



OP ZAK 2023-24 | PC 111.03

MONTEERDERS

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	11
1.3 Premies	11
1.4 Vervoerskosten: woon-werkverkeer	16
2. Arbeidsvoorwaarden	17
2.1 Opzegtermijnen	17
2.2 Werkloosheid	24
2.3 Ziekte & ongeval	25
2.4 Aanvullend pensioen	30
3. Arbeidstijd	36
3.1 Wekelijkse arbeidsduur	36
3.2 Overuren	36
3.3 Kleine flexibiliteit	38
3.4 Vakantieën feestdagen	38
3.5 Klein verlet	44
3.6 Loopbaanverlof	50

4. Onderbreking van de loopbaan **51**

4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen	51
4.2 Thematische verloven	52
4.3 Moederschapsen vaderschapsverlof	54
4.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	57

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) **59**

5.1 Algemene en sectorale regeling	59
5.2 Onderneming in moeilijkheden of herstructurering	61
5.3 Aangepaste beschikbaarheid	62

6. Vorming & opleiding **64**

6.1 Opleidingsinpanningen	64
6.2 Opleidingsplannen	64
6.3 Opleidings-cv	65
6.4 Betaald educatief verlof	65
6.5 IFMP Ouvriers / INOM Arbeiders	69

7. Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Metaalverwerkende Nijverheid (FBZMN) **70**

7.1 Volledige werkloosheid	74
7.2 Oudere werklozen	75
7.3 Vergoeding kinderopvang	75

8. Sociaal overleg **76**

8.1 Syndicale delegatie 76

8.2 Werkzekerheid 77

9. Inzetbaarheid **78**

9.1 Sollicitatieverlof 78

9.2 Outplacement 78

Bijlage **81**

A. Vervoerskosten 81

1. Inkomen

1.1 Loonvoorwaarden

1.1.1 Index

In de sector van de monteerders worden de lonen op 1 juli geïndexeerd volgens het sectorale systeem. De indexverhoging op 1 juli wordt berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van juni van het lopende jaar en de afgevlakte gezondheidsindex van juni van het voorgaande jaar. Deze verhoging is van toepassing op de effectieve en de minimumlonen en gebeurt jaarlijks op 1 juli.

De meest recente indexverhoging is die van 1 juli 2023 en bedroeg +6,05%. De volgende indexverhoging is voorzien op 1 juli 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 monteerders zijn in een bijzonder moeilijke context verlopen vanwege het gebrek aan een loonmarge, maar ook 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 werknemers een koopkrachtpremie moeten toekennen, met inachtneming van de volgende voorwaarden:

- Toekenning van een koopkrachtpremie in alle bedrijven waarvan de ROA in 2022 gelijk is aan of hoger is dan 3%.

Het minimumbedrag van de koopkrachtpremie in deze bedrijven is € 200. De ROA wordt gedefinieerd als de Return on Assets, d.w.z. het bedrijfsresultaat (code 9901 in de jaarrekening) gedeeld door het balanstotaal (code 10/49 of 20/58).

Bedrijven die de minimumdrempel bereiken en bovendien in 2022 een bedrijfswinst (code 9901) boeken die voldoet aan de onderstaande criteria, moeten een hogere koopkrachtpremie toekennen die afhankelijk is van het bedrijfsresultaat (code 9901) voor het boekjaar 2022 in vergelijking met het gemiddelde bedrijfsresultaat (code 9901) voor de periode van 2018 tot en met 2021.

Bedragen

- 350 euro: als code 9901 in 2022 \geq 15% is dan code 9901 over 2018-2021
 - 500 euro: als code 9901 in 2022 \geq 25% is dan code 9901 over 2018-2021
 - 750 euro: als code 9901 in 2022 \geq 50% is dan code 9901 over 2018-2021
- De betaling wordt uitgevoerd in december 2023.
 - De betaling gebeurt pro rata van het arbeidsstelsel en de verrichte (of gelijkgestelde) prestaties tijdens de referentieperiode tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023.
 - De arbeiders en arbeidsters moeten 1 maand anciënniteit hebben en in dienst zijn op het moment van de uitbetaling.

Opting-outclausule: de werkgever en de vakbondsafvaardiging kunnen overeenkomen om de sectorale koopkrachtpremieregeling in dit ontwerp van sectorakkoord niet toe te passen en in plaats daarvan te voorzien in een bedrijfsspecifieke koopkrachtpremie.

Bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging neemt de werkgever deze beslissing met instemming van de meerderheid van de arbeiders. Het akkoord over deze opting-out en de bedrijfsspecifieke tegemoetkoming moet het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst die uiterlijk op 30 oktober 2023 op bedrijfsniveau wordt afgesloten. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een rechtvaardiging toegevoegd die inhoudt dat het om een bedrijf gaat dat tijdens de crisis goede resultaten heeft geboekt. Bij het ontbreken van een dergelijke cao is de sectorale regeling met betrekking tot de koopkrachtpremie van toepassing.

- Aanrekening van een reeds toegekende coronapremie na 28 april 2023.
- De premie neemt de vorm aan van een papieren of elektronische consumptiecheque. Deze is geldig tot einde december 2024.

1.1.2.3 Ecocheques

Sinds het IPA 2009-2010 is het systeem van de ecocheques in het leven geroepen als een alternatieve koopkrachtverhoging. Deze regeling blijft gelden, tenzij er in het verleden werd gekozen voor een andere bestemming.

De ecocheque is bestemd voor de aankoop van ecologische producten en diensten. Het betaalmiddel is vrij van belastingen en sociale bijdragen en blijft tot twee jaar na de uitreiking geldig. De totale waarde van de ecocheques kan maximaal 250 euro bedragen, met een maximumwaarde van 10 euro per cheque.

