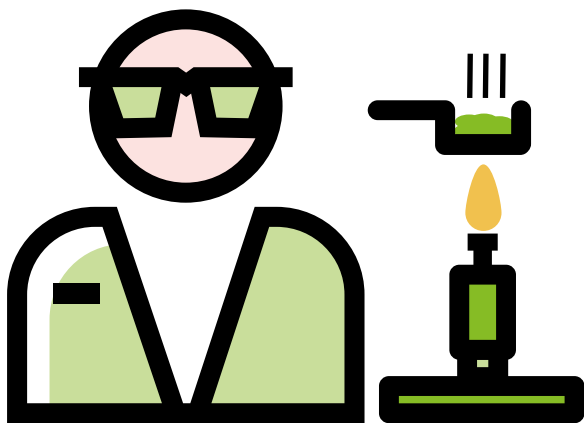


EDELE

METALEN



PSC 149.03 CAO 2019-2020

INHOUD

3 INLEIDING

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Verhoging lonen
- 4 Maaltijdcheques
- 5 Startersjobs
- 6 Vervoerkosten
- 6 Eindejaarspremie
- 8 Sectoraal pensioenstelsel

9 BESTAANSZEKERHEID

- 9 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid wegens economische reden
- 9 Toeslag bij volledige werkloosheid
- 10 Toeslag voor oudere werklozen
- 11 Toeslag bij ziekte
- 11 Toeslag bij SWT (het vroegere brugpensioen)
- 12 Tussenkost voor zachte landingsbanen
- 12 Tussenkost voor landingsbanen

13 CONTRACT

- 13 Engemaakt werknemersstatuut
 - 13 Opzegtermijnen
- 16 Werkzekerheidsclausule en overleg bij meervoudig ontslag
- 17 Interimarbeid
- 17 Opbouw anciënniteit
- 17 Medische controle

19 LOOPBAAN

- 19 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 20 Wedertewerkstelling
- 20 Klein verlet
- 21 Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan
- 22 Anciënniteitsverlof

22 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

23 VORMING EN OPLEIDING

24 VAKBONDSAANWEZIGHEID EN OVERLEG IN DE ONDERNEMING

26 SYNDICALE VOORDELEN

- 26 Syndicale premie
- 26 ACV-CSC METEA heeft jou nodig

27 ADRESSEN

INLEIDING

Tweejaarlijks onderhandelen de vakbonden met de werkgevers om de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector te verbeteren. Dankzij de bijdrage van de vele leden van ACV-CSC METEA hebben de vakbondsonderhandelaars zich goed kunnen voorbereiden. Wij bedanken daarvoor al onze leden.

Nochtans was het niet makkelijk om vooruitgang te boeken. De regering heeft de onderhandelaars opnieuw beperkt door een maximum van 1,1 % op de loonmarge als onderhandelingsruimte op te leggen. Hoe dan ook, hebben de vakbondsonderhandelaars met de werkgevers een nieuw akkoord kunnen bereiken voor de komende twee jaar in jouw sector. Als resultaat van de onderhandelingen zijn verschillende verbeteringen in jouw loon- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd.

Met deze publicatie informeren we je over de nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden die voor jouw sector van toepassing zijn. Nieuwe elementen herken je aan het icoontje **NIEUW**

Deze publicatie is een momentopname. Over bepaalde engagementen wordt verder onderhandeld. Voor de laatste stand van zaken kijk je best nog even op onze website www.hetacv.be. Met eventuele vragen kan je terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt.

Veel leesplezier
ACV-CSC METEA

INKOMEN

Index

Het principe van de automatische koppeling van de lonen aan de index blijft behouden.

Binnen de sector edele metalen worden zowel de effectieve lonen als de baremalonen normaal gezien jaarlijks op 1 februari geïndexeerd.

De lonen worden die dag telkens verhoogd volgens de **"reële inflatie"** (= geldontwaarding).

Om de reële inflatie op 1 februari te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand januari vergeleken met het indexcijfer van de maand januari van het vorige jaar. Concreet betekent dit dat de lonen op 1 februari 2018 stegen met 1,84 % en op 1 februari 2019 met 2,23 %.

Het indexcijfer kan je navragen bij je afgevaardigde of secretaris ofwel terugvinden op onze website.

Verhoging lonen **NIEUW**

Vanaf 1 oktober 2019 worden alle barema- en effectieve brutolonen verhoogd met 0,6 %.

