

GARAGES



PC 112 CAO 2019-2020

INHOUD

3 INLEIDING

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhogingen
- 4 Ondernemingsenveloppe
- 5 Startersjobs
- 5 Ecocheques
- 6 Vervoerkosten
- 7 Eindejaarspremie
- 9 Stand-by vergoeding
- 10 Sectoraal pensioenstelsel

11 BESTAANSZEKERHEID

- 11 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
- 11 Toeslag bij volledige werkloosheid
- 12 Toeslag bij SWT
- 12 Toeslag bij ziekte
- 13 Toeslag bij sluiting van de onderneming
- 14 Toeslag bij halftijds tijdkrediet
- 14 Toeslag in geval van landingsbaan
- 15 Tussenkost in kosten loopbaanbegeleiding
- 15 Tussenkost in kosten kinderopvang
- 16 Tussenkost voor zachte landingsbanen

17 CONTRACT

- 17 Eenheidsstatuut
 - 17 Opzegtermijnen
- 20 Werkzekerheidsclausule
- 21 Interimarbeid
- 21 Opbouw anciënniteit
- 21 Medische controle

22 LOOPBAAN

- 22 Loopbaanverlof
- 23 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
- 24 Wedertewerkingstelling
- 24 Tijdkrediet en loopbaanvermindering
- 25 Anciënniteitsverlof
- 25 Klein verlet
- 25 Loopbaangesprek

26 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

29 VORMING EN OPLEIDING

31 VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

33 SYNDICALE VOORDELEN

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

35 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 garages worden zowel de effectieve lonen als de baremalonen 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.

Loonsverhogingen **← NIEUW**

Vanaf 1 juli 2019 werden alle baremieke brutolonen verhoogd met 1,1 %.

Ondernemingsenveloppe

Op ondernemingsvlak kan de loonmarge van 1,1 % op een alternatieve manier ingevuld worden via een ondernemingscao waarbij die alternatieve invulling met ingang vanaf 1 juli 2019 geconcretiseerd wordt. Bij de alternatieve invulling moet het gaan om een blijvend voordeel. Ondernemingen hebben tot 30 september 2019 om dergelijke cao's af te sluiten. Zonder cao tegen 30 september 2019 worden alle lonen verhoogd met 1,1 % vanaf 1 juli 2019.

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 garages engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten.

Ecocheques

Elke voltijds tewerkgestelde werknemer heeft recht op ecocheques, ter waarde van 250 euro per jaar. Deze worden per semester uitbetaald, telkens met een waarde van 125 euro.

De betaling gebeurt:

- Ten laatste op 15 juni op basis van de tewerkstelling in de referentieperiode van 1 december van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar.
- Ten laatste op 15 december op basis van de tewerkstelling in de referentieperiode van 1 juni tot en met 30 november van het lopende jaar.

Wanneer de arbeider in deze periode op bepaalde ogenblikken niet werkt, worden voor een aantal gevallen gelijkstellingen voorzien:

- Alle schorsingsdagen waarvoor loon werd betaald.
- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.
- De volledige periode van moederschapsrust.
- 30 dagen ziekte of (arbeids)ongeval bovenop het gewaarborgd maandloon.

Voor alle gevallen van onvolledige tewerkstelling tijdens de referteperiode wordt in een **pro rata** voorzien. Uitzendkrachten hebben op het vlak van ecocheques dezelfde rechten als de vaste arbeiders.

In de onderneming kan op gelijk welk moment een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten omtrent een alternatieve besteding van de ecocheques.

Voor meer informatie over ecocheques, ga naar www.ecocheques.be.

Vervoerkosten

Openbaar vervoer: de verplaatsing van en naar het werk met het openbaar vervoer wordt volledig terugbetaald.

Privévervoer: wanneer een arbeider met eigen vervoer naar het werk komt, ontvangt hij een dagvergoeding. Deze dagvergoeding is gelijk aan de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS gedeeld door 5. Deze tussenkomst wordt elk jaar geïndexeerd op 1 februari. Deze regeling is ook van toepassing voor een arbeider die zich verplaatst naar een vormingscursus en voor leerlingen in een systeem van alternerend leren.

De bijdrage van de werkgever in de kosten van het openbaar vervoer en privévervoer zijn 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 naargelang het betaalgeregime:

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.