Het maximale totaalbedrag geldt voor voltijdse arbeiders van de sector monteerders. Aan deeltijdse arbeiders worden ecocheques toegekend naargelang hun tewerkstellingsbreuk (4/5, 1/2, ...). De uitbetaling dient jaarlijks te gebeuren op 1 oktober.

Ook de in- en uittreeders in de onderneming ontvangen hun ecocheques naar rato van hun prestaties.

De referteperiode, de periode waarin je hebt gewerkt of die is gelijkgesteld, ligt voor de ecocheques van 2024 tussen 1 oktober 2023 en 30 september 2024.

Welke dagen zijn gelijkgesteld tijdens de referteperiode?

- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid
- Alle dagen van ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid gedurende hoogstens 3 opeenvolgende maanden
- Alle dagen die worden gedekt door een gewaarborgd loon
- Alle dagen van afwezigheid wegens een arbeidsongeval
- De dagen van afwezigheid door ziekte of een gewoon ongeval voor hoogstens 3 maanden bovenop de periode gedekt door het gewaarborgd loon en voor zover je in de referteperiode minstens voor 1 dag gewaarborgd loon hebt ontvangen
- De dagen van moederschapsverlof
- De volledige periode van het geboorteverlof
- Alle dagen profylactisch verlof (voor zwangere vrouwen of voor vrouwen die borstvoeding geven)
- Alle dagen pleegouderverlof
- Alle dagen adoptieverlof

1.1.2.4 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). De onderhandeling kent eenzelfde verloop als de onderhandelingen over de ondernemingsenveloppe (zie 1.1.2.1.).

Indien tegen 31 oktober 2023 geen akkoord werd bereikt, blijft de regeling van de ecocheques verder en ongewijzigd gelden.

OP ZAK 2023-24

- Voor 2023 kunnen bedrijven met hoge winsten onder bepaalde voorwaarden een koopkrachtpremie toekennen.
- De eerstvolgende indexverhoging van de lonen is voorzien op 1 juli 2024.
- De ecocheques blijven verder bestaan tenzij er via onderhandelingen een andere toewijzing werd verkregen.

1.2 Sectoraal minimumloon

In de montagesector is het minimumloon gekoppeld aan de functie. De basisuurlonen hebben betrekking op arbeid verricht binnen de muren van het bedrijf/atelier, de effectieve uurlonen zijn van toepassing op arbeid verricht op verplaatsing (bijv. werven of andere bedrijven). Bij de invoering bedroeg het verschil tussen beide 20%, maar door de omzetting naar de euro en de afrondingen in de voorbije jaren is dit niet meer exact 20%. De minimumlonen in de tabel achteraan gelden voor een 37-urenregime vanaf 1 juli 2023.

1.3 Premies

1.3.1 Sectorale premies

1.3.1.1 Premie voor nachtwerk

De arbeiders die tussen 20 uur en 6 uur tewerkgesteld worden, ontvangen een premie van 25% van het uurloon dat hun tijdens de dag wordt uitbetaald.

1.3.1.2 Premie voor lastige werken

Een premie van 10% van het uurloon wordt toegekend aan de arbeiders die ongezond, hinderlijk of pijnlijk werk moeten verrichten. Het gaat over de volgende werkzaamheden:

- werkzaamheden uitgevoerd aan gasgeneratoren en leidingen, gasovens in werking, stookoliereservoirs;
- werkzaamheden uitgeoefend in abnormaal vochtige, stofferige, vette en olieachtige plaatsen;
- werkzaamheden uitgevoerd door werklieden als zij blootstaan aan de invloed van vuur, water, gassen, zuren en bijtende stoffen.

Het akkoord voor 2023-2024 voorziet in een herziening van de definitie van het toepassingsgebied, de toepasbaarheid en de verifieerbaarheid van de premie.

1.3.1.3 Scheidingspremie

Een premie van 16,37 euro per nacht wordt betaald aan de arbeiders die, omwille van beroepsbezigheden, de nacht buiten hun woonplaats moeten doorbrengen.

Deze premie zal op 1 juli 2024 worden geïndexeerd.

1.3.1.4 Terugroepingspremie

De arbeiders die van hun woonplaats voor een buitengewoon werk worden teruggeroepen naar de werf of de werkplaats hebben recht op een terugroepingspremie. De hoogte van deze premie wordt op het bedrijf vastgelegd maar moet ten minste gelijk zijn aan drie uren loon.

1.3.1.5 Kledijvergoeding

Het sectorakkoord 2023-2024 voorziet in een aanpassing van de kledijvergoeding in overeenstemming met de RSZ-richtlijnen, met ingang van 1 oktober 2023.

- 1,02 euro per dag voor werkkledij van de werknemer die nodig is voor het uitoefenen van de functie en die regelmatig moet worden gereinigd vanwege een zeer vuile omgeving.
- 2,04 euro per dag voor werkkledij (overalls, veiligheidsschoenen, enz.) indien de werknemer zelf verantwoordelijk is voor het onderhoud/de reiniging.
- Minimaal 16,37 euro per maand voor ten minste 12 werkdagen en 8,19 euro per maand voor 6 tot 12 werkdagen.

1.3.1.6 Vakantiepremie

Een jaarlijkse vakantiepremie van 180,19 euro, hetzij 16,38 euro per gepresteerde maand met een maximum van 11 gepresteerde maanden, wordt vóór 1 juli aan de arbeider betaald. Voor de arbeiders die in dienst komen tijdens het kalenderjaar wordt de vakantiepremie pro rata uitbetaald.

Deze premie zal op 1 juli 2024 worden geïndexeerd.

