



OP ZAK 2023-24 | PSC 142.01

# METAAAL- RECUPERATIE

**RESPECT**  
VOOR DE ARBEIDERSKLASSE



Raadpleeg deze *Op Zak* ook  
op onze website [www.metallos.be/nl](http://www.metallos.be/nl)  
(de online versie primeert altijd op het gedrukte boekje)

Vind ook de contactgegevens van uw afdeling!



# Inhoudstafel

<b>1. Inkomen</b>	<b>6</b>
1.1 Loonvoorwaarden	6
1.2 Sectoraal minimumloon	12
1.3 Anciënniteitstoelage	13
1.4 Premies	14
1.5 Vervoerskosten: woon-werkverkeer	14
<b>2. Arbeidsvoorwaarden</b>	<b>15</b>
2.1 Opzegtermijnen	15
2.2 Werkloosheid	21
2.3 Ziekte & ongeval	23
2.4 Aanvullend pensioen	27
2.5 Precaire contracten	32
<b>3. Arbeidstijd</b>	<b>33</b>
3.1 Wekelijkse arbeidsduur	33
3.2 Overuren	33
3.3 Sectoraal kader nachtarbeid	34
3.4 Vakantie- en feestdagen	35
3.5 Klein verlet	42
3.6 Anciënniteitsverlof	45

## **4. Onderbreking van de loopbaan** **46**

---

4.1 Tijdskrediet met motief en landingsbanen	46
4.2 Thematische verloven	47
4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof	48
4.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	51

## **5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)** **53**

---

5.1 Algemene en sectorale regeling	53
5.2 Onderneming in moeilijkheden of herstructurering	55
5.3 Aangepaste beschikbaarheid	55

## **6. Vorming** **57**

---

6.1 Bijdragen voor vorming & opleiding	57
6.2 Collectief recht op vorming	57
6.3 Opleidingsplan	60
6.4 Betaald educatief verlof	60

## **7. Werkbaar werk** **64**

---

## **8. Fonds voor Bestaanszekerheid** **66**

---

## **9. Sociaal overleg** **71**

---

9.1 Syndicale delegatie 71

9.2 Werkzekerheid 72

## **10. Inzetbaarheid 73**

---

10.1 Sollicitatieverlof 73

10.2 Outplacement 73

## **Bijlage 76**

---

Vervoerskosten 76

# 1. Inkomen

---

## 1.1 Loonvoorwaarden

### 1.1.1 Index

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

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

Zo bedroeg de indexverhoging 11,19% op 1 januari 2023 en 1,13% op 1 januari 2024.

### 1.1.2 Koopkracht

#### 1.1.2.1 Loonsverhoging

De beschikbare loonmarge voor de periode 2023-2024 werd door de regering vastgelegd op 0%. Het Koninklijk Besluit dat de norm op 0% vastlegt, werd bekendgemaakt op 13 mei 2023.

Desalniettemin heeft de regering erin voorzien dat de bedrijven die een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald in 2022, een eenmalige premie zouden kunnen toekennen in 2023 (hieronder: koopkrachtpremie).

Dit begrip werd niet gedefinieerd in de wettekst. Bijgevolg wordt het aan de sectoren en de bedrijven overgelaten om hier een interpretatie aan te geven.

De premie neemt verplicht de vorm aan van een papieren of elektronische consumptiecheque. Het gaat dus niet om een premie in contanten.

### 1.1.2.2 Koopkrachtpremie

In het nationaal akkoord 2023-2024 werden de toekenningsmodaliteiten van de koopkrachtpremie vastgelegd als volgt:

- 150 euro in geval van 'hoge winst'
  - Hoge winst = het bedrijfsresultaat in 2022 is 1,01 maal hoger dan het gemiddeld bedrijfsresultaat van 2019, 2020 en 2021
  - Het bedrijfsresultaat bedraagt ten minste 4% van de totale balans
- 300 euro in geval van 'uitzonderlijke hoge winst'
  - Uitzonderlijk hoge winst = het bedrijfsresultaat in 2022 is 1,5 maal hoger dan het gemiddeld bedrijfsresultaat van 2019, 2020 en 2021
  - Het bedrijfsresultaat bedraagt ten minste 4% van de totale balans
- Bedrijfsresultaat = code 9901 in de jaarrekeningen
- Voor de berekening van het gemiddeld bedrijfsresultaat van 2019, 2020 en 2021 worden de jaren met een negatief bedrijfsresultaat niet in rekening genomen (zij worden geneutraliseerd). Maar om het gemiddeld bedrijfsresultaat te bekomen, wordt de som van de positieve bedrijfsresultaten van 2019, 2020 en 2021 altijd gedeeld door 3.
- De koopkrachtpremie zal in november 2023 worden gestort.
- De werknemer heeft recht op een koopkrachtpremie:

- Als hij minstens 1 jaar anciënniteit heeft in de onderneming op 1/11/2023
- En als hij minstens 20 dagen effectieve prestaties heeft in de loop van de zes maanden voorafgaand aan de storting van de koopkrachtpremie
- En als hij in dienst is op 1/11/2023
- Referteperiode: 1/11/2022 tot 31/10/2023
- Pro rata de arbeidsregeling en het aantal maanden in dienst met een arbeidsovereenkomst in de loop van de referteperiode
- Een reeds op het niveau van de onderneming betaalde koopkrachtpremie kan worden in mindering gebracht van de sectorale koopkrachtpremie
- De definities van 'hoge' en 'uitzonderlijk hoge' winst, zijn enkel van toepassing voor dit akkoord.
- Als het boekjaar niet overeenstemt met het kalenderjaar, dan wordt rekening gehouden met de winst gemaakt tijdens het boekjaar dat eindigt in 2022.
- De uitzendkrachten hebben recht op dezelfde koopkrachtpremie volgens dezelfde modaliteiten als hierboven uiteengezet.

