstroosters in te voeren voor piekperiodes (voor periodes van verhoogde activiteit) en dalperiodes (voor rustigere periodes).

4.4 Vakantien feestdagen

4.4.1 Jaarlijkse vakantie

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op betaalde vakantiedagen. Daarvoor moet je arbeid hebben verricht die is aangegeven bij de Rijksdienst Sociale Zekerheid in het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar van de vakantie (het vakantiedienstjaar). Het aantal betaalde verlofdagen hangt af van het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen. In de onderstaande tabel lees je met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in het voorgaande jaar	Aantal vakantiedagen in vijfde week
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 et +	20

Welke dagen worden gelijkgesteld?

- Ongeval of ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte
- Moederschapsrust
- Borstvoedingspauzes
- Vaderschapsverlof
- Dagen waarop je burgerlijke plichten moet verrichten, zoals zetelen in een jury
- Uitoefening van een openbaar mandaat
- Uitvoering van opdrachten in een paritair comité of in andere sociale organen (arbeidsrechtbanken, commissies voor advies)
- Uitvoering van opdrachten als lid van de syndicale afvaardiging, een gewestelijk of nationaal vakbondscomité of een nationaal vakbondcongres
- Stages of studiedagen in het kader van sociale promotie
- Stages of studiedagen die zijn ingericht door de representatieve vakbonden
- Lock-out, werkonderbreking of staking in de onderneming met akkoord van een vakbond

- Tijdelijke werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Tijdelijke werkloosheid om economische redenen
- Vlaams opleidingsverlof
- Aanvullende vakantiedagen

4.4.2 Jeugdvakantie

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

Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

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

Alvorens je jeugdvakantiedagen kunt opnemen, moeten eerst de gewone betaalde vakantiedagen uitgeput zijn. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. De aanvraag gebeurt elektronisch. Meer info over de jeugdvakantie vind je op de website van de RVA.

4.4.3 Seniorvakantie

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

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

Voor de dagen seniorvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. Meer info over de seniorvakantie vind je op de website van de RVA.

4.4.4 Europese vakantie

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

Modaliteiten

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

Voorbeeld:

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

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

4.4.5 Feestdagen

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt. In 2023-24 vallen deze feestdagen op de volgende dagen:

2023

- Zondag 1 januari 2023, Nieuwjaar
- Maandag 10 april 2023, Paasmaandag
- Maandag 1 mei 2023, Dag van de Arbeid
- Donderdag 18 mei 2023, O.L.H. Hemelvaart
- Maandag 29 mei 2023, Pinkstermaandag

- Vrijdag 21 juli 2023, Nationale Feestdag
- Dinsdag 15 augustus 2023, O.L.V. Hemelvaart
- Woensdag 1 november 2023, Allerheiligen
- Zaterdag 11 november 2023, Wapenstilstand
- Maandag 25 december 2023, Kerstdag

2024

- Maandag 1 januari 2024, Nieuwjaar
- Maandag 1 april 2024, Paasmaandag
- Woensdag 1 mei 2024, Dag van de Arbeid
- Donderdag 9 mei 2024, O.L.H. Hemelvaart
- Maandag 20 mei 2024, Pinkstermaandag
- Zondag 21 juli 2024, Nationale Feestdag
- Donderdag 15 augustus 2024, O.L.V. Hemelvaart
- Vrijdag 1 november 2024, Allerheiligen
- Maandag 11 november 2024, Wapenstilstand
- Woensdag 25 december 2024, Kerstdag

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

De vervangingsdag wordt gekozen door het bevoegde paritair comité, de ondernemingsraad, de syndicale delegatie of in overleg tussen werkgever en werknemer. Als de vervangingsdag niet via deze weg wordt vastgelegd, dan valt hij op de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag. De werkgever is verplicht om de werknemers vóór 15 december van elk jaar op de hoogte te brengen van de vervangingsdagen. Daartoe wordt een gedagtekend en ondertekend bericht uitgehangen.

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

4.5 Klein verlet

Naast de algemene bepalingen over het klein verlet heeft de non-ferrometalensector gunstigere bepalingen ingevoerd.