1.3.2 Eindejaarspremie

Basis van de berekening

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van het jaarlijks brutoloon. Maken ook deel uit van dit jaarlijks brutoloon:

- Het normaal loon dat overeenkomt met afwezigheden omwille van een arbeidsongeval (voor zover er prestaties zijn tijdens het referentiejaar), klein verlet, wettelijke feestdagen, zwangerschaps- en bevallingsrust, vaderschapsverlof;
- Het normaal loon voor de gepresteerde uren in het kader van de overbruggingstijd en de verplaatsingstijd;
- Het betaalde loon voor inhaalrust en de uitbetaalde overuren (m.u.v. de overurentoeslag);
- Sinds 1 oktober 2023 wordt bij de berekening van de eindejaarspremie ook rekening gehouden met tijdelijke werkloosheid;
- Het geplafonneerde normale loon in geval van betaald educatief verlof.

Rechthebbenden

- Dit bedrag is verschuldigd aan de arbeiders die op 30 november van het referentiejaar in het personeelsregister van het bedrijf zijn ingeschreven.
- De rechthebbenden van een arbeider die overlijdt tijdens het referentiejaar hebben recht op de eindejaarspremie op basis van het brutoloon dat de betrokkene ontving.
- Sinds 1 juli 2017 wordt het percentage van 8,33% toegepast op het tijdens het referentiejaar verdiende loon voor arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst tijdens de referentieperiode afloopt, ongeacht de manier waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (behalve in het geval van ontslag van de arbeider door de werkgever wegens dringende reden).

- Wanneer de werknemer ontslag neemt, heeft hij ook recht op een eindejaarspremie, op voorwaarde dat de werknemer ten minste één jaar bij het bedrijf in dienst is.
- De eindejaarspremie is verschuldigd aan de arbeiders die op 31 december van het referentiejaar in het personeelsregister zijn ingeschreven. Het referentiejaar is het kalenderjaar dat voorafgaat aan de betaling van de eindejaarspremie.

Pro-rata-eindejaarspremie

De eindejaarspremie wordt pro rata uitbetaald, ongeacht de wijze waarop je de onderneming verlaat:

- Opzegging door de arbeider met minstens 1 jaar anciënniteit in de onderneming
- Afdanking zonder dringende redenen
- Opzegging tijdens tijdelijke werkloosheid
- Na tewerkstelling bij verschillende werkgevers binnen de sector
- Bij SWT en wettelijk pensioen

De eindejaarspremie wordt uitbetaald in december. De referentieperiode loopt van 1 december van het voorgaande jaar tot 30 november van het lopende jaar.

1.3.3 Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt 120 euro voor de actieven. Er zij op gewezen dat het sectorakkoord 2023/2024 voorziet in een verhoging van de financiering van de syndicale premie vanaf 1 januari 2024 en vanaf 1 januari 2025.

1.4 Vervoerskosten: woon-werkverkeer

Sinds 1975 moet de werkgever een deel van de kosten van het woonwerkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming (vanaf de eerste kilometer) is afhankelijk van de afstand tussen de woonplaats en de onderneming. De vermelde afstanden slaan op de enkele verplaatsing, de bedragen die er naast staan dekken de heenen terugreis.

Voor het vervoer met de trein vind je in tabel 1 achteraan in de bijlage de bedragen die geldig zijn sinds juli 2019 (op basis van de NAR-cao 19/9).

Voor het vervoer met een privévervoermiddel (auto, fiets of een ander privévervoersmiddel) vind je in tabel 2 achteraan in de bijlage de bedragen die op 1 februari 2023 zijn ingegaan.

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 maandag volgend op de kennisgeving van het ontslag.
- De opzegtermijnen worden 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)	Opzegtermijn (in jaren)	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 krijgen na 4 jaar en 1 maand anciënniteit = 15 weken opzeg.

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

Tabel 2: Opzegging door de werknemer

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

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. 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.

Opgelet: de wet over het eenheidsstatuut heeft de opzegtermijnen hervormd om de arbeiders- en 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 opzegtermijn berekend op basis van je anciënniteit vanaf 1 januari 2014: zie tabellen 1 (in geval van ontslag door de werkgever) of 2 (in - geval van ontslagname door de werknemer) hierboven.

Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen PC 111.3.

Tabel 3: Oude sectorale opzegtermijnen

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer	SWT
> 6 maanden	28 dagen = 4 weken	14 dagen	35 dagen
6 maanden < 5 jaar	42 dagen = 6 weken	14 dagen	35 dagen
5 jaar < 10 jaar	49 dagen = 7 weken	14 dagen	35 dagen
10 jaar < 15 jaar	84 dagen = 12 weken	28 dagen	35 dagen
15 jaar < 20 jaar	112 dagen = 16 weken	28 dagen	35 dagen
20 jaar < 25 jaar	154 dagen = 22 weken	42 dagen	70 dagen
≥ 25 jaar	196 dagen = 28 weken	42 dagen	70 dagen

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 3.

2.1.3 Ontslagcompensatievergoeding

Bij de invoering van de wet op het eenheidsstatuut 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 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 een onderscheid gemaakt worden tussen je anciënniteit op 31 december 2013 en je anciënniteit vanaf 1 januari 2014.

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 4).

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 ontslagcom -pensatievergoeding (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. Je werd aangenomen op 1 januari 2021 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 anciënniteit vóór 2014 en 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 12 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 bent in totaal verantwoordelijk voor $12 + 24 = 36$ weken.
- Aandeel van de RVA = 62 weken (totaal) – 36 weken = 26 weken die niet worden gepresteerd en worden betaald in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding (OCV).

Statuut van de OCV in de Sociale Zekerheid

- De OCV is gelijkgesteld met de 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 (wachtijd). 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.