### **1.1.2.3 Jaarlijkse premie**

Sinds 2019 heeft elke voltijds tewerkgestelde arbeider recht op een jaarlijkse recurrente premie ter waarde van 150 euro bruto (omwille van de jaarlijkse indexering bedraagt zij 176,18 euro in 2023 en 178,17 euro in 2024). Voor deeltijdse arbeiders wordt de jaarlijkse premie toegekend in verhouding tot zijn of haar deeltijdse arbeidsregeling.



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

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

De premie wordt elk jaar geïndexeerd op 1 januari (zelfde principe als de indexering van de lonen) en wordt uitbetaald met de loonafrekening van de maand juli.

#### **1.1.2.4 Ecocheques**

In de sector bestaat een systeem van ecocheques. De ecocheque is een extralegaal voordeel, waarop geen belastingen noch sociale bijdragen betaald worden. Dergelijke cheques zijn bedoeld voor de aankoop van ecologische producten en diensten. Ze zijn twee jaar geldig. De waarde van een afzonderlijke ecocheque mag het bedrag van 10 euro niet overschrijden. De lijst van producten en diensten die met eco-cheques kunnen worden aangekocht, staan als bijlage opgesomd in de NAR-cao nr. 98.

Alle voltijdse arbeiders van de sector metaalrecuperatie ontvangen 250 euro aan ecocheques per jaar (te betalen voor 30 juni - referteperiode van 1 juni van het vorige jaar tot 31 mei van het lopende jaar). Deeltijdse arbeiders hebben recht op een pro-rata-uitbetaling (op basis van de verhouding tussen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse arbeider en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse arbeider).

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

### **Welke dagen worden gelijkgesteld aan gewerkte dagen?**

- Dagen van tijdelijke werkloosheid
- Alle dagen die worden gedekt door een gewaarborgd loon
- De dagen van afwezigheid door ziekte of (arbeids-)ongeval voor hoogstens 30 dagen bovenop de dagen gedekt door het gewaarborgd maandloon
- De dagen van moederschaps- en vaderschapsverlof.

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

- Er moet een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak worden afgesloten.
- Het jaarlijkse bedrag van 250 euro moet gegarandeerd blijven.

### **1.1.2.5 Eindejaarspremie**

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

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

- Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van arbeidsongevallen en beroepsziekten
- Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van andere ongevallen of ziekten voor zover deze een ononderbroken duur van minstens 14 kalenderdagen hebben (hier is de gelijkstelling beperkt tot 60 dagen per referteperiode)
- Tijdelijke werkloosheid (gelijkstelling is beperkt tot 60 dagen per referteperiode)
- Afwezigheden als gevolg van wettelijk kort verlet, syndicale vorming, militaire dienst, zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof, syndicale opdrachten, door de werkgever toegestane afwezigheden omwille van motieven verwant aan het kort verlet (uitgezonderd de door de arbeider aangevraagde onbezoldigde bijkomende vakantie).
- Wettelijke feestdagen

In onderstaande gevallen wordt de eindejaarspremie pro rata uitbetaald:

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

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

**OP ZAK 2023-24**

- Op 1 januari 2024 werden de minimumuurlonen verhoogd met 1,13%.
- In november 2023 hebben de arbeiders van de sector, onder bepaalde voorwaarden, kunnen genieten van een koopkrachtpremie.
- Arbeiders uit de sector ontvangen elk jaar ecocheques ter waarde van 250 euro.

**1.2 Sectoraal minimumloon**

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

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

Hier vind je de minimumuurlonen in de sector van de metaal-recuperatie sinds 1 januari 2024.

Categorie	Spanning	38u/ week	> 10 jaar anc.	> 20 jaar anc.	> 30 jaar anc.
A. Ongeschoolde	100	14,54	14,59	14,64	14,69
B. Geoefende 3e categorie	112,5	16,36	16,41	16,46	16,51

C. Geoefende 2e categorie	125	18,18	18,23	18,28	18,33
D. Geoefende 1e categorie	132	19,19	19,24	19,29	19,34
E. Geschoolde	140	20,36	20,41	20,46	20,51

### 1.3 Anciënniteitstoeslag

Per schijf van 5 jaar anciënniteit in de onderneming op grond van het nationaal akkoord 2023-2024 (voorheen per 10 jaar) hebben arbeiders recht op een anciënniteitstoeslag van 0,05 euro per uur. Dit wil zeggen:

- Vanaf 5 jaar anciënniteit in de onderneming: recht op een toeslag van 0,05 euro per uur
- Vanaf 10 jaar anciënniteit in de onderneming: recht op een toeslag van 0,10 euro per uur
- Vanaf 15 jaar anciënniteit in de onderneming: recht op een toeslag van 0,15 euro per uur

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

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

## **1.4 Premies**

### **1.4.1 Syndicale premie**

- In 2023 en 2024 bedraagt de syndicale premie 120 euro voor leden die een bijdrage betalen als actieve en voltijdse werknemer.
- Voor schoolverlaters, zieken, ... zijn speciale regelingen voorzien.