Maaltijdcheques

Sedert 1 juli 2009 bestaat er een sectorale regeling rond maaltijdcheques waardoor alle arbeiders uit de sector recht hebben op maaltijdcheques.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 werd het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheque verhoogd met 1 euro waardoor de nominale waarde van de maaltijdcheque vanaf die datum 5,80 euro bedraagt.

Het aandeel van de werknemer bedraagt 1,09 euro.
Deze eigen bijdrage wordt afgehouden van het loon.

In de bedrijven waar men, door deze verhogingen, boven het maximumbedrag van 8 euro komt, dient het resterend gedeelte omgezet te worden in een gelijkwaardig netto voordeel. Specifieke modaliteiten inzake toekenning dienen afgesproken te worden op ondernemingsvlak via een collectieve arbeidsovereenkomst.

Startersjobs **NIEUW**

In uitvoering van het zomerakkoord van 2017 lanceerde de regering vanaf 1 juli 2018 startersjobs om laaggeschoolde jongeren zonder werkervaring goedkoper aan de slag te helpen.

Een startersjob betekent dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden een 18-, 19- of 20-jarige zonder werkervaring aanwerft en een verlaagd brutoloon kan betalen. Het brutoloon ligt respectievelijk 18 %, 12 % en 6 % lager dan het sectoraal of nationaal minimumloon. Het nettoloon wordt aangevuld met een compenserende toeslag die exact het nettoverlies dekt, te wijten aan het lagere brutoloon. De sociale partners binnen de sector edele metalen engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren.

Vervoerkosten

Openbaar vervoer: terugbetaling a rato van ongeveer 75 % van de kost van het openbaar vervoertarief.

Privévervoer: wie met eigen vervoer naar het werk komt, ontvangt een dagvergoeding. Deze dagvergoeding is gelijk aan de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS gedeeld door vijf. Deze tussenkomst werd geïndexeerd op 1 februari 2014.

Fietsvergoeding: wanneer een arbeider met de fiets naar het werk gaat, ontvangt hij een fietsvergoeding, met een minimum van het dagbedrag voor een verplaatsing met het privévervoer.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 werd de fietsvergoeding verhoogd tot 0,24 euro per kilometer.

De bijdrage van de werkgever in de kosten van het openbaar vervoer en privévervoer is terug te vinden op onze website.

Eindejaarspremie

De eindejaarspremie is gelijk aan een dertiende maand, of het uurloon van 1 december vermenigvuldigd met het aantal uren per maand. Dat aantal verschilt volgens het betaalregime.

40 uren per week: 173,33 uren.

39,5 uren per week: 171,17 uren.

39 uren per week: 169,00 uren.

38,5 uren per week: 166,83 uren.

38 uren per week: 164,67 uren.

37,5 uren per week: 162,50 uren.

Als de wekelijkse arbeidsduur daar ergens tussenin valt, moet deze formule gebruikt worden:

uurloon op 1 december x wekelijkse arbeidsduur x 52

12

Voorwaarden:

Op 1 december van het beschouwde jaar ten minste drie maanden ingeschreven zijn in het personeelsregister.

Wie op 30 november geen jaar anciënniteit heeft, krijgt één twaalfde per maand tewerkstelling (pro rata).

Een begonnen maand telt als volledig gepresteerde maand, als de arbeider vóór de 16e in de onderneming ingeschreven is.

Er is eveneens pro rata in de volgende gevallen:

- Ontslag door de werkgever.
- Einde contract van bepaalde duur of tijdelijk contract van minstens drie maanden.
- Beëindiging van het contract wegens overmacht.

Men betaalt een volledige premie in geval van:

- Pensioen.
- SWT (het vroegere brugpensioen).
- Overlijden.

Wie vrijwillig de onderneming verlaat en een anciënniteit heeft van 5 jaar of meer in de onderneming, kan aanspraak maken op een pro rata-eindejaarspremie.

Sommige afwezigheden worden onder bepaalde voorwaarden met effectieve prestaties gelijkgesteld:

- Zwangerschapsverlof en vaderschapsverlof.
- Arbeidsongeval.
- Ongeval of gewone ziekte: maximum 40 arbeidsdagen per refertejaar.
- Tijdelijke werkloosheid: maximum 40 arbeidsdagen per refertejaar.

Sectoraal pensioenstelsel

Sedert 1 januari 2015 zijn wij als sector aangesloten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel van Sefoplus ofp.