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 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.

2.2 Werkloosheid

2.2.1 Volledige werkloosheid

Wie zonder werk valt, kan een werkloosheidsuitkering aanvragen. De werkloosheidsdienst van het ABVV gaat na of je recht hebt op een werkloosheidsvergoeding. Binnen de 8 kalenderdagen na de uitkeringsaanvraag te hebben ingediend 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.

2.2.2 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 (zie punt 7).

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

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!

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.

2.3.1 Gewaarborgd loon

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

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

2.3.4 Controle

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

De wet 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). In de sector van de monteerders werd voor de bedrijven zonder syndicale afvaardiging een cao afgesloten die voorziet dat je tussen 9.30 uur en 13.30 uur, op de 2e en de 3e dag van je arbeidsongeschiktheid, beschikbaar moet zijn voor een medische controle. In bedrijven met een syndicale afvaardiging is deze kwestie geregeld in het arbeidsreglement. Mag je volgens het medisch attest je woning niet verlaten en werd er een dagdeel van

4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan wordt van je verwacht dat je de controlearts binnen dat tijdsbestek bij jou thuis ontvangt. Als de arts voor een gesloten deur staat, wordt ervan uitgegaan dat je de controle onmogelijk hebt gemaakt.

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

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

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

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

2.3.5 Re-integratie langdurig zieken

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

2.4 Aanvullend pensioen

Arbeiders in de sector van de monteerders hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe werd het Pensioenfonds Metaal1 opgericht. Dit Fonds ontvangt en beheert de bijdragen die je werkgever voor je stort. Vrijwillige stortingen van de werkgever of een persoonlijke bijdrage zijn niet toegestaan. In ieder geval worden de werkgeversbijdragen berekend als een percentage van je brutoloon. Sinds 1 juli 2017 is deze bijdrage 2,29% (2,09% + 0,1% solidariteit).

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.
- Voor de periodes van tijdelijke werkloosheid en ziekte is er een tussenkomst van het solidariteitsfonds.
- Voor de periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona en energiecrisis werd tijdelijk in een tussenkomst van het solidariteitsfonds voorzien.

- Voor een beperkte periode dat je werkgever zijn bijdragen aan het Pensioenfonds niet kon betalen (dreigend faillissement) is er eveneens een tussenkomst van het solidariteitsfonds.
- Het voor jou opgespaard bedrag wordt verhoogd met een minimumrendement dat momenteel 1,75% bedraagt. Bijdragen van voor 2009 genieten nog van een minimumrendement van 3,25%.

Je aanvullend pensioen opvragen

Je kunt je aanvullend pensioen opvragen als kapitaal of als rente, op voorwaarde dat deze jaarlijkse rente minstens 728,49 euro bedraagt (geïndexeerd bedrag geldig in 2022), vanaf de eerste dag van de maand die volgt op je wettelijk (vervroegd) pensioen. Er is geen mogelijkheid om dit bedrag nog te laten staan na je pensionering. En een vervroegde uitbetaling is ook niet mogelijk. Enkel oudere werknemers met SWT-statuut kunnen vooralsnog hun aanvullend pensioenkapitaal 'vervroegd' opnemen: als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961, dan is opname mogelijk vanaf resp. 60, 61, 62 en 63 jaar.

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% ^(*) ^(**)
61 jaar	16,5%	18% of 16,5% ^(*) ^(**)
62 jaar tot 64 jaar	16,5%	16,5% ^(**)
65 jaar of ouder	16,5% of 10%	16,5% of 10% ^(***)

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

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

(***) 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 kapitaal. In ieder geval kun je het kapitaal niet opvragen, tenzij je natuurlijk aan de bovenstaande voorwaarden voldoet.

Wat kan wel?

- Je kunt het kapitaal laten staan in het Pensioenfonds Metaal tot je met pensioen gaat. Indien je komt te overlijden vóór je pensioen, dan hebben jouw nabestaanden of jouw begunstigen onverkort recht op dat kapitaal.
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar het pensioenstelsel van je (nieuwe) sector of van je nieuwe werkgever.
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar een andere instelling die aanvullende pensioenen beheert.

Hier past geen algemeen advies. De beslissing om de gespaarde reserves over te brengen of te laten staan in het Pensioenfonds Metaal is afhankelijk van je toekomstige situatie (waar kom je terecht, hoe wordt je overgebrachte reserve opgerent, ...).

In ieder geval word je over deze mogelijkheden schriftelijk ingelicht. Laat je bij die keuze altijd adviseren door je afgevaardigde of je gewestelijke afdeling van het ABVV Metallo's.

In ieder geval word je over deze mogelijkheden schriftelijk ingelicht. Laat je bij die keuze altijd adviseren door je afgevaardigde of secretaris.

Overlijden vóór je pensioenleeftijd

Als je overlijdt vóór je met pensioen gaat, dan zullen jouw nabestaanden jouw aanvullend pensioen kunnen opvragen. Deze nabestaanden zijn, in volgorde, hieronder vermeld, waarbij wie eerst in de rij staat de anderen automatisch uitsluit:

- je echtgeno(o)t(e) op voorwaarde dat je niet gescheiden was of op het punt stond om te scheiden;
- de persoon met wie je wettelijk samenwoont;

- een door jou aangeduide begunstigde;
- je kinderen of hun erfgenamen in rechte lijn, indien ze zelf niet meer in leven zijn, in gelijke delen;
- je ouders;
- je broers en/of zussen;
- andere wettelijke erfgenamen in de volgorde zoals bepaald in het erfrecht (met uitzondering van de Belgische Staat);
- bij ontstentenis van de bovenstaande erfgenamen vloeit het aanvullend pensioen van de overleden deelnemer terug naar het Pensioenfonds Metaal (in het voordeel van alle andere aangeslotenen). Let op! Het recht tot opvraging van het aanvullend pensioen van de overleden deelnemer vervalt 5 jaar na de dag dat je als rechthebbende kennis kreeg van het overlijden.