Voorwaarden

Op 30 november van het beschouwde jaar ten minste drie maanden ingeschreven zijn in het personeelsregister.

NIEUW Vanaf 1 januari 2020 wordt deze anciënniteitsvereiste van 3 maanden geschrapt.

Wie op 30 november geen jaar anciënniteit heeft, krijgt één twaalfde per maand tewerkstelling (pro rata). Een begonnen maand telt als volledig gepresteerde maand.

Er is eveneens pro rata voor:

- Ontslag door de werkgever.
- Ontslag door de arbeider bij tijdelijke werkloosheid.
- Ontslag door de onvrijwillig deeltijdse arbeider om elders een job met meer uren te krijgen.
- Einde contract van bepaalde duur of vervangingsovereenkomst.

- Beëindiging van het contract wegens overmacht.
- Beëindiging van het contract in onderlinge toestemming wanneer er geen clausule inzake eindejaarspremie is opgenomen.
- Pensioen en SWT.
- Overlijden.
- Vrijwillig vertrek van de arbeider mits 3 jaar anciënniteit in de onderneming.

NIEUW Vanaf 1 januari 2020 hebben arbeiders waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in onderlinge toestemming, recht op een pro rata-eindejaarspremie (de voorwaarde van geen clausule in het schriftelijk akkoord wordt geschrapt).

Sommige afwezigheden worden onder bepaalde voorwaarden met effectieve prestaties gelijkgesteld:

- Zwangerschapsverlof en vaderschapsverlof.
- Arbeidsongeval of beroepsziekte: maximum de eerste 12 maanden van de ononderbroken ongeschiktheid.
- Tijdelijke werkloosheid: maximum 150 kalenderdagen per refertejaar.
- Ongeval of gewone ziekte: maximum 90 kalenderdagen.

NIEUW Vanaf 1 januari 2020 worden volgende afwezigheden eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- Profylactisch verlof (werkverwijdering van de werkneemster die zwanger is of borstvoeding geeft).
- Adoptieverlof en pleegouderverlof.
- Verlof medische bijstand: maximum 3 maanden per referteperiode per arbeider.
- Palliatief verlof.

Stand-by vergoeding

Voor arbeiders die stand-by zijn, zijn 2 soorten vergoedingen voorzien:

- Stand-by vergoedingen.
- Uitrukvergoedingen.

De hoogte van de stand-by vergoedingen is afhankelijk van het tijdstip waarop de arbeider in 'wacht' is en bedragen sedert 1 februari 2019:

€ 1,83 / uur van maandag tot vrijdag van 06.00 u. tot 22.00 u.

€ 2,45 / uur tijdens het weekend van 06.00 u. tot 22.00 u.

€ 2,45 / uur van maandag tot vrijdag van 22.00 u. tot 06.00 u.

€ 3,07 / uur tijdens het weekend van 22.00 u. tot 06.00 u.

De uitrukvergoedingen zijn dan weer afhankelijk van het aantal keren dat een arbeider moet uitrukken en bedragen sedert 1 februari 2019:

€ 30,69 voor 1 oproep per kalenderdag.

€ 49,09 voor 2 oproepen per kalenderdag.

€ 61,36 voor 3 oproepen per kalenderdag.

+ € 6,13 per extra oproep per kalenderdag.

Deze vergoedingen worden elk jaar op 1 februari geïndexeerd.

Voor de tijd dat de arbeider moet uitrukken en daardoor effectief prestaties moet leveren, moet er loon worden betaald. Deze tijd wordt ook beschouwd als arbeidstijd.

Op het vlak van de onderneming kan via een cao worden afgeweken van de hoogte van deze vergoedingen.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 heeft de arbeider, op zijn vraag, recht op een rustperiode van 11 uren tussen een oproep en het begin van zijn normale uurroosters.

Sectoraal pensioenstelsel

Elke arbeider uit de sector garages heeft sedert 1 januari 2002 recht op een aanvullend pensioen bovenop het wettelijk pensioen.

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

De bijdrage die door de werkgever aan het sectoraal pensioenstelsel wordt betaald voor het aanvullend pensioen bedraagt 1,8 % van de brutolonen.