Dit betekent dat voor elke arbeider uit de sector edele metalen vanaf 1 januari 2015 een aanvullend pensioen wordt opgebouwd bovenop het wettelijk pensioen.

De voordelen van dit sectoraal pensioenstelsel zullen van toepassing zijn op alle arbeiders die verbonden zijn met een werkgever uit de sector edele metalen en dit ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur, voltijds of deeltijds ...).

De bijdrage die de werkgever aan het sectoraal pensioenstelsel voor het aanvullend pensioen betaalt, bedraagt 1,05 % van de brutolonen.

NIEUW → Voor bepaalde arbeiders zal op 1 oktober 2019 de nettobijdrage bestemd voor de financiering van de individuele pensioenrechten aangevuld worden met een eenmalig forfaitair nettobedrag van 300 euro indien de betrokken arbeider aan bepaalde voorwaarden voldoet.

Meer inlichtingen bij:
vzw Sefocam – Sefoplus ofp
Woluwedal 46 bus 7
1200 Brussel
tel.: 02 761 00 70
e-mail: helpdesk@sefocam.be
www.sefocam.be
of jouw ACV-CSC METEA-secretariaat.

BESTAANSZEKERHEID

Vanaf 1 juli 2019 werden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 4,11 %.

Toeslag bij tijdelijke werkloosheid wegens economische reden

Vanaf 1 juli 2019 werden deze aanvullende vergoedingen geïndexeerd en tegelijkertijd verhoogd.

Hierdoor bedragen de aanvullende vergoedingen vanaf die datum 8,50 euro per werkloosheidsvergoeding of 4,25 euro per halve werkloosheidsvergoeding.

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid wordt eveneens betaald in geval van overmacht.

Toeslag bij volledige werkloosheid

Om aanspraak te kunnen maken op een aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid dient de arbeider op het ogenblik van het ontslag ten minste 5 jaar tewerkgesteld zijn geweest in één of meerdere ondernemingen die behoren tot de metaal- of metaalaanverwante sectoren en genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen.

Vanaf 1 juli 2015 worden enkel nog in volgende gevallen aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald:

- Bij einde contract bepaalde duur/duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht.
- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

Voor arbeiders die volledig werkloos worden, is het aantal uitkeringen bij volledige werkloosheid beperkt tot maximum 200 dagen voor wie jonger is dan 45 jaar en 300 dagen vanaf 45 jaar.

Vanaf 1 juli 2019 worden voormelde bedragen geïndexeerd met 4,11 %, hetzij tot:

- € 6,02 per werkloosheidsuitkering.
- € 3,02 per halve werkloosheidsuitkering.

Toeslag voor oudere werklozen

Vanaf 1 juli 2019 werden de vergoedingen geïndexeerd met 4,11 %.

Bij ontslag vanaf 50 jaar ontvangt de arbeider vanaf 57 jaar 92,51 euro per maand.

Bij ontslag vanaf 52 jaar en met 38 jaar anciënniteit in de sector, ontvangt de arbeider van 52 tot 57 jaar 6,02 euro per dag en vanaf 57 jaar 92,51 euro per maand.

Opgelet! Vanaf 1 juli 2015 worden enkel nog in volgende gevallen aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald:

- Bij einde contract bepaalde duur/duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht.
- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

Toeslag bij ziekte

Bij ziekte en gewoon ongeval ontvangt de arbeider vanaf 1 juli 2019 een maandelijkse vergoeding van:

- Na 60 dagen: € 89,51.
- Na 120 dagen: € 89,51.
- Na 180 dagen: € 116,55.
- Na 240 dagen: € 116,55.
- Na 300 dagen: € 116,55.
- Na 365 dagen: € 116,55.
- Na 455 dagen: € 116,55.
- Na 545 dagen: € 116,55.
- Na 635 dagen: € 116,55.
- Na 725 dagen: € 116,55.
- Na 815 dagen: € 116,55.
- Na 905 dagen: € 116,55.
- Na 995 dagen: € 116,55.

Mannen vanaf 58 jaar en vrouwen vanaf 55 jaar ontvangen bij ziekte en gewoon ongeval een driemaandelijks uitkering van 116,55 euro tot aan de pensioenleeftijd, na uitputting van hoger vermelde voordelen.