Informatie over je aanvullend pensioen

Zolang je actief bent in de sector monteerders, ontvang je jaarlijks, in de loop van de maand oktober, een pensioenbrief met de stand van zaken van jouw aanvullend pensioen. Je kunt je meest recente pensioenbrief ook online consulteren via de website van het Pensioenfonds Metaal.

Een aanrader! Een andere mogelijkheid om zicht te krijgen op je wettelijk pensioen maar ook op je aanvullend pensioen of desgevallend andere aanvullende pensioenen, is de website 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 www.pfondsmet.be.

Op deze formulieren staat telkens vermeld welke documenten je moet toevoegen. Bovendien kun je er de brochure downloaden met een omstandige uitleg over het aanvullend pensioen in deze sector.

Gebruik zeker deze website voor de meest recente en up-to-date informatie voor alles wat het sectorale aanvullende pensioen betreft.

3. Arbeidstijd

3.1 Wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis in de montagesector bedraagt 37 uren per week.

3.2 Overuren

De Wet Wendbaar Werkbaar Werk, beter bekend onder de naam van zijn auteur Peeters, zorgde dat de wettelijke arbeidstijd van 38 uren gemiddeld gepresteerd dient te worden op jaarbasis, weliswaar binnen de grenzen van 9 uren per dag en 45 uren per week. Dat was al een conventionele praktijk in deze sector. Aangezien de arbeidsduur conventioneel op 37 uren werd gebracht, is dit de maatstaf in de montagesector.

3.2.1 Interne overurengrens

In de montagesector hadden we bovendien al een sectoraal overurenkrediet van 143 uren. De wet-Peeters heeft deze interne overurengrens veralgemeend. Eens deze grens bereikt is, moet er gecompenseerd worden hetzij via inhaalrust, hetzij via uitbetaling. Deze overuren mogen worden gepresteerd na de goedkeuring van de vakbondsafvaardiging.

3.2.2 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.

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

Let op: in het kader van de coronacrisis besliste de regering dat bedrijven bijkomend nog eens 120 vrijwillige 'relance-uren' kunnen laten presteren. Normaal kunnen ondernemingen gebruik maken van de bestaande 120 'gewone' vrijwillige overuren, maar in combinatie met de relance-uren wordt dat aantal beperkt tot 100. In totaal kunnen ondernemingen dus 220 vrijwillige overuren laten presteren (100 gewone vrijwillige overuren + 120 relance-uren). Dit is een tijdelijke maatregel die geldig is tot en met 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. Deze overeenkomst is maximaal zes maanden geldig (maar kan telkens worden hernieuwd).

3.3 Kleine flexibiliteit

Bij een buitengewone vermeerdering van werk of bij een onvoorziene noodzakelijkheid, kan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur met in totaal 143 uren worden overschreden. Voorwaarde is wel dat er in een periode van 12 maanden gemiddeld niet langer dan 37 uren per week wordt gewerkt. Dit is een sectorale regeling in de montagesector.

3.4 Vakantien 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 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 5 dagen/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 en +	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 vakbondscongres
- Stages of studiedagen in het kader van sociale promotie
- Stages of studiedagen die zijn ingericht door de representatieve vakbonden
- Lock-out, werkonderbreking of staking in de onderneming met akkoord van een vakbond
- Tijdelijke werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Tijdelijke werkloosheid om economische redenen
- Vlaams opleidingsverlof
- Dagen aanvullende vakantie

3.4.2 Jeugdvakantie

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

Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

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

dat je de jeugdvakantie opneemt, ben je verbonden door een arbeidsovereenkomst in de privésector.

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.

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 vakantiejaar.
- 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 vakantiejaar. 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. De aanvraag gebeurt elektronisch.

Meer info over de seniorvakantie vind je op de website van de RVA.

3.4.4 Europese vakantie

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

Modaliteiten

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

Voorbeeld:

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

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

3.4.5 Feestdagen

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt. In 2022-23 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. Bovendien mag er op die dag niet langer dan 5 uur worden gewerkt.

3.5 Klein verlet

In de sector van de monteerders heb je vooral in de volgende gevallen recht op klein verlet:

Gebeurtenis	Duur van de afwezigheid
1.1. Huwelijk van de werknemer. 1.2. Pc 111.03: Het afleggen van de verklaring van wettelijke samenwoning, zoals bepaald in artikels 1475 en volgende van het Burgerlijk Wetboek.	Pc 111.03: 3 dagen door de werknemer te kiezen.

2.1. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner, van het regelmatig door de werknemer opgevoede kind, van een (half) broer, (half)zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer, van de schoonbroer of schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer en van een ander familielid dat bij de werknemer inwoont.

2.2. Pc 111.03: Het afleggen van de verklaring van wettelijke samenwoning, zoals bepaald in artikels 1475 en volgende van het Burgerlijk Wetboek door een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner, van het regelmatig door de werknemer opgevoede kind, van een (half) broer, (half)zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer, schoonbroer of schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer en van een ander familielid dat bij de werknemer inwoont.

De dag van het huwelijk/ het afleggen van de verklaring.