## **1.5 Vervoerskosten: woon-werkverkeer**

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

- Voor het vervoer met de **trein** geldt sinds 2019 een derde betalingsregeling met de NMBS. Hierdoor wordt een treinabonnement gratis voor de arbeider (de werkgever betaalt 80%, de resterende 20% is ten laste van de overheid).
- Voor het vervoer met het openbaar vervoer (ander dan de trein) geldt sinds 2019 een tussenkomst van de werkgever ten belope van 80%.
- Voor het vervoer met een **privévervoermiddel** vind je in tabel 2 achteraan in de bijlage de bedragen die gelden sinds 1 februari 2023.
- Voor de arbeiders die met de **fiets** naar het werk gaan, betaalt de werkgever een fietsvergoeding van 0,27 euro (vanaf 1 oktober 2023 overeenkomstig het nationaal akkoord 2023-2024 - voorheen 0,23 euro) per afgelegde kilometer.

## 2. Arbeidsvoorwaarden

### 2.1 Opzegtermijnen

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

#### 2.1.1 De wettelijke opzegtermijnen

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

**Tabel 1: Opzegging door de werkgever**

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit	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 ans)	(+ 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 onderstaande (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	2	5 – 6 jaar	9
6 – 12 maand	3	6 – 7 jaar	10
12 – 18 maand	4	7 – 8 jaar	12
18 maand – 2 jaar	5	Vanaf 8 jaar en verder	13
2 – 4 jaar	6		



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

## 2.1.2 Berekening van de opzegtermijn

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

### Ontslag door de werkgever

Bij opzegging door de werkgever zijn de wettelijke opzegtermijnen in tabel 1 van toepassing.

### Ontslag door de werknemer

Als je ontslag neemt, wordt de opzeggingstermijn bepaald volgens de tabel 2 hierboven.

**Opgelet:** de wet op het eenheidsstatuut heeft de duur van de opzeggingstermijnen gewijzigd om de regelingen van arbeiders en bedienden te harmoniseren.

Als je in dienst bent getreden vóór 1 januari 2014, zal je opzeggingstermijn bestaan uit 2 delen:

- Volgens je anciënniteit op 31/12/2013: zie de tabellen "oude sectorale opzeggingstermijnen" hieronder.
- Waar je moet aan toevoegen: de opzegging berekend volgens je anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014: zie tabel 1 of 2 hierboven.

Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen in Psc 142.01.

**Let op:** er is een tabel voor werknemers die in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2012 en een tabel voor werknemers die in dienst zijn getreden vanaf 1 januari 2012 (maar vóór 1 januari 2014).

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

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

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

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

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

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

**Tabel 5: Oude sectorale opzegtermijnen SWT**

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

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

### 2.1.3 Ontslagcompensatievergoeding

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

Twee situaties kunnen zich voordoen:

1. **Je komt in dienst na 1 januari 2014 en je wordt later ontslagen:** je valt volledig in het nieuwe stelsel (tabel 1) en je werkgever is verantwoordelijk voor je volledige opzegtermijn.

**2. Je was in dienst vóór 31 december 2014 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.

Voorbeeld: je bent in dienst getreden op 1/01/2001 en je bent ontslagen op 31 maart 2023. Jouw opzeggingstermijn:

56 dagen (voor de periode tot 31/12/2013)

+ 30 weken (voor de periode vanaf 01/01/2014)

= 38 weken.

Indien je anciënniteit van 22 jaar echter zou zijn berekend volgens de nieuwe formule, dan zou je recht hebben gehad op 64 weken opzegging - dit verschil van 26 weken zal door de RVA ten laste genomen worden in de vorm van een **ontslagcompensatievergoeding** (OCV). Deze vergoeding moet door de werknemer worden aangevraagd bij zijn werkloosheidsdienst van het ABVV (met het C4-formulier). De OCV wordt berekend op basis van het nettoloon en is een nettovergoeding die door de werkloosheidsdienst van het ABVV zal worden betaald.

**Opgelet:** je hebt recht op deze ontslagcompensatievergoeding zelfs als je na je ontslag opnieuw gaat werken, daarom is het altijd belangrijk om naar je gewestelijke metallo-afdeling te gaan om er zeker van te zijn welke je rechten zijn als gevolg van een ontslag.

### **Statuut van de OCV in de Sociale Zekerheid**

- De OCV is gelijkgesteld met de opzegvergoeding; m.a.w. je bent gedekt voor alle takken van de Sociale Zekerheid behalve de jaarlijkse vakantie.
- Tijdens de periode gedekt door de OCV kun je geen **werkloosheidsuitkering** ontvangen. Deze periode telt wel mee om je recht op uitkeringen te bepalen.

- Om **ziekte-uitkeringen** te ontvangen moet je een aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen (wachttijd). De periode gedekt door de OCV is gelijkgesteld met arbeidsdagen.
- De periode gedekt door een OCV komt in aanmerking voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde bij **landingsbanen**.