Toeslag bij SWT (het vroegere brugpensioen)

Het deel van de werkgever valt volledig ten laste van het Sociaal Fonds, met een minimum van 6,02 euro per dag.

Indien een arbeider in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het Sociaal Fonds vastgeklikt.

Tussenkost voor zachte landingsbanen **NIEUW**

Vanaf 1 juli 2019 heeft een arbeider van ten minste 60 jaar recht op een maandelijkse vergoeding van 30 euro, als compensatie voor loonverlies bij een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5e arbeidsregime.

Tussenkost voor landingsbanen **NIEUW**

In geval van een landingsbaan vanaf 60 jaar, waarbij de prestaties verminderd worden met 1/2e en 1/5e, betaalt het Sociaal Fonds vanaf 1 juli 2019 een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Wanneer de arbeider met een lange loopbaan of zwaar beroep instapt in een landingsbaan vanaf 55 jaar (in geval van een 1/5e loopbaanvermindering) of 57 jaar (in geval van een 1/2e loopbaanvermindering), betaalt het Sociaal Fonds vanaf 1 juli 2019 eveneens een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Deze vergoeding bedraagt 75 euro per maand voor een vermindering met 1/2e en 30 euro per maand voor een vermindering met 1/5e.

CONTRACT

Eengemaakt werknemersstatuut

Opzegtermijnen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst traden, worden hun verworven rechten “vastgeklikt” op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming op 31 december 2013, op basis van de sectorale bepalingen die op dat moment toegepast werden.

Anciënniteit	Algemeen regime		SWT
	WN	WG	WG
< 6 maanden	14 d	28 d	28 d
6 maanden - 5 jaar	14 d	40 d	28 d
5-9 jaar	14 d	48 d	28 d
10-14 jaar	28 d	70 d	28 d
15-19 jaar	28 d	98 d	28 d
20-24 jaar	28 d	129 d	56 d
25-29 jaar	28 d	154 d	56 d
30 jaar	28 d	182 d	56 d

d = kalenderdagen

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor degenen die al in dienst waren, startte men met anciënniteit 0 op 1 januari 2014. Wat niet wil zeggen dat de anciënniteit tot 31 december 2013 verloren gaat. Hun rechten werden immers “vastgeklikt” zoals hierboven vermeld.

Opmerking: de opzeg door de werknemer kan maximum 13 weken bedragen.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door WG (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Opzeg door WN (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Tegenopzeg WN na opzeg door WG (in weken)
0 - 3 m	1 w	1 w	1 w
3 m tot < 4 m	3 w	2 w	2 w
4 m tot < 5 m	4 w	2 w	2 w
5 m tot < 6 m	5 w	2 w	2 w
6 m	6 w	3 w	3 w
9 m	7 w	3 w	3 w
1 j	8 w	4 w	4 w
1 j 3 m	9 w	4 w	4 w
1 j 6 m	10 w	5 w	4 w
1 j 9 m	11 w	5 w	4 w
2 j	12 w	6 w	4 w
3 j	13 w	6 w	4 w
4 j	15 w	7 w	4 w
5 j	18 w	9 w	4 w
6 j	21 w	10 w	4 w
7 j	24 w	12 w	4 w
8 j	27 w	13 w	4 w
9 j	30 w	13 w	4 w
10 j	33 w	13 w	4 w
11 j	36 w	13 w	4 w
12 j	39 w	13 w	4 w
13 j	42 w	13 w	4 w
14 j	45 w	13 w	4 w
15 j	48 w	13 w	4 w
16 j	51 w	13 w	4 w
17 j	54 w	13 w	4 w
18 j	57 w	13 w	4 w
19 j	60 w	13 w	4 w
20 j	62 w	13 w	4 w
21 j	63 w	13 w	4 w
22 j	64 w	13 w	4 w
23 j	65 w	13 w	4 w
24 j	66 w	13 w	4 w
25 j	67 w	13 w	4 w
26 j	68 w	13 w	4 w
27 j	69 w	13 w	4 w
28 j	70 w	13 w	4 w
29 j	71 w	13 w	4 w
30 j	72 w	13 w	4 w
31 j	73 w	13 w	4 w
32 j	74 w	13 w	4 w

Ten slotte werd ook een compensatieregeling voorzien voor de arbeiders die reeds vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden. Het doel van die regeling is het compenseren van het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden van het verleden.

De compensatie gebeurt via de ontslagcompensatievergoeding (OCV).