Met het oog op de verdere toenadering op vlak van aanvullende pensioenen tussen arbeiders en bedienden werd in het nationaal akkoord 2019 – 2020 overeengekomen om een inventarisatie op te maken van de bestaande regelingen inzake aanvullende pensioenen.

Voor meer informatie:

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

Bij tijdelijke werkloosheid wegens:

- economische redenen;
- jaarlijkse vakantie;
- overmacht;
- technische stoornis;
- slecht weer;

betaalt het Sociaal Fonds een toeslag bovenop de normale werkloosheidsuitkering.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 wordt voormelde toeslag geïndexeerd met 4,11 % en zal het Sociaal Fonds 12,70 euro per werkloosheidsuitkering en 6,35 euro per halve werkloosheidsuitkering betalen.

Toeslag bij volledige werkloosheid

Arbeiders krijgen in geval van volledige werkloosheid een aanvullende vergoeding uitbetaald door het Sociaal Fonds.

Er wordt een onderscheid gemaakt in leeftijd:

- Jonger dan 45 jaar: maximum aantal uitkeringen: 200 dagen.
- 45 jaar en ouder: maximum aantal uitkeringen: 300 dagen.
- 55 jaar en ouder (mits 20 jaar anciënniteit waarvan 5 jaar in de sector): maximum aantal uitkeringen tot aan het pensioen.

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.
- Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van een collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013.
- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 wordt voormelde toeslag geïndexeerd met 4,11 % waardoor ze vanaf die datum 5,83 euro per werkloosheidsuitkering en 2,93 euro per halve werkloosheidsuitkering zal bedragen.

Toeslag bij SWT

De aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT of het vroegere brugpensioen) valt volledig ten laste van het Sociaal Fonds met een minimumbedrag per dag. Voorwaarde is wel dat de betrokken arbeider 5 jaar anciënniteit in de sector kan bewijzen.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 wordt dit minimumbedrag geïndexeerd met 4,11 %, hetzij tot 5,83 euro.

Indien een arbeider in het kader van SWT 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.

Toeslag bij ziekte

NIEUW Een arbeider die ziek wordt, ontvangt vanaf 1 juli 2019 van het Sociaal Fonds een dagvergoeding bovenop de ziekte-uitkeringen van de mutualiteit. Deze vergoeding bedraagt vanaf 1 juli 2019:

- € 2,44 per ziekte-uitkering.
- € 1,22 per halve ziekte-uitkering.

Deze vergoeding wordt uitbetaald door het Sociaal Fonds.

Oudere zieke

Arbeiders die ziek worden en op dat ogenblik 55 jaar of ouder zijn, ontvangen van het Sociaal Fonds, als oudere zieke een vergoeding bovenop het bedrag uitbetaald door de mutualiteit en dit tot aan hun pensioen (mits 20 jaar anciënniteit waarvan 5 jaar in de sector).

NIEUW Op 1 juli 2019 werd de toeslag voor oudere zieken verhoogd tot 8 euro per volledige ziekte-uitkering en 4 euro per halve ziekte-uitkering.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 wordt voormelde bedragen geïndexeerd met 4,11 % waardoor ze vanaf die datum respectievelijk 8,33 euro en 4,16 euro zullen bedragen.

Toeslag bij sluiting van de onderneming

Arbeiders krijgen in geval van sluiting van de onderneming een aanvullende vergoeding uitbetaald door het Sociaal Fonds. Per jaar anciënniteit komt daar een extra toeslag bij.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 wordt bovenvermelde toeslag geïndexeerd met 4,11 %.

Vanaf die datum ontvangen arbeiders in geval van sluiting van de onderneming een aanvullende vergoeding van 288,92 euro uitbetaald door het Sociaal Fonds. Per jaar anciënniteit komt daar 14,58 euro bij (met een maximum van 952,96 euro).

Voorwaarden

- Op het ogenblik van de sluiting ten minste 45 jaar oud zijn.
- Op het ogenblik van de sluiting ten minste 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.
- De arbeider moet bewijzen dat hij binnen de 30 kalenderdagen na het ontslag niet elders is beginnen werken.

Toeslag bij halftijds tijdskrediet

Een arbeider van 53 jaar of ouder die halftijds tijdskrediet opneemt, ontvangt gedurende 60 maanden een maandelijkse vergoeding van de RVA.