Reden van de afwezigheid	Duur van afwezigheid
1.1. Huwelijk van de werknemer 1.2. Het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door de werknemer wordt gelijkgesteld met het huwelijk	Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week PC 105: Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week

<p>2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner, van een (half)broer, (half)zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer, van een schoonbroer of schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, van een grootvader of grootmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e); van een ander familielid dat bij de werknemer inwoont</p>	<p>De dag van het huwelijk</p>
<p>3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind of kleinkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of wettelijke samenwonende partner, van een (half)broer, (half)zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een ander familielid dat bij de werknemer inwoont</p>	<p>De dag van de plechtigheid</p>

4.1. Overlijden van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner	Tien dagen waarbij drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na het overlijden en zeven dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden
4.2. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of van zijn (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner	Tien dagen waarbij drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt de dag volgend op de begrafenis en zeven dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden
4.3. Overlijden van een pleegkind van de werknemer in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden	Tien dagen waarbij drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en zeven dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden
5.1. Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt de dag volgend op de begrafenis

5.2. Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner van de werknemer	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis
6. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis
7. Overlijden van een broer, zuster of van een kleinkind van de werknemer	Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
8.1. Overlijden van een schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.	Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
8.2. Overlijden van een ander familielid dat bij de arbeider inwoont	De dag van de begrafenis

<p>9. Overlijden van een schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont.</p>	<p>De dag van de begrafenis</p>
<p>10.1. Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden</p> <p>10.2. Overlijden van de voogd of voogdes van de minderjarige werknemer, van de minderjarige waarvan de werknemer voogd of voogdes is</p>	<p>De dag van de begrafenis</p>
<p>11. Plechtige communie van een kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of wettelijke samenwonende partner</p>	<p>De dag van de plechtigheid of wanneer die dag samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, de gewone activiteitsdag die deze gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of erop volgt</p>

<p>12. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of wettelijke samenwonende partner aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaats heeft</p>	<p>De dag van het feest of wanneer die dag samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, de gewone activiteitsdag die deze gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of erop volgt</p>
<p>13. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van drie dagen</p>
<p>14. Verblijf van de werknemer gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig die wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van drie dagen</p>
<p>15. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van één dag</p>
<p>16. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van vijf dagen</p>

17. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraads-verkiezingen	De nodige tijd
18. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen

4.6 Loopbaan- en anciënniteitsverlof

In de sector van de non-ferrometalen (onverminderd gunstigere bepalingen in de onderneming), is loopbaanverlof voorzien voor:

- Arbeiders van 54 jaar of ouder: 1 dag/ jaar
- Arbeiders van 57 jaar of ouder: 2 dagen/ jaar
- Arbeiders van 60 jaar of ouder: 3 dagen/ jaar
- In het laatste jaar voor het SWT, het vervroegd pensioen of het wettelijk pensioen: 4 dagen.

Deze loopbaanverlofdagen worden op dezelfde manier betaald als feestdagen.

Deze verlofdagen kunnen worden opgenomen vanaf de 1e dag van de maand waarin je 54/55/60 jaar wordt. In ieder geval moet je je dag opnemen binnen het kalenderjaar, tenzij er een andere afspraak bestaat in je onderneming.

Bovendien wordt in de non-ferrometalensector (onverminderd gunstigere bedrijfsbepalingen) voorzien in anciënniteitsverlof voor:

- arbeiders met 5 jaar dienst: 1 dag,
- arbeiders met 10 jaar dienst: 2 dagen,
- arbeiders met 20 jaar dienst: 3 dagen,
- arbeiders met 25 jaar dienst: 4 dagen (in bedrijven waar het nog niet is toegepast)

Als je van job verandert en je hebt je dag(en) nog niet opgenomen, dan worden ze uitbetaald.

OP ZAK 2023-24

- De sector voorziet in loopbaanverlofdagen vanaf 54 jaar.
- De sector voorziet in anciënniteitsverlof vanaf 5 jaar dienst in je bedrijf.