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule:

Alle jaren anciënniteit alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling
min
(vastgeklikte rechten op 31 december 2013 + opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag)

Voorbeeld:

Arbeider PSC 149.03

In dienst: 01/01/1993

Uit dienst: 01/02/2019

Totale anciënniteit = 26 jaar = 68 weken cfr. nieuwe opzegtermijnen.

Opzeg arbeider tot 31/12/2013: 18 weken + 3 dagen

Opzeg van 01/01/2014 tot 01/02/2019: 18 weken

Deze werknemer krijgt dus (18 weken en 3 dagen + 18 weken) 36 weken + 3 dagen opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 31 weken + 4 dagen (= 68 – 36 weken en 3 dagen).

De OCV moet je aanvragen bij de uitbetalingsinstelling wanneer je een aanvraag voor werkloosheid doet.

Je hebt dan de keuze:

- Ofwel laat je de OCV in 1 keer uitbetalen.
- Ofwel kies je voor een maandelijks uitkering.

Je maakt die keuze bekend als je de aanvraag voor werkloosheid doet.

De OCV wordt betaald door de RVA via de uitbetalingsinstellingen en is een netto-uitkering (dus vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing). Deze OCV kan niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

Ook in geval van SWT heeft men recht op de ontslagcompensatievergoeding.

Werkzekerheidsclausule en overleg bij meervoudig ontslag

De werkgever kan geen meervoudig ontslag doorvoeren vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen zijn uitgeput zoals tijdelijke werkloosheid en beroepsopleiding.

Met meervoudig ontslag bedoelen we elk ontslag van:

- ten minste 2 arbeiders in ondernemingen met **29 werknemers** en minder;
- ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van **30 tot 60 werknemers;**
- ten minste 6 arbeiders in ondernemingen van **61 werknemers en meer;**

gedurende een periode van 90 kalenderdagen.

Interimarbeid

Ondernemingen kunnen enkel beroep doen op dagcontracten in het kader van interimarbeid wanneer vooraf is geweten dat het om een opdracht gaat van minder dan 5 werkdagen.

Opbouw anciënniteit

Arbeiders nemen hun anciënniteit van contracten van bepaalde duur en uitzendcontracten mee als zij later met een contract van onbepaalde duur worden aangeworven, op voorwaarde dat er tussen deze verschillende contracten geen onderbreking is van meer dan 6 maanden.

Medische controle

De werkgever heeft steeds de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten controleren door een controlearts. De werknemer is verplicht deze controle te ondergaan.

De wet voorziet dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (op sectorniveau of op vlak van de onderneming) of via het arbeidsreglement een zogenaamde beschikbaarheidsperiode **kan** bepaald worden.

De 'beschikbaarheidsperiode' is een periode tijdens de dag gedurende dewelke de werknemer zich verplicht op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts. Deze periode omvat maximum 4 aaneengesloten uren tussen 07.00 u. en 20.00 u. Deze verplichting moet beperkt zijn in de tijd en in het begin van de ziekteperiode worden vastgelegd.

In de sector edele metalen werd geen collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak of bepalingen in het arbeidsreglement is het dus toegelaten om de woonst te verlaten voor zover dit zo op het geneeskundig getuigschrift voorzien is.

Indien jouw werkgever bepalingen in het arbeidsreglement wil invoeren aangaande deze problematiek is het raadzaam om contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA dat je de nodige informatie zal verstrekken.

LOOPBAAN

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Sinds 2012 spreken we niet langer van brugpensioen, maar van stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT).

Hierbij geven we een beknopt overzicht van de systemen waarop een beroep gedaan kan worden:

Welk stelsel?	Voorwaarden vanaf 2019	Voorwaarden vanaf 2020
Algemeen stelsel (cao 17)	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ■ mannen: 40 jaar ■ vrouwen: 35 jaar	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ■ mannen: 40 jaar ■ vrouwen: 36 jaar
Stelsel vanaf 59 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 40 jaar Tot 30/06/2021	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 40 jaar Tot 30/06/2021
Stelsel vanaf 59 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30/06/2021	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30/06/2021
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 31/12/2020	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 31/12/2020
Stelsel vanaf 59 jaar met 33 jaar beroepsverleden: ■ ofwel 20 jaar nachtarbeid ■ ofwel zwaar beroep	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 33 jaar Tot 30/06/2021	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 33 jaar Tot 30/06/2021

Procedure: ten laatste 6 maanden vóór het bereiken van de leeftijd om met SWT te gaan, nodigt de werkgever de betrokken arbeider uit voor een onderhoud tijdens de werkuren. De bedoeling is over de timing en ook over de opleiding van de vervanger sluitende afspraken te maken.