Deze vergoeding wordt betaald door het Sociaal Fonds.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 wordt voormelde toeslag geïndexeerd met 4,11 %, hetzij tot 72,23 euro.

Toeslag in geval van landingsbaan

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

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 worden voormelde vergoedingen geïndexeerd met 4,11 %.

De maandelijkse vergoeding die het Sociaal Fonds zal betalen, bedraagt vanaf dan 72,23 euro indien de prestaties verminderd worden met 1/2e en 28,89 euro in geval de prestaties verminderd worden met 1/5e en dit tot 30 juni 2021 (met een verworven recht voor arbeiders die reeds gebruikmaken van deze regeling, tot aan de wettelijke pensioenleeftijd).

Tussenkost in kosten loopbaanbegeleiding **NIEUW**

Vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 genieten arbeiders een tussenkost in de kosten voor loopbaanbegeleiding, die overeenstemt met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheques.

Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkost maximum 80 euro per 6 jaar.

Tussenkost in kosten kinderopvang **NIEUW**

Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 genieten arbeiders, onder volgende voorwaarden, een tussenkost in de kosten voor kinderopvang:

- Voor kinderen tot de leeftijd van 3 jaar.
- € 3 per dag per kind, met een maximum van € 300 per jaar per kind.
- Voor opvang erkend door Kind&Gezin/l'Office de la Naissance et de l'Enfance.
- Tussenkost op basis van het fiscaal attest.

Tussenkost voor zachte landingsbanen NIEUW

Vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 heeft een arbeider van ten minste 58 jaar recht op een maandelijkse bruto vergoeding van maximum 160 euro, als compensatie voor loonverlies bij:

- Een overgang naar een alternatieve functie.
- De aanstelling als peter in het kader van een peterschapsproject.
- Een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime.
- Een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5e arbeidsregime.

De leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijdse naar een 4/5e arbeidsregime.

CONTRACT

Eenheidsstatuut

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
- 5 jaar	14 d	40 d	28 d
5 - 9 jaar	14 d	48 d	28 d
10 - 14 jaar	21 d	77 d	28 d
15 - 19 jaar	21 d	112 d	28 d
20 - 24 jaar	28 d	147 d	56 d
+ 25 jaar	28 d	154 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 (a)
min
(vastgeklikte rechten op 31 december 2013 (b) + opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag (c))

Voorbeeld:

Arbeider PC 112

In dienst: 12/01/1993

Uit dienst: 12/02/2019

(a) Totale anciënniteit: 26 jaar = 68 weken

(cfr. nieuwe opzegtermijnen)

(b) Opzeg arbeider tot 31/12/2013 in PC 112: 21 weken

(c) Opzeg van 01/01/2014 tot 12/02/2019: 18 weken

Deze werknemer krijgt dus (21 + 18) 39 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) en een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 29 weken (68 - 39).

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 maandelijkse 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

De werkgever die de intentie heeft over te gaan tot meervoudig ontslag moet hierbij de juiste organen informeren en het nodige overleg plegen om deze ontslagen te vermijden. Zo moet de werkgever nagaan of alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen zijn uitgeput zoals: tijdelijke werkloosheid, beroepsopleiding ... Volgt de werkgever de procedure niet correct, dan moet hij een dubbele opzegvergoeding betalen.

Met meervoudig ontslag bedoelen we elk ontslag van:

- ten minste 2 arbeiders in ondernemingen met **16 arbeiders en minder;**
- ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van **17 tot 33 arbeiders;**
- ten minste 4 arbeiders in ondernemingen van **34 tot 44 arbeiders;**

- ten minste 5 arbeiders in ondernemingen van **45 tot 55 arbeiders;**
 - ten minste 6 arbeiders in ondernemingen vanaf **56 arbeiders;**
- in een periode van 60 kalenderdagen.

Interimarbeid

Ondernemingen in de sector garages kunnen enkel een beroep doen op dagcontracten indien hiertoe echt een noodzaak bestaat. Het moet gaan om werken waarvan voor aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende werkdagen. Zie ook “vakbonds aanwezigheid in de onderneming”.

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.