<p>3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of wettelijke samenwonende partner, van het regelmatig door de werknemer opgevoede kind, van een (half) broer, (half)zuster, schoonbroer, schoonzuster, van een kleinkind van de werknemer, van de schoonbroer of schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer en van een ander familielid dat bij de werknemer inwoont.</p>	<p>De dag van de plechtigheid.</p>
<p>4.1. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner, van een kind van de werknemer of zijn/haar echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner.</p>	<p>Pc111.03: 10 dagen, waarvan 3 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 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.</p>
<p>4.2. Overlijden van een pleegkind van de werknemer in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.</p>	<p>10 dagen, waarvan 3 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 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.</p>

<p>5. Overlijden van een kind voor wiens opvoeding de werknemer instaat, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner.</p>	<p>Pc 111.03: 5 dagen te kiezen door de werknemer in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.</p>
<p>6. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in langdurige plaatsing op het moment van overlijden.</p>	<p>3 dagen te kiezen door de werknemer in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.</p>
<p>7. Overlijden van een (half)broer, (half)zus, schoonbroer, schoonzus, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner die met de werknemer samenwoont.</p>	<p>2 dagen te kiezen door de werknemer in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.</p>
<p>8. Overlijden van een (half)broer, (half)zus, schoonbroer, schoonzus, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner die niet met de werknemer samenwoont.</p>	<p>De dag van de begrafenis.</p>

<p>9.1. Overlijden van een kind van de werknemer of de echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner van de werknemer dat op het moment van overlijden in kortdurende plaatsing is geplaatst.</p> <p>9.2. Pc 111.03: Overlijden van een ander familielid dat onder hetzelfde dak woont als de werknemer.</p> <p>9.3. Pc 111.03: Overlijden van de voogd van een werknemer die minderjarig is of van een minderjarig kind waarvan de werknemer voogd is.</p>	<p>De dag van de begrafenis.</p>
<p>10. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of zijn/haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner of van een regelmatig door de werknemer opgevoed kind.</p>	<p>De dag van de plechtigheid of wanneer die dag samenvalt met een zondag, een feestdag of een gebruikelijke inactiviteitsdag, de gebruikelijke activiteitsdag die deze gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of erop volgt.</p>
<p>11. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of zijn/haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner of van een regelmatig door de werknemer opgevoed kind aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaatsvindt.</p>	<p>De dag van het feest of wanneer die dag samenvalt met een zondag, een feestdag of een gebruikelijke inactiviteitsdag, de gebruikelijke activiteitsdag die deze gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of erop volgt.</p>

12. 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.	De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.
13. 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.	De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.
14. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van 1 dag.
15. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraads-verkiezingen.	De nodige tijd.
17. 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 5 dagen.

18. Uitoefening van de taken van een bijzitter in een hoofdtelbureau tijdens parlaments-, provinciale en gemeentelijke verkiezingen.

De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.

3.6 Loopbaanverlof

In de sector van de monteerders is loopbaanverlof voorzien voor:

- De arbeiders van 50 jaar of ouder met minstens 6 maanden anciënniteit: 1 dag/jaar
- De arbeiders van 58 jaar of ouder: 2 dagen/jaar
- (nieuw sinds 1 januari 2024) De arbeiders van 60 jaar of ouder: 3 dagen/jaar.

Deze loopbaanverlofdagen worden op dezelfde manier betaald als feestdagen.

Deze verlofdagen kunnen worden opgenomen vanaf de 1e dag van de maand waarin je 50/58/60 jaar wordt. In ieder geval moet je je dag opnemen binnen het kalenderjaar, tenzij er een andere afspraak bestaat in je onderneming.

Wanneer je van werk verandert en je hebt je dag(en) nog niet opgenomen, wordt/worden deze uitbetaald.

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 gezinsof 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: www.rva.be

4.2 Thematische verloven

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

- 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.

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

4.2.2 Adoptieverlof

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

Sinds 1 januari 2019 bedraagt het adoptieverlof 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.

4.2.3 Pleegouderverlof

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

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

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

4.3.2 Vaderschapsverlof

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

4.3.3 Geboorteverlof meouders

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, hebben de werknemers die meeloper 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.

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 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.

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 Metaalverwerkende Nijverheid voorziet in een aanvullende vergoeding voor wie in een SWT-stelsel stapt (zie punt 7).

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 bedrijfstoeslag.

5.3 Aangepaste beschikbaarheid

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

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

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

Gelukkig bestaan er uitzonderingen op de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn. Indien aan bepaalde leef tijdsof 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 (cao nr. 17)	43 jaar loopbaan aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT 60/35 jaar – zwaar beroep	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT 60/40 jaar – lange loopbaan	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT 60/33/20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)

6. Vorming & opleiding

6.1 Opleidingsinpanningen

In de sector van de monteerders geldt sinds 2020 een opleidingsdoelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalente arbeider.

Binnen deze collectieve doelstelling beschikt elke arbeider ook over een individueel opleidingsrecht. Met het sectoraal akkoord 2023-2024 werd dit individueel opleidingsrecht verhoogd naar 32 uren (4 dagen) in plaats van 24 vanaf 1 januari 2024. Elke arbeider in de sector heeft dus (vanaf 1 januari 2024) recht om elk jaar minstens 32 uur opleiding te volgen. Dit recht zal worden verhoogd naar 36 uur (4,5 dagen) op 1 januari 2025 en naar 40 uur (5 dagen) op 1 januari 2026.

De opleiding wordt gedefinieerd als formele opleiding of opleiding die wordt gegeven door lesgevers weg van de werkplek, en informele opleiding of on-the-job-training.

6.2 Opleidingsplannen

Een opleidingsplan dient als globaal overzicht van de opleidingsbehoeften in de onderneming en van de oplossingen om daaraan tegemoet te komen. Bij de opmaak van een opleidingsplan moeten de opleidingsbehoeften in alle afdelingen en voor personeelsgroepen worden onderzocht.