OPGELET

Met vragen over beschikbaarheid kan je terecht bij de secretariaten van ACV-CSC METEA.

Wedertewerkstelling

Onder bepaalde voorwaarden behoudt de arbeider die ontslagen is, met het oog op SWT, zijn recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds. In dit geval doe je er goed aan je ACV-dienstencentrum te melden dat het wel degelijk om een wedertewerkstelling bij een andere werkgever gaat!

Klein verlet

De arbeider heeft recht op één dag klein verlet (eenmalig) voor de ondertekening van een eerste samenlevingscontract (de dag van de ondertekening ervan op de gemeente).

Voor de andere regelingen inzake klein verlet worden de algemene wettelijke regels gevolgd.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 werd de periode voor de opname van het klein verlet bij overlijden verlengd naar 30 dagen, vanaf de dag van het overlijden.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 werd het aantal dagen klein verlet verhoogd van 3 naar 5 dagen in geval van overlijden van familieleden in de eerste graad, voor zover deze inwonend zijn.

Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan

Recht op tijdskrediet met motief:

- 1/5e vermindering gedurende 51 maanden (interprofessioneel vastgelegd).
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 51 maanden voor motief zorg en 36 maanden voor motief opleiding (sectoraal vastgelegd).

Vermindering van de prestaties met 1/5e voor arbeiders van minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan (landingsbaan) blijft mogelijk: voor deze vermindering is het sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Bijgevolg is er niet langer een gelijkstelling voor onder andere het pensioen.

NIEUW Voor 2019 en 2020 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e en wordt de leeftijd op 57 jaar gebracht voor arbeiders die hun prestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep. Het is dan mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

De Vlaamse aanmoedigingspremies blijven van toepassing. Dit is een aanvullende uitkering die u krijgt, boven op de onderbrekingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Anciënniteitsverlof

De sectorale regeling inzake anciënniteitsverlof ziet er als volgt uit:

- 1 dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming.
- 2 dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming.
- 3 dagen verlof na 25 jaar anciënniteit in de onderneming.

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

De zogenaamde "Wet Peeters" heeft met ingang vanaf 1 februari 2017 een aantal zaken rond flexibiliteit versoepeld ten nadele van de werknemers.

Zo geldt dat, waar er gewerkt wordt met het systeem van kleine flexibiliteit (piek- en dalroosters), de referteperiode automatisch gelijk is aan ofwel een kalenderjaar ofwel een andere periode van 12 opeenvolgende maanden.

Daarnaast werd ook het systeem van de vrijwillige overuren ingevoerd. Op basis van een schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer kan een werknemer tot 100 overuren op jaarbasis presteren.

NIEUW Vanaf 23 april 2019 wordt het aantal vrijwillige overuren per kalenderjaar opgetrokken van maximaal 100 uren tot maximaal 120 uren.

Ten slotte werd de interne grens sowieso op 143 uren gebracht.

De interne grens is het maximum aantal overuren dat iemand mag presteren in de referteperiode. Zodra men de interne grens bereikt, doordat men het maximum aantal toegestane overuren heeft gepresteerd, moet er eerst inhaalrust toegekend worden alvorens opnieuw overuren kunnen gepresteerd worden in deze referteperiode.

Eveneens hebben wij in deze sector een aantal specifieke afspraken gemaakt inzake mogelijke flexibiliteit. Voor meer informatie kan je altijd terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde.

VORMING EN OPLEIDING

Initiatieven op vlak van vorming en opleiding dienen te gebeuren op het niveau van de onderneming.

VAKBONDSAANWEZIGHEID EN OVERLEG IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het instellen van een vakbondsafvaardiging blijft behouden op 10 arbeiders.

Uitzendkrachten tellen mee voor het berekenen van de drempel tot oprichting van een syndicale afvaardiging en voor het bepalen van het aantal mandaten in de syndicale afvaardiging.

In ondernemingen vanaf 50 werknemers moeten er sociale verkiezingen worden georganiseerd voor een **comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)** en vanaf 100 werknemers voor een **ondernemingsraad (OR)**. Hierdoor worden de werknemers meer betrokken bij het beleid van de werkgever en wordt deze laatste aan welbepaalde regels gebonden.