5. Onderbreking van de loopbaan

5.1 Tijdskrediet met motief en landingsbanen

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

Er zijn 5 zorgmotieven en 1 opleidingsmotief:

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

Alle praktische informatie over het tijdskrediet met motief en landingsbanen vind je op de site van de RVA: <http://www.rva.be>

5.2 Thematische verloven

5.2.1 Algemeen

Naast het recht op tijdskrediet met motief en landingsbanen heeft elke arbeider recht op 4 soorten thematisch verlof in de vorm van ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand, verlof voor palliatieve zorg en verlof voor mantelzorg.

- Ouderschapsverlof. Dit verlof is bedoeld om voor je kind(eren) jonger dan 12 jaar te zorgen (of jonger dan 21 jaar bij een beperking).

Sinds 1 juni 2019 kan ouderschapsverlof veel flexibeler worden opgenomen: in de vorm van een vermindering van 1/10e of voor periodes korter dan een maand. Hetzelfde geldt voor het opnemen van verlof voor medische bijstand. Werknemers kunnen echter alleen van deze mogelijkheden gebruikmaken met de toestemming van hun werkgever.

- Verlof voor medische bijstand. Het doel van dit verlof is om te kunnen zorgen voor een gezins- of familielid dat aan een ernstige ziekte lijdt.
- Verlof voor palliatieve zorg. Het doel van dit verlof is om aan de zijde van een terminaal zieke persoon te blijven.
- Verlof voor mantelzorgers: als je erkend bent als mantelzorger, kun je dit verlof opnemen om hulp of steun te bieden aan een persoon die door zijn gevorderde leeftijd, gezondheidstoestand of beperking kwetsbaar en afhankelijk is. Dit hoeft niet noodzakelijk een gezins- of familielid te zijn.

Tijdens thematisch verlof kun je onderbrekingsuitkeringen krijgen van de RVA als vervangingsinkomen.

Als je thematisch verlof wil opnemen, moet je de procedure volgen die is vastgelegd in de regelgeving. Deze procedure bestaat uit 2 fasen:

- een schriftelijke waarschuwing bezorgen aan je werkgever,
- de aanvraag indienen bij de RVA.

Deze procedure moet voor elke aanvraag worden gevolgd.

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

Alle praktische informatie over het thematisch verlof vind je op de site van de RVA: www.rva.be

5.2.2 Adoptieverlof

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

Sinds 1 januari 2019 bedraagt het adoptieverlof maximum 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.

5.2.3 Pleegouderverlof

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

5.2.4 Zorgverlof voor de hospitalisatie van een ziek kind

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

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

5.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof

5.3.1 Moederschapsverlof

5.3.1.1 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.

5.3.1.2 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.

5.3.1.3 Borstvoedingspauzes

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

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

5.3.2 Vaderschapsverlof

Bij de geboorte van een kind waarvan je vaderschap vaststaat, kun je je 20 dagen vaderschapsverlof opnemen. Deze dagen moet je opnemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling en mogen in één keer of verspreid worden opgenomen. De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de 17 overige dagen worden vergoed door het ziekenfonds.

5.3.3 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 20 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.

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

Dit 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.

5.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)

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

Dwingende redenen

Elke niet-voorziena 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.

6. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

6.1 Algemeen stelsel

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 39 jaar (in 2023 en 40 jaar in 2024) voor vrouwen.

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 2023 op 60 jaar.

Om er gebruik van te kunnen maken, moet er in de sectoren een sectorale cao worden afgesloten. In de sector van de non-ferrometalen (pc 105) werd deze cao gesloten.

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.

SWT - Situatie 2023-2024			
Min. leeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden	Cao nr	Mogelijk in de sector van de non-ferrometalen
62 jaar	Mannen: 40 jaar Vrouwen: 39 jaar (2023) 40 jaar (2024)	17	Ja
60 jaar	33 jaar + zwaar beroep + 10 jaar anciënniteit in onderneming Opmerking: Dit stelsel geldt niet als op bedrijfsniveau een cao werd gesloten die het recht op SWT toekent aan arbeiders vanaf 60 jaar na een loopbaan van 35 jaar + zwaar beroep	166	Sectorale cao geldig van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025
60 jaar	35 jaar loopbaan + zwaar beroep	143	Enkel mogelijk mits bedrijfs-cao
60 jaar	40 jaar	167	Sectorale cao geldig van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025
60 jaar	33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid	166	Sectorale cao geldig van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025
58 jaar medisch SWT	35 jaar + ernstige lichamelijke problemen of statuut andersvalide werknemer - getuigschrift geneesheer Fedris	165	Geen sectorale of bedrijfs-cao nodig. De NAR-cao loopt van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025