Dit opleidingsplan wordt voor advies voorgelegd aan de OR of een CBPW of aan de vakbondsafvaardiging. Bij subsidieaanvragen bij Mtech+dient dit advies geattesteerd te worden (d.w.z. ondertekend worden door zowel de werkgevers als werknemersvertegenwoordigers).

Eind maart 2022 fuseerde het opleidingsfonds van de sector monteerders (vzw Montage) met Mtech+, het opleidingsfonds van PC 111.1&2. Sindsdien kunnen bedrijven en werknemers uit 111.3 gebruik maken van de dienstverlening van Mtech+ (zie 6.5).

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 (Examencommissie) (voor 3 keer de wekelijkse duur van de arbeidstijd) en de inschrijving voor een test voor de validering van de competenties (voor 8 uren).

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

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

6.4.3 De BEV-uren voor de opleiding

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

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

6.4.4 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 ABVV-Metallo bestendige secretaris of kun je terecht op onderstaande websites:

Het BEV in het Waals Gewest:

<https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-educationpaye.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 32 uur opleiding per jaar.

6.5 IFMP Ouvriers / INOM Arbeiders

INOM Arbeiders biedt een waaier van diensten aan de verschillende geledingen van de sector, zowel de huidige (bedrijven, arbeiders, leerkrachten van de overeenkomstige beroepen, sectorcentra, institutionele partners) als de toekomstige (studenten, werkzoekenden).

INOM Arbeiders is statutair een vzw. Ze voldoet dus aan de verplichtingen die aan deze status verbonden zijn en wordt bestuurd door een algemene vergadering en een raad van bestuur. Daarin zetelen de sociale partners van de sector (waaronder het ABVV-Metallo's) en vertegenwoordigers van de bedrijfswereld.

Meer informatie vind je op de website: <https://ifpm.be>.

7. Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Metaalverwerkende Nijverheid (FBZMN)

Hier vind je een overzicht van de aanvullende vergoedingen die worden betaald door het Fonds van Bestaanszekerheid.

I. Tijdelijke werkloosheid

Voorwaarden

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- in dienst zijn bij een werkgever

Bedragen

- 14,15 euro per werkloosheidsuitkering
- 7,08 euro per halve werkloosheidsuitkering

Duur

- onbeperkt

II. Volledige werkloosheid

Voorwaarden

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- ontslagen zijn door een werkgever van de sector
- wie kan de vergoeding nog ontvangen: lees hierna punt 7.1

Bedragen

- 7,21 euro voor een hele uitkering
- 3,61 euro voor een halve uitkering

Duur

- 120 dagen indien de arbeid(st)er jonger is dan 35 jaar op de eerste werkloosheidsdag
- 210 dagen indien de arbeid(st)er van 35 t.e.m. 44 jaar is op de eerste werkloosheidsdag
- 300 dagen indien de arbeid(st)er 45 jaar of ouder is op de eerste werkloosheidsdag

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

Voorwaarden

- vanaf 57 jaar
- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- wie kan de vergoeding nog ontvangen: lees hierna punt 7.2

Bedragen

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| • 95,73 euro/maand voltijds regime | 47,87 euro/maand deeltijds regime |
|------------------------------------|-----------------------------------|

Duur

- tot aan wettelijk pensioen

IV. SWT

Voorwaarden

- vanaf 58 jaar
- ten laste van het Fonds

Bedragen

- 95,73 euro/maand voltijds regime
- 47,87 euro/maand deeltijds regime
- de aanvulling is ten laste van de werkgever en wordt doorbetaald bij de hervatting van de tewerkstelling

V. Landingsbaan

Bedragen

- 75 euro/maand halftijdse vermindering (op 1 januari 2024 houdt dit systeem op te bestaan, hoewel de verworven rechten behouden blijven)
- 30 euro/maand 1/5- vermindering

VI. Ziekte

Voorwaarden

- in dienst zijn van een werkgever
- genieten van de wettelijke ziektevergoedingen
- 15 dagen anciënniteit in het bedrijf

Bedragen

- 109,33 euro/maand voltijds regime
- 54,67 euro/maand deeltijds regime

Duur

- gedurende hoogstens 14 maanden na periode van gewaarborgd loon

VII. Oudere zieken**Voorwaarden**

- vanaf 57 jaar
- in dienst zijn van een werkgever
- genieten van de wettelijke ziektevergoedingen

Bedragen

- 109,33 euro/maand voltijds regime
- 54,67 euro/maand deeltijds regime

Duur

- tot aan het wettelijk pensioen na periode van gewaarborgd loon
- deze vergoeding wordt ook uitbetaald vanaf 57 jaar aan elke arbeid(st)er die in 2019 of 2020 ziek

OP ZAK 2023-24

- De aanvullende vergoedingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid worden verlengd, verhoogd en/of geïndexeerd.

7.1 Volledige werkloosheid

Ingevolge de wet inzake de eengemaakte opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden mag bij ontslag de 'ontslagkost' voor de werkgever niet verhogen. Het toekennen van een aanvullende vergoeding bij vol ledige werkloosheid verhoogt de ontslagkost.

Daarom mogen wij met het Fonds enkel nog een aanvullende vergoeding volledige werkloosheid toekennen n.a.v. het

beëindigen van een contract van bepaald werk en het beëindigen van een contract omwille van overmacht medische redenen.

7.2 Oudere werklozen

- Indien je 50 jaar en ouder was en je werd ontslagen vóór 1 januari 2014 (= dag betekening van het ontslag), dan behoud je je recht op een aanvullende vergoeding vanaf 57 jaar.
- Indien je op de laatste dag van je contract van bepaalde duur, bepaald werk, 50 jaar of ouder bent, dan zal je vanaf 57 jaar recht hebben op een aanvullende vergoeding oudere werkloze.
- Indien je bij het beëindigen van je contract omwille van overmacht medische redenen 50 jaar of ouder bent, dan zal je vanaf 57 jaar recht hebben op een aanvullende vergoeding oudere werkloze.