Wanneer de werkgever arbeiders wenst aan te werven met een contract van bepaalde duur of wanneer hij wenst beroep te doen op uitzendkrachten of op onderaanneming, moet hij dit vooraf melden aan de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of aan de vakbonden.

Werkgevers met minder dan 15 werknemers moeten de representatieve functie van de vakbonden, die deel uitmaken van het paritair subcomité, erkennen.

Deze erkenning houdt onder meer in:

- Verantwoordelijken van de vakbonden kunnen contact opnemen met de werkgever.
- De werkgever kan zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie.
- Dit contact is veeleer preventief van aard en kan betrekking hebben op informatieverstrekking aan de werknemers.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf 55 jaar wordt een sectorale aanbeveling ingevoerd waarin opgenomen is dat de werkgever aan de betrokken werknemer moet meedelen dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

SYNDICALE VOORDELEN

Syndicale premie

Elk lid van ACV-CSC METEA, tewerkgesteld in één van de metaal- of textielsectoren, heeft recht op een syndicale premie.

Voor de metaalsectoren is deze syndicale premie voor elk lid gelijk. Het bedrag en de toekenningvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. In 2019 bedraagt de premie 120 euro voor leden die een bijdrage betalen als actieve en voltijdse werknemer.

Voor schoolverlaters, zieken, enz. zijn speciale regelingen voorzien.

ACV-CSC METEA heeft jou nodig

ACV-CSC METEA is een **sterke nationale industrievakbond**. Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

- Wij verdedigen jouw belangen.
- Onze informatie is duidelijk en correct.
- Je kan met "al" jouw vragen in volle vertrouwen bij ons terecht.
- Onze militanten zijn gemakkelijk aanspreekbaar. Zij dragen zorg voor jouw bekommernissen.
- Slechts als onderhandelen niet lukt, voeren we actie.
- En als het moet, stappen we samen naar de arbeidsrechtbank.

Je kan bovendien heel wat geld besparen op jouw uitgaven voor vakantie en vrije tijd op vertoon van jouw lidkaart bij onze partners. Meer info via **www.alleenmaarvoordelen.be**.

Lid worden kan heel eenvoudig. Spreek gerust een militant aan of bezoek onze website en ontdek wat ACV-CSC METEA jou te bieden heeft.

ADRESSEN

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T 053 73 45 46-47

Guldensporenlaan 7
3530 **Houthalen**
T 011 30 67 00

Peter Benoitstraat 11-13
8800 **Roeselare**
T 051 26 55 34

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T 03 222 70 51

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T 016 21 94 50-51

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T 053 73 45 48-49

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T 063 24 20 58

President Kennedypark 16D
8500 **Kortrijk**
T 056 23 55 70

H. Heymanplein 7
9100 **St.-Niklaas**
T 03 765 23 30

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T 081 25 40 18

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T 065 37 28 27

Oude Stationsstraat 4
8700 **Tielt**
T 051 26 55 37

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T 050 44 41 83-84

Boulevard Saucy 10
4020 **Liège**
T 04 340 73 20

Avenue des Etats-Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T 069 88 07 45

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T 02 557 87 00

Onder den Toren 5
2800 **Mechelen**
T 015 71 85 20

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T 014 44 61 15

Rue Prunieu 5
6000 **Charleroi**
T 071 23 08 64

Rue Cl. de Bettignies 10-12
7000 **Mons**
T 065 37 25 80

Pont Léopold 4-6
4800 **Verviers**
T 087 85 99 85

Oude Vest 144 bus 2
9200 **Dendermonde**
T 03 765 23 33

Place Charles de Gaulle 3
7700 **Mouscron**
T 069 88 07 45

Toekomststraat 17
1800 **Vilvoorde**
T 02 557 87 10

Aachener Strasse 89
4700 **Eupen**
T 087 85 99 46

Rue des Canonnières 14
1400 **Nivelles**
T 067 88 46 16

Poel 7
9000 **Gent**
T 09 265 43 20-22

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **Oostende**
T 059 55 25 36-37



Volg ons op Twitter,
[@acvcscmetea](https://twitter.com/acvcscmetea)



Volg ons op Facebook,
www.facebook.com/acv.csc.metea



Informatie over lonen, premies, nieuws uit onze
sectoren en andere wist-je-datjes:

www.hetacv.be