OP ZAK 2023-24

- De basisregeling is 62 jaar met 40 jaar loopbaan voor mannen en 39 jaar (2023) of 40 jaar (2024) loopbaan voor vrouwen.
- De leeftijd voor de bijzondere SWT-regelingen (zwaar beroep, heel lange loopbaan en nachtarbeid) is 60 jaar.
- De bijzondere SWT-regelingen gelden tot 30 juni 2025.

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 de VDAB/Actiris wordt aangeboden.
- Indien je je verplichtingen niet nakomt kun je tijdelijk of definitief uitgesloten worden van het recht op uitkeringen.

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

SWT-stelsel	Modaliteiten
SWT 62 jaar (CCT n° 17)	43 jaar loopbaan aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT 60/35 jaar zwaar beroep	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT 60/40 jaar lange loopbaan	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT 60/33/20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)

6. Vorming en opleiding

6.1 Opleidingsinspanningen

In toepassing van de Jobdeal-wet is een individueel recht op opleiding van 4 dagen in 2023 en 5 dagen in 2024 ingevoerd voor een voltijdse werknemer. De ondernemingsraad is verantwoordelijk voor het toezicht op de opleidingsinspanningen.

De opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen, zijn formele en informele opleidingen (opleidingen die rechtstreeks verband houden met het werk) en opleidingen over welzijnszaken zoals bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

6.2 Opleidingsplannen

Elk jaar vóór 31 maart stellen de bedrijven een bedrijfsopleidingsplan op.

De bedrijfsopleidingsplannen zullen rekening houden met de opleidingsinspanningen die de bedrijven al hebben geleverd, alle wettelijk voorziene opleidingscategorieën zullen worden aangemoedigd en er zal maximale aandacht worden besteed aan alle categorieën arbeiders, inclusief laaggeschoolde arbeiders en arbeiders van 50 jaar en ouder.

De ondernemingsraad zal ook over deze materie worden geraadpleegd.

Als er geen ondernemingsraad is, zal de vakbondsafvaardiging worden geraadpleegd. Als er geen ondernemingsraad en geen vakbondsafvaardiging is, wordt het comité voor preventie en bescherming op het werk geraadpleegd. Voor andere bedrijven

wordt het bedrijfsopleidingsplan voorgelegd aan het paritair comité.

In elk geval wordt het opleidingsplan uiterlijk op 1 maart van elk kalenderjaar voor advies voorgelegd.

Uitzendkrachten die minstens 6 maanden zonder onderbreking voor het bedrijf hebben gewerkt, hebben recht op dezelfde opleidingsregeling.

6.3 Opleidings-cv

Het opleidings-cv biedt een inventaris van je uitgeoefende functies, de opleidingen die je hebt gevolgd tijdens je loopbaan in de betrokken onderneming en de opleidingen die je op eigen initiatief hebt gevolgd. Het opleidings-cv wordt eens per jaar opgesteld. Zowel jijzelf als je werkgever valideren dit overzicht in een gemeenschappelijk document. Daarvan krijg je een uittreksel bij je vertrek uit je bedrijf.

6.4 Betaald educatief verlof

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

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

uurforfait dat het aantal door de werknemer opgenomen BEV-uren dekt.

6.4.1 Het BEV: voor wie

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

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

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

Geven eveneens recht op BEV: de inschrijving voor de middenjury (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 het ABVV Metallo's) zijn vaak gedekt door het BEV. Wanneer je een opleiding bij het ABVV Metallo's volgt, zal de vakbond je je loonverlies terugbetalen als je meer verdient dan het bruto BEV-plafond.