### 2.1.4 Uitzonderingen

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

## 2.2 Werkloosheid

### 2.2.1 Volledige werkloosheid

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

ingediend of binnen de 8 dagen volgend op je laatste prestaties in geval van 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 ([www.abvv.be/web/guest/mijn-abvv](http://www.abvv.be/web/guest/mijn-abvv)).

### **2.2.2 Tijdelijke werkloosheid**

Ben je gedeeltelijk werkloos (economisch, technisch of door weersomstandigheden), richt je dan ook tot de werkloosheidsdienst van het ABVV 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 2024<sup>1</sup>) van je (eventueel geplafonneerd) loon ongeacht je gezinstoestand. In tegenstelling tot een 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 8).

---

<sup>1</sup> 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.

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

### 2.3.1 Gewaarborgd loon

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

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

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

- Aangifte van arbeidsongeschiktheid

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

### **2.3.2 Ziekentfonds**

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



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

### **2.3.3 Voorwaarden**

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

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

### **2.3.4 Controle**

Als je afwezig bent wegens ziekte, kunnen de werkgever en/of het ziekenfonds je laten controleren door een controlearts. Je bent verplicht om deze controle te ondergaan, op voorwaarde dat ze wordt uitgevoerd door een erkend arts. Sinds de wet betreffende het eenheidsstatuut (26 december 2013) is voorzien dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vastgelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controlearts (in opdracht van de werkgever). De beschikbaarheid voor een bezoek

van de controlearts kan worden geregeld bij sectorale cao, via een bedrijfs-cao of via een aanpassing van het arbeidsreglement. **In de sector metaalrecuperatie is geen dergelijke cao voorzien.**

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

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

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

### 2.3.5 Re-integratie langdurig zieken

Alle info over de re-integratieprocedure vind je op de website [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be).

## 2.4 Aanvullend pensioen

Arbeiders in de sector van de metaalre recuperatie (PsC 142.1) hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe is het Sectoraal Pensioenfonds SEFOCAM opgericht. Met ingang van 1 januari 2019 werd het beheer overgenomen door SEFOPLUS OFP ([www.sefoplus.be](http://www.sefoplus.be)). Dit fonds ontvangt via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdragen die je werkgever voor je stort. **Deze bijdrage bedraagt momenteel 1,80 % van je jaarlijkse brutoloon.**

De aard (voltijds – deeltijds – bepaalde of onbepaalde duur) van je arbeidscontract speelt hierin geen rol. Periodes van uitzendwerk worden niet meegeteld als gewerkte periode. Je bent dan immers in dienst bij een uitzendkantoor en niet bij een bedrijf van de sector. Ter compensatie wordt je loon als uitzendkracht verhoogd met een gelijkwaardige pensioenpremie.

### Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

- Het gaat om de som van de werkgeversbijdragen die voor jou tijdens je loopbaan werden gestort, eventueel aangevuld met de waarborgen voortvloeiend uit het solidariteitsluik.
- Het solidariteitsluik biedt een tussenkomst voor een aantal onvoorziene risico's die tijdens de loopbaan van de aangeslotenen in de sector kunnen voorkomen zoals overlijden, arbeidsongeschiktheid door (beroeps)ziekte of (arbeids)

ongeval en tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen.

- Het voor jou opgespaard bedrag wordt verhoogd met een rendement dat vanaf 1 januari 2016 1,75% bedraagt. Bijdragen van vóór 31 december 2015 hebben nog een rendement van 3,25%.

### **Je aanvullend pensioen opvragen**

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

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

Daarnaast zijn er nog overgangsmaatregelen:

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

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

### **Aanvullend pensioen van bruto naar netto**

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

- een RIZIV-bijdrage (ziekte- en invaliditeitsbijdrage) van 3,55% op het brutobedrag;

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

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

Leeftijd uitbetaling	Vóór 01/07/2013	Vanaf 01/07/2013
60 jaar	16,5%	20% of 16,5% <sup>1</sup>
61 jaar	16,5%	18% of 16,5% <sup>1</sup>
62 tot 64 jaar	16,5%	16,5%
65 jaar of ouder	16,5% ou 10%	16,5% of 10% <sup>2</sup>

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

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

## De sector verlaten

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

## **Wat kan wel?**

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

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

## **Overlijden voor de pensioenleeftijd?**

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

## **Informatie over je aanvullend pensioen**

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

## Een aanrader!

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

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

## Contactgegevens:

SEFOPLUS OFP

Marlylaan 15/8

1120 Neder-Over-Heembeek

Tél. : 02/761.00.70

[www.sefocom.be](http://www.sefocom.be)

## OP ZAK 2023-24

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

## 2.5 Precaire contracten

In onze sector werken heel wat arbeiders met precaire contracten. Dat zijn tijdelijke contracten, uitzendcontracten en contracten voor een bepaald werk die je als werknemer geen werkzekerheid bieden. Werk je met een dergelijk contract, dan neem je bij een omzetting naar een contract van onbepaalde duur de volledige anciënniteit over die je hebt opgebouwd in de onderneming (met een maximum van 1 jaar).