7.3 Vergoeding kinderopvang

Sinds 1 januari 2020 wordt een volledig nieuwe vergoeding voor kinderopvang uitgekeerd door het FBZ.

De vergoeding kan worden uitgekeerd aan arbeiders uit de sector met een kind onder de leeftijd van 3 jaar, op voorwaarde dat het kind opgevangen wordt in een erkende kinderopvang (officieel attest nodig).

De vergoeding bedraagt vanaf 1 januari 2024 1,75 per dag, met een maximum van 210 euro op een jaar. Info over de procedure en bedragen zijn te vinden op de website van het FBZ-Metaal.

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.

8.1.1 Ondernemingen met meer dan 40 arbeiders

Als de onderneming meer dan 40 arbeiders tewerkstelt, kan er een vakbondsafvaardiging worden opgericht.

Het aantal effectieve afgevaardigden verhoogt in functie van het aantal tewerkgestelde arbeiders in de onderneming:

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

8.1.2 Ondernemingen met 10 tot 40 arbeiders

In een onderneming die 10 tot 40 arbeiders tewerkstelt, kan een vakbondsafvaardiging met 2 afgevaardigden worden opgericht, als de meerderheid van de arbeiders daarom vraagt.

8.2 Werkzekerheid

Alle bestaande bepalingen inzake werkzekerheid in de montagesector zijn sinds 1 januari 2024 vastgelegd voor onbepaalde duur.

Alvorens de werkgever overgaat tot ontslag, moeten alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, tijdskrediet, opleidingstrajecten, ...) worden overwogen.

Bij meervoudig ontslag² moet een voorafgaande overlegprocedure worden gevolgd. Leeft de werkgever deze procedure niet na, dan hebben de betrokken arbeiders recht op een vergoeding à rato van een halve opzegvergoeding. Dit is niet van toepassing in geval van faillissement.

In het kader van dit overleg moet de werkgever ook een overzicht geven van het gevoerde investeringsbeleid in de 3 voorgaande jaren.

² Elk ontslag over een periode van 60 kalenderdagen dat minstens 10% van het gemiddeld aantal arbeiders treft op minstens 3 arbeiders in ondernemingen 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 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 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.

Bijlage

A. Vervoerskosten

Tabel 1

Werkgeversbijdrage in het woon-werkverkeer bij verplaatsing met de trein (sinds 1 februari 2023). De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen en terugreis.

Km	Werkgeversbijdrage (in euro) Treinkaart			
	maand	3 maanden	jaarlijks	halftijdse Railflex
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
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
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 2023). 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 heenen terugreis.

Km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever (in euro)
1	2,46
2	4,89
3	7,35
4	7,88
5	8,58
6	9,12
7	9,54
8	10,09
9	10,67

Km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever (in euro)
43 - 45	30,69
46 - 48	32,65
49 - 51	34,15
52 - 54	35,26
55 - 57	36,68
58 - 60	38,05
61 - 65	39,42
66 - 70	41,51
71 - 75	42,90

10	11,20
11	11,90
12	12,45
13	13,00
14	13,55
15	14,10
16	14,81
17	15,36
18	15,89
19	16,57
20	17,15
21	17,69
22	18,26
23	18,94
24	19,51
25	19,90
26	20,75
27	21,14
28	21,58
29	22,41
30	22,83
31 - 33	23,80
34 - 36	25,72
37 - 39	27,25
40 - 42	29,04

76 - 80	45,65
81 - 85	47,04
86 - 90	49,11
91 - 95	51,19
96 - 100	52,54
101 - 105	54,65
106 - 110	56,72
111 - 115	58,79
116 - 120	60,86
121 - 125	62,23
126 - 130	64,31
131 - 135	66,39
136 - 140	67,77
141 - 145	70,53
146 - 150	73,30
151 - 155	73,30
156 - 160	76,07
161 - 165	77,46
166 - 170	78,85
171 - 175	81,59
176 - 180	82,99
181 - 185	85,75
186 - 190	87,13
191 - 195	88,51
196 - 200	91,31

Tabel 3

Deze minimumlonen zijn van toepassing in de montagesector voor een 37-urenregime vanaf 1 juli 2023.

Basis- en effectieve lonen	37u	Basis (in euro)	Effectief (in euro)
Hulparbeider	Min.	15,2657	18,0167
	Max.	15,8687	18,7104
Keur-Hulparbeider	Min.	15,6079	18,3981
	Max.	16,2242	19,1594
Geoefend werkman	Min.	16,0446	18,9241
	Max.	17,0117	20,0793
Keur-geoefend werkman	Min.	16,4337	19,3865
	Max.	17,4734	20,6401
Geoefend werkman werkend met lasbrander, vlamboog of luchthamer	Min.	16,8021	19,8273
	Max.	17,9103	21,1751
Geschoolde werkman	Min.	17,3663	20,5074
	Max.	18,2266	21,5256
Keur-geschoolde werkman	Min.	17,6534	20,8625
	Max.	18,6887	22,0988
Geschoolde werkman werkend met lasbrander, vlamboog of luchthamer	Min.	18,0900	21,3631
	Max.	19,2363	22,7489
Brigadier	Min.	18,2355	21,5599
	Max.	19,3648	22,9292
Meestergast	Min.	19,2790	22,8306
	Max.	20,4860	24,2554

DE METALLO'S VOEREN
 **ACTIE**

metallos.be
f metallos FGTB-ABVV