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

6.4.3 De BEV-uren voor de opleiding

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

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

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

6.4.4 Behoud van loon

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

De BEV-uren worden door de werkgever betaald aan de werknemer gelijktijdig met zijn/haar loon. Het terugbetaalbaar loon is begrensd. Voor het schooljaar 2023-2024 bedroeg het BEV-loonplafond € 3.500 bruto.

6.4.5 Meer info

Voor meer informatie over het betaald educatief verlof in jouw regio kun je contact opnemen met je afgevaardigde of bestendige secretaris van het ABVV-Metallo's 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:

www.validationdescompetences.be

OP ZAK 2023-24

- Elke werknemer heeft recht op minstens 4 dagen individuele opleiding in 2023 en 5 dagen individuele opleiding per jaar vanaf 2024.

7. Fonds voor Bestaanszekerheid

In tegenstelling tot andere sectoren in de metaalbewerking is er in de non-ferrometaalsector geen sectoraal fonds voor bestaanszekerheid. Elke werkgever betaalt alle aanvullende vergoedingen rechtstreeks aan zijn werknemers. Op sectorniveau is echter een minimumregeling overeengekomen, die werkgevers verplicht moeten toepassen.

De bedragen in de tabel hieronder zijn momenteel van toepassing.

7.1 Tijdelijke werkloosheid

De arbeiders die minstens 15 dagen in dienst zijn van het bedrijf op het moment dat ze tijdelijk werkloos worden, hebben recht op een bijkomende werkloosheidsuitkering voor elke dag werkloosheid waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige of halve werkloosheidsuitkering toekent:

- Tijdelijke werkloosheid om economische redenen
- Tijdelijke werkloosheid door een technisch ongeval
- Tijdelijke werkloosheid door slecht weer
- Tijdelijke werkloosheid door bedrijfssluiting tijdens de jaarlijkse vakantie
- Tijdelijke werkloosheid door tijdelijke overmacht, met inbegrip van stakingen

Duur	Dagwerk (in euro)	Ploegenwerk (in euro)
Tot de 18e dag	9,93	11,82
Van de 19e dag tot de 36e dag	13,48	16,56
Van de 37e dag tot de 54e dag	17,22	21,35
Vanaf de 55e dag	20,82	26,10

7.2 Slecht weer en sluiting jaarlijkse vakanties

Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering wordt vastgesteld voor elke dag werkloosheid waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent voor maximaal 4 weken per geval.

De uitkering bedraagt 7,25 euro.

7.3 Overmacht

De uitkering bedraagt 9,93 euro sinds 1 mei 2023.

7.4 Volledige werkloosheid

Arbeiders die worden ontslagen om economische of technische redenen of van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omwille van medische overmacht en die ten minste 15 dagen in dienst zijn van de onderneming op het ogenblik dat ze werkloos worden, hebben recht op een aanvullende werkloosheidsuitkering voor elke dag werkloosheid waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige of halve werkloosheidsuitkering toekent voor de hieronder bepaalde periode.

De duur van de uitkeringen is:

- 120 dagen voor arbeiders die jonger zijn dan 35 jaar op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt;
- 210 dagen voor arbeiders die 35 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 45 op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt;
- 300 dagen voor arbeiders die 45 jaar of ouder, maar jonger dan 53 jaar zijn op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt;
- Voor arbeiders die op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt 53 jaar of ouder zijn en die niet in aanmerking komen voor de regeling voor vervroegde uittreding, tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Bedragen

- Arbeiders tot 52 jaar: 7,47 euro voor elke dag werkloosheid waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een volledige werkloosheidsuitkering toekent (3,70 euro indien $\frac{1}{2}$ uitkering).
- Arbeiders van 53 jaar en ouder: 131,72 euro per maand, pro rata voor deeltijdswerk.

7.5 Sluiting van het bedrijf

In ondernemingen waar tijdens het vorige kalenderjaar gemiddeld minder dan 20 werknemers in dienst waren en waarop de sluitingswetgeving niet van toepassing is, hebben arbeiders in geval van sluiting van de onderneming recht op een sluitingsvergoeding ten laste van de werkgever ten bedrage van 276,83 euro, vermeerderd met 13,83 euro per jaar anciënniteit in de onderneming.