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

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



## 3. Arbeidstijd

---

### 3.1 Wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uren per week. De werkroosters die van toepassing zijn in de onderneming, moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

### 3.2 Overuren

In onvoorziene situaties kan van de normale grenzen van de arbeidsduur worden afgeweken en kunnen overuren worden gepresteerd. Voor bepaalde van deze overuren is een voorafgaande toelating van de vakbondsafvaardiging nodig, andere zijn aan geen enkele toelating onderworpen (gevallen van overmacht, zoals ongevallen of onvoorziene defecten aan machines).

#### 3.2.1 Interne overurengrens

Om te vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren, wordt het aantal overuren beperkt. De wet-Peeters legt de interne overurengrens standaard op 180 uren. Eenmaal deze grens bereikt, moeten de overuren worden afgebouwd. Dit kan ofwel via inhaalrust, ofwel via uitbetaling.

#### Inhaalrust of uitbetaling

Bij overschrijding van de interne grens, moet de werknemer inhaalrust nemen. De periode waarbinnen dit moet gebeuren, is standaard een trimester.

Je kunt na de prestatie van overuren ook afzien van inhaalrust en opteren voor uitbetaling. Let wel! Het gaat hier enkel over overuren die gepresteerd zijn in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid. Bovendien kan dit voor maximaal 91 uren per kalenderjaar.

### **3.2.2 Vrijwillige overuren**

Per kalenderjaar kunnen werknemers 180 '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 40u niet mee voor het bepalen van de interne grens van 180 uren (de resterende 95 wel, indien deze worden gepresteerd uiteraard).
- Deze vrijwillige overuren worden uitbetaald (loon + overloon), ze kunnen niet worden opgenomen in de vorm van inhaalrust.
- Dergelijke overuren moeten ook niet gemotiveerd worden: een buitengewone werkvermeerdering of onvoorziene omstandigheden invoeren, hoeft in dit geval dus niet. Voor dit soort overuren is er ook geen goedkeuring van de vakbondsafvaardiging nodig.

## **3.3 Sectoraal kader nachtarbeid**

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

## Afspraken

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

## Procedure om nachtarbeid in te voeren

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

## 3.4 Vakantie- en feestdagen

### 3.4.1 Jaarlijkse vakantie

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

<b>Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in 2023</b>	<b>Aantal vakantiedagen in vijf dagenweek</b>
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 en +	20

## Welke dagen worden gelijkgesteld?

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

### **3.4.2 Jeugdvakantie**

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

Toch is deze jeugdvakantie verbonden aan een enkele voorwaarde:

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

Voor je jeugdvakantiedagen kunt opnemen, moeten eerst de gewone betaalde vakantiedagen zijn uitgeput. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet aanvullende vergoedingen.

Meer info? [www.werk.be/jeugdvakantie](http://www.werk.be/jeugdvakantie)

### **3.4.3 Seniorvakantie**

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

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

Voor de dagen seniorvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet aanvullende uitkeringen.

Meer info? [www.werk.be/seniorvakantie](http://www.werk.be/seniorvakantie)

### **3.4.4 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 vakantie geld van het volgend jaar.

#### **Modaliteiten**

- Je moet minstens 3 maanden hebben gewerkt (aanlooperperiode).
- Je krijgt 1 week vakantie per 3 maanden werk. Na de aanlooperperiode bouw je vakantiedagen op in verhouding

tot je prestaties, maar je moet niet wachten op een volledig nieuwe periode van 3 maanden om bijkomende vakantiedagen te krijgen.

Voorbeeld:

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

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

### **3.4.5 Feestdagen**

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt. In 2023/2024 vallen deze feestdagen op de volgende data:

#### **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 op een zondag of op een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt? Dan wordt die dag vervangen door een dag waarop er gewoonlijk wel wordt gewerkt.

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

Werk je toch op een feestdag, dan moet je je inhaalrust nemen binnen de 6 weken na de feestdag. Wie meer dan 4 uur heeft gepresteerd op een feestdag, krijgt een volledige dag van

inhaalrust. Voor prestaties van minder dan 4 uur heb je recht op minstens een halve dag inhaalrust voor of na 13 uur. Bovendien mag er op die dag niet langer dan 5 uur worden gewerkt.

### **3.4.6 Bijkomende feestdag**

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

- 11 juli in het Nederlands taalgebied
- 27 september in het Frans taalgebied

Voor arbeiders van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en het Duitstalig gebied wordt de datum van deze speciale verlofdag in gemeenschappelijk overleg op ondernemingsniveau vastgelegd.

## **3.5 Klein verlet**

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

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

- **Geboorte van je eigen kind** (wettelijk, gewettigd, aangenomen, erkend natuurlijk kind of regelmatig door jou opgevoed kind): je mag 15 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevalling. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende 12 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.
- **Adoptie:** Wanneer een kind in het gezin wordt onthaald in het kader van een adoptie, heb je recht op adoptieverlof. Een werknemer die een minderjarig kind adopteert heeft recht op een individueel krediet van maximaal 6 weken adoptieverlof (dit krediet is dus niet overdraagbaar naar de andere adoptieouder). Het adoptieverlof van max. 6 weken per adoptieouder werd sinds 1 januari 2021 opgetrokken met 2 weken. In geval van twee adoptieouders moeten deze twee bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld. Je moet het adoptieverlof opnemen binnen de twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar je woont. Het adoptieverlof moet ook in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Tijdens de eerste 3 dagen behoud je je normale loon, voor de andere dagen ontvang je een uitkering van jouw ziekenfonds. Zie ook punt 4.2.2 voor info inzake het adoptieverlof.
- **Overlijden**
  - Overlijden van je echtgenoot of echtgenote (of samenwonende partner), van een kind van de arbeider of van zijn echtgenoot/echtgenote (of samenwonende partner) of overlijden van een door de arbeider opgevoed kind in het kader van langdurige pleegzorg: twaalf dagen waarvan vijf dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden

en zeven dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.

- Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider: je hebt recht op 5 vrije dagen, te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.
- Overlijden van familieleden die bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter) kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 2 vrije dagen, te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.
- Overlijden van familieleden die niet bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter) kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 1 vrije dag, te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.
- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.
- Overlijden van een voogd(es) of van een minderjarig pleegkind waar voor je als voogd(es) optreedt: je hebt recht op 1 vrije dag, te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.
- **Allerlei**
  - Een wettig, gewettigd, aangenomen, natuurlijk erkend of regelmatig door jou opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrij zinnige jeugd of aan de plechtige communie: je krijgt 1 vrije dag. Wanneer de plechtigheid

plaatsvindt op een zon- of feestdag, zal deze dag genomen worden op de werkdag onmiddellijk voor of onmiddellijk na het feest.

- Je neemt deel aan een officieel bijeengeroepen familieaad: je krijgt de nodige tijd en hoogstens 1 dag vrijaf.
- Je zetelt in een jury, bent opgeroepen als getuige voor een rechtbank, bent opgeroepen door de arbeidsrechtbank, oefent het ambt van bijzitter uit in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente- of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, Europees): je krijgt de nodige tijd en hoogstens 5 dagen vrijaf.

Een volledig overzicht vind je terug in de sectorale cao kort verzuim van 18 augustus 2021.

### **3.6 Anciënniteitsverlof**

Een arbeider in de sector metaalrecuperatie heeft recht op:

- 1 dag anciënniteitsverlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming.
- 2 dagen anciënniteitsverlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming
- 3 dagen anciënniteitsverlof na 25 jaar anciënniteit in de onderneming.

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

## 4. Onderbreking van de loopbaan

---

### 4.1 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 er is 1 opleidingsmotief:

1. **Zorg voor je kind**
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**

Toutes les informations utiles sur le crédit-temps avec motif et emploi fin de carrière se trouvent sur le site de l'ONEm: <https://www.onem.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 thematische verloven 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](http://www.rva.be)

## **4.2.2 Zorgverlof voor hospitalisatie ziek kind**

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

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

## **4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof**

### **4.3.1 Moederschapsverlof**

#### **4.3.1.1 Moederschapsrust**

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



- **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 bijgesteld door een vergoeding.

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

### **4.3.1.3 Borstvoedingspauzes**

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

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

### **4.3.2 Vaderschapsverlof**

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

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

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

Dit recht komt toe aan de 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 eerste graad;
- materiële schade aan de bezittingen van de werknemer;
- verschijnen in een rechtszitting waar de werknemer partij is;
- andere redenen vastgelegd in de onderneming.

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

### **10 dagen**

Het verlof is onbetaald, tenzij vastgelegd in een cao (wat in de sector metaalrecuperatie niet het geval is). De dagen zijn wel gelijkgesteld voor de Sociale Zekerheid, niet voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.

## 5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

---

### 5.1 Algemene en sectorale regeling

Het algemene SWT-stelsel is vastgelegd in cao nr. 17. De leeftijdsgrens om voor dit stelsel in aanmerking te komen is 62 jaar. De vereiste loopbaan bedraagt 40 jaar voor mannen en 39 jaar (in 2023) of 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 metaalrecuperatie werd deze cao voorzien.

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

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

**SWT - situatie 2023-24**

<b>Min. leeftijd</b>	<b>Minimaal vereist beroepsverleden</b>		<b>cao nr.</b>	<b>Mogelijk in de sector metaalrecuperatie</b>
62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 39 jaar (2023) 40 jaar (2024)	17	Ja
60 jaar	33 jaar + zwaar beroep <sup>9</sup> + 10 jaar <sup>10</sup> anciënniteit in onderneming		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 - attest geneesheer Fedris <sup>11</sup>		165	Geen sectorale of ondernemings-cao nodig. NAR-cao loopt van 1 januari 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, lange loopbaan en nachtarbeid) ligt op 60 jaar.
- De bijzondere SWT-regelingen (60 jaar) 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 tijds- of loopbaanvoorwaarden wordt voldaan, kan een werknemer vragen om vrijgesteld te worden van de aangepaste beschikbaarheid.

Deze voorwaarden zijn als volgt:

<b>Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid</b>	
<b>SWT-stelsel</b>	<b>Modaliteiten</b>
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

---

### 6.1 Bijdragen voor vorming & opleiding

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

### 6.2 Collectief recht op vorming

Het nationaal akkoord 2023-2024 heeft aanzienlijke wijzigingen aangebracht aan het recht op opleiding voorzien in de sector naar aanleiding van de goedkeuring van de Wet op de Arbeidsdeal van 3 oktober 2022, die de sectoren verplicht om te komen tot een individueel opleidingsrecht van 5 dagen per jaar per werknemer. In de sector voor de terugwinning van metalen is voortaan voorzien in:

- Voor de ondernemingen vanaf 20 werknemers (uitgedrukt in VTE's)
  - Afschaffing van het collectief opleidingsrecht en invoering van een individueel opleidingsrecht van 4 dagen per periode van 2 jaar vanaf 1 januari 2023
  - Groeipad:
    - 2025-2026: 6 dagen individueel opleidingsrecht per periode van 2 jaar

- 2027-2028: 8 dagen individueel opleidingsrecht per periode van 2 jaar
- Vanaf 2029: 25 dagen individueel opleidingsrecht per periode van 5 jaar
- Verplichting om een opleidingsplan op te stellen
- Ondernemingen met tussen de 10 en de 19 werknemers (uitgedrukt in VTE's)
  - Afschaffing van het collectief opleidingsrecht en invoering van een individueel opleidingsrecht van 3 dagen per periode van 2 jaar vanaf 1 januari 2023
- Ondernemingen met minder dan 10 werknemers (uitgedrukt in VTE's)
  - Behoud van de huidige sectorreglementering: een collectief opleidingsrecht van 3 dagen per periode van 2 jaar.

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

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

- De opleiding houdt verband met de jobinhoud van de cursisten en kadert in een opleidingsplan.
- Het opleidingsplan is goedgekeurd in de onderneming door de aanwezige vakbonden.

- De opleiding bedraagt minstens 4 uur (of 2 uur in bepaalde gevallen – zie verder).
- De opleiding gebeurt in elk geval buiten de productie. On-the-job-training is alleen mogelijk onder strikt bepaalde voorwaarden.

**Let op:**

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

- Opleidingen van 2 uur kunnen recht geven op een premie op voorwaarde dat de sociale partners ze goedkeuren binnen de instanties van Educam.
- Opleidingen van minstens 1 uur kunnen recht geven op een premie wanneer het gaat om leveranciersopleidingen en opleidingen over de 'toolbox veiligheid'

**Wat opleiding buiten de werkuren betreft:** ze zijn enkel mogelijk onder de volgende voorwaarden. De voorwaarden zijn:

- maximaal 12 uren per jaar
- keuze voor de werknemer tussen recuperatie of uitbetalen van de vormingsuren
- enkel op vrijwillige basis

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

In de sector metaalrecuperatie bestaat ook een specifieke regeling inzake on-the-job-opleidingen. Deze regeling is enkel van toepassing op werknemers die nieuw zijn in de sector (m.a.w. nog nooit in PsC 142.01 gewerkt hebben). Deze on-the job opleiding duurt minstens 3 weken (gespreid over een periode

van 12 maanden). Het bedrijf is ook verplicht om een individueel opleidingsplan om te stellen dat door de werknemer moet worden ondertekend (de syndicale delegatie moet hierover uiteraard ook geïnformeerd worden). Voor dergelijk traject ontvangt de onderneming een subsidie van Educam ter waarde van 15 euro per uur (drie weken = 114 uur = maximaal 1710 euro per nieuwe werknemer).

Meer info vind je op de website van Educam.

### **6.3 Opleidingsplan**

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

### **6.4 Betaald educatief verlof**

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

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

### **6.4.1 Het BEV: voor wie**

De werknemer moet tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst in de privésector of een contractuele medewerker zijn van een autonoom overheidsbedrijf. Dit omvat ook de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. De werknemer moet voltijds of deeltijds tewerkgesteld zijn. Onder bepaalde voorwaarden hebben de 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 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 euro 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 regionale afdeling of kun je terecht op onderstaande websites:

Het BEV in het Waals Gewest:

<https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-pay.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](https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-2342/4465_read-32012)

De validering van de competenties:

[www.validationdescompetences.be](http://www.validationdescompetences.be)

## 7. Werkbaar werk

---

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

### 1. Peterschap

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

### 2. Sectoraal model werkbaar werk

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



## **OP ZAK** 2023-24

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

## 8. Fonds voor Bestaanszekerheid

---

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

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

Voorwaarden:

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

#### • Bedragen:

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

#### • Duur:

- Het FBZ betaalt aanvullende vergoedingen t.e.m. de 50e dag, en dit voor alle motieven gecombineerd (economische redenen, slecht weer en overmacht).
- Vanaf de 51e dag wordt de aanvullende vergoeding door de werkgever betaald (onbeperkt in de tijd).

## II. Volledige werkloosheid

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- Ontslagen zijn door een werkgever van de sector
- Minstens 3 jaar anciënniteit in de recuperatiesectoren (PC 142)

**LET OP:** sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid meer betaald, behalve indien:

- Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van collectief ontslag (sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013);
- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 kunnen hun saldo nog uitputten.

• Bedragen:

- 5,73 euro per werkloosheids- uitkering
- 2,86 euro per halve werkloosheidsuitkering
- Duur: max. 150 dagen per kalenderjaar

**III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel SWT**

Voorwaarden:

- Minstens 55 jaar
- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- Ontslagen zijn door een werkgever van de sector
- Tot aan wettelijk pensioen

**LET OP:** sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid meer betaald, behalve indien:

- Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van collectief ontslag (sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013);
- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 kunnen hun saldo nog uitputten.

• Bedragen:

- 5,73 euro per volledige werkloosheidsuitkering
- 2,86 euro per halve werkloosheidsuitkering

**IV. SWT**

Voorwaarden:

- Minstens 3 jaar anciënniteit in de sector

Het Fonds betaalt de helft van het verschil tussen het laatste (begrensde) nettoloon en de werkloosheidsuitkeringen, met een minimum van 5,73 euro per dag.