7.6 Ziekte

1. Arbeiders jonger dan 55 jaar

Voltijds tewerkgestelde arbeiders jonger dan 55 jaar met minstens een maand anciënniteit die gedurende minstens twee maanden arbeidsongeschikt zijn wegens ziekte, bevalling of ongeval, ontvangen een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 98,90 euro per volledige maand arbeidsongeschiktheid, van de tweede tot de twaalfde maand, op voorwaarde dat deze arbeiders een primaire ziekte-uitkering ontvangen in toepassing van de wetgeving inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Voor deeltijdse arbeiders wordt de maandelijkse uitkering van 98,90 euro aangepast in verhouding tot hun prestaties.

2. Arbeiders van 55 jaar en ouder

Voltijds tewerkgestelde arbeiders die op de leeftijd van 55 jaar of ouder arbeidsongeschikt worden wegens ziekte of ongeval, ontvangen na afloop van de periode die gedekt wordt door het gewaarborgd loon en tot de normale pensioenleeftijd een uitkering van 6,4 euro per ziekedag die door de ziekte- en invaliditeitsverzekering wordt vergoed, met een maximum van zes dagelijkse uitkeringen per week, op voorwaarde dat zij ten minste zes maanden, al dan niet opeenvolgend, hebben gewerkt tussen de datum van hun 54e verjaardag en de datum van het begin van de ziekte.

Voor deeltijds tewerkgestelde arbeiders wordt de dagvergoeding van 6,40 euro aangepast in verhouding tot hun prestaties.

8. Sociaal overleg

8.1 Syndicale afvaardiging

In alle ondernemingen die onder het paritair comité voor de productie van non-ferrometalen vallen en meer dan 40 arbeiders in dienst hebben, wordt op initiatief van één van de ondertekenende vakbondsorganisaties een syndicale afvaardiging opgericht.

8.1.1 Ondernemingen met meer dan 40 arbeiders

Een syndicale afvaardiging kan opgericht worden indien de onderneming meer dan 40 arbeiders tewerkstelt.

Het aantal effectieve afgevaardigden neemt toe met het aantal arbeiders in de onderneming:

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

8.1.2 Ondernemingen met 20 tot 40 arbeiders

In een onderneming met 20 tot 40 werknemers kan een syndicale afvaardiging van 2 afgevaardigden worden opgericht als een meerderheid van de arbeiders daarom vraagt.

8.2 Werkzekerheid

Vanaf 1 januari 2024 worden alle bestaande bepalingen inzake werkzekerheid in de sector van de non-ferrometalen afgesloten voor onbepaalde duur. Vooraleer de werkgever kan overgaan tot ontslagen, moet hij alle maatregelen overwegen om de werkgelegenheid te behouden (tijdelijke werkloosheid, werkverdeling, tijdskrediet, opleidingen, enz.).

Bij meervoudig ontslag² moet een voorafgaande overlegprocedure gevolgd worden. Indien de werkgever deze procedure niet volgt, hebben de betrokken arbeiders recht op een vergoeding gelijk aan 6 maanden loon.

² Elk ontslag binnen een periode van 60 kalenderdagen dat betrekking heeft op ten minste 10% van het gemiddelde aantal arbeiders of ten minste 3 arbeiders in bedrijven met minder dan 30 arbeiders.

9. Inzetbaarheid

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

9.1 Sollicitatieverlof

Tijdens de duur van de opzegtermijn heb je het recht om afwezig te zijn op het werk 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 naar 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 deze begeleiding te volgen.

9.2 Outplacement

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

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

De wet inzake opzegtermijnen en afschaffing van de carenzdag 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). Tot 31 december 2015 kon je in dit geval een outplacementbegeleiding weigeren en behoud je een opzegtermijn van ten minste 30 weken. Maar sinds 1 januari 2016 wordt je opzegvergoeding sowieso verminderd met 4 weken, zelfs indien je de begeleiding weigert.
- Wie 45 jaar of ouder is en bij ontslag geen 30 weken opzegtermijn heeft, kan terugvallen op de regeling van cao 82 (zie volgend punt).

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.

DE METALLO'S VOEREN
 **ACTIE**

metallos.be
f metallos FGTB-ABVV