## V. Ziekte

Voorwaarden:

- In dienst zijn bij een werkgever van de sector
- Genieten van de wettelijke ziektevergoedingen

### • Bedragen:

- 66,27 euro na de eerste zestig dagen ononderbroken ongeschiktheid
- 90,16 euro na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- 117,09 euro na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- 117,09 euro na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- 117,09 euro na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- 117,09 euro na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- Begrensd tot maximaal 600 euro per kalenderjaar
- Ook bij zwangerschapsverlof

## **VI. Oudere zieken**

Voorwaarden:

- Blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval (met uitsluiting van ongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval)
- Minstens 53 jaar zijn
- In dienst zijn bij een werkgever uit de sector
- Minstens 3 jaar anciënniteit in de sector
- Genieten van de wettelijke ziekte- en invaliditeitsuitkeringen

• Bedragen:

- 6,06 euro per volledige ziekte-uitkering
- 3,03 euro per halve ziekte-uitkering
- Duur: tot aan wettelijk pensioen na de periode van gewaarborgd loon
- Wachtijd: 30 kalenderdagen

## 9. Sociaal overleg

---

### 9.1 Syndicale delegatie

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

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

- 40 tot en met 50 arbeiders: 2 tot 3 effectieve afgevaardigden
- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaats-vervangende afgevaardigden.

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

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

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

## 9.2 Werkzekerheid

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

Indien toch wordt overgegaan tot collectief ontslag<sup>2</sup>, moet een bepaalde overlegprocedure worden gevolgd:

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

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

---

<sup>2</sup> Ontslag van ten minste 3 arbeiders in ondernemingen met 29 werknemers en minder en van tenminste 10% arbeiders in ondernemingen met 30 werknemers en meer, dit alles in de loop van een periode van 60 kalenderdagen.



## 10. Inzetbaarheid

---

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

### 10.1 Sollicitatieverlof

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

1. **Je hebt geen recht op een outplacementbegeleiding** (zie punt 8.2): het recht om afwezig te zijn wordt je toegekend à rato van een dag (of twee halve dagen) per week tijdens de laatste **26 weken** van de opzegtermijn. Tijdens de voorafgaande periode mag de werknemer in principe enkel een halve dag per week van het werk wegblijven.
2. **Je hebt recht op een outplacementbegeleiding**: je mag gedurende de volledige duur van de opzegtermijn een dag per week afwezig zijn om die begeleiding te volgen.

### 10.2 Outplacement

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

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

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

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

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

- Als je ontslagen wordt en op het ogenblik van jouw ontslag ben je minstens 45 jaar oud en heb je een ononderbroken anciënniteit bij je werkgever van 1 jaar, dan heb je recht op outplacement. Je werkgever is dan ook verplicht om je een outplacementbegeleiding aan te bieden. In twee gevallen is je werkgever dat niet verplicht, tenzij je er zelf om vraagt: wanneer je arbeidsduur minder dan de helft bedraagt dan je voltijdse collega's en wanneer je als toekomstig volledig

uitkeringsgerechtigd werkloze niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

- Volgens cao 82 moet een outplacementbegeleiding voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria. Bovendien moet het outplacementaanbod gebeuren volgens een specifieke procedure en bestaat er een sanctie, als je werkgever zijn verplichting niet nakomt.

# Bijlage

## Vervoerskosten

Werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een privévervoermiddel (sinds 1 februari 2023). De onderstaande tabel wordt elk kalenderjaar geïndexeerd op 1 februari. De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis.

Km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
1	1,34	43 - 45	6,97
2	1,54	46 - 48	7,40
3	1,67	49 - 51	7,75
4	1,79	52 - 54	7,98
5	1,94	55 - 57	8,28
6	2,06	58 - 60	8,66
7	2,15	61 - 65	8,93
8	2,29	66 - 70	9,39
9	2,41	71 - 75	9,73
10	2,55	76 - 80	10,35
11	2,72	81 - 85	10,67
12	2,83	86 - 90	11,12
13	2,95	91 - 95	11,62
14	3,05	96 - 100	11,91
15	3,19	101 - 105	12,36
16	3,35	106 - 110	12,84

<b>Km</b>	<b>Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)</b>	<b>Km</b>	<b>Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)</b>
17	3,46	111 - 115	13,33
18	3,61	116 - 120	13,79
19	3,75	121 - 125	14,10
20	3,91	126 - 130	14,59
21	4,03	131 - 135	15,04
22	4,14	136 - 140	15,32
23	4,30	141 - 145	16,01
24	4,41	146 - 150	16,61
25	4,52	151 - 155	16,61
26	4,72	156 - 160	17,22
27	4,80	161 - 165	17,56
28	4,88	166 - 170	17,90
29	5,08	171 - 175	18,49
30	5,18	176 - 180	18,80
31 - 33	5,38	181 - 185	19,42
34 - 36	5,83	186 - 190	19,74
37 - 39	6,19	191 - 195	20,05
40 - 42	6,58	196 - 200	20,70

DE METALLO'S VOEREN  
 **ACTIE**

**metallos.be**  
**f metallos FGTB-ABVV**