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 garages 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

Loopbaanverlof

De arbeider heeft recht op:

- 1 bijkomende verlofdag per jaar vanaf het jaar waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt.
- Een 2e bijkomende verlofdag per jaar vanaf het jaar waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt.
- Een 3e bijkomende verlofdag per jaar vanaf het jaar waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt.

De dagen loopbaanverlof worden pro rata toegekend in geval van deeltijdse arbeid.

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

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!

Tijdskrediet en loopbaanvermindering

Recht op tijdskrediet met motief:

- 1/5e vermindering gedurende 51 maanden (interprofessioneel vastgelegd).
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 24 maanden (sectoraal vastgelegd). Vanaf 1 juli 2019 kan op ondernemingsvlak dit recht, mits het sluiten van een cao, uitgebreid worden tot 51 maanden voor motief zorg en tot 36 maanden voor motief opleiding en dit voor onbepaalde duur.

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. Er is dus 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

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 wordt één dag anciënniteitsverlof toegekend vanaf 18 jaar anciënniteit in de onderneming.

De dag anciënniteitsverlof wordt pro rata toegekend in geval van deeltijdse arbeid.

Klein verlet **NIEUW**

Vanaf 1 juli 2019 wordt de periode voor de opname van het klein verlet bij overlijden verlengd naar 30 dagen, volgend op de dag van het overlijden.

Vanaf 1 juli 2019 heeft de arbeider recht op 5 dagen klein verlet bij overlijden van een familielid van de eerste graad, voor zover deze inwonend zijn.

Loopbaangesprek **NIEUW**

Vanaf 1 juli 2019 heeft elke arbeider het recht om ten minste een keer per 5 jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

NIEUW De referteperiode voor de opname van inhaalrust in geval van overuren wordt verlengd tot 6 maanden.

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.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 tot 31 december 2020 kunnen er voor bandencentrales en tweewielerbedrijven nieuwe arbeidsregelingen ingevoerd worden, volgens onderstaande procedure en modaliteiten:

- Invoering bij cao in ondernemingen met 15 arbeiders of meer.
- Invoering bij cao of toetredingsakte met goedkeuring door PC in ondernemingen met minder dan 15 arbeiders.
- Vrijwilligheid voor de arbeider.
- Registratiesysteem tijdens piekmoment (minstens via prestatiefiche of werkbon) en vermelding van de in de piekperiode gepresteerde uren op de prestatiefiche die bijgevoegd wordt aan de loonfiche.
- Dwingende afspraken inzake ergonomie.
- Invoering uithangen in onderneming en werknemers schriftelijk verwittigen 1 maand voorafgaand aan toepassing nieuwe uurroosters.
- Uurroosters opnemen in het arbeidsreglement zonder wijzigingsprocedure arbeidsreglement.

- Voor de tweewielerbedrijven:
 - 6 weken piek in de maanden april, mei, juni.
 - Referteperiode inhaalrust: vóór 31 december van hetzelfde kalenderjaar.
 - Maximum 10u/dag en 45u/week.
 - Betaalde bijkomende inhaalrust: 1u prestatie tijdens piekmoment = 1,5u inhaalrust tijdens dalmomenten.
- Voor de bandencentrales:
 - 6 weken piek in de maanden oktober, november, december.
 - Referteperiode inhaalrust: vóór 30 september van volgend kalenderjaar.
 - Maximum 10u/dag en 50u/week.
 - Betaalde bijkomende inhaalrust: voor prestaties tussen 38u en 44u per week tijdens piekmoment: 1u piek = 1,5u inhaalrust tijdens dalmoment en voor prestaties tussen 44u en 50u per week: 1u piek = 2u inhaalrust tijdens dalmomenten.

Daarnaast werd via de “Wet Peeters” ook het systeem van de vrijwillige overuren ingevoerd. Op basis van een schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer kon een werknemer vanaf 1 februari 2017 tot 100 overuren op jaarbasis presteren.

NIEUW Vanaf 23 april 2019 werd het aantal vrijwillige overuren per kalenderjaar opgetrokken van maximaal 100 uren tot maximaal 120 uren. Sectoraal kon deze grens nog verhoogd worden tot maximum 360 uren per kalenderjaar.

NIEUW Binnen de sector garages kan het aantal vrijwillige overuren verhoogd worden tot maximum 150 uren per kalenderjaar. Dit is slechts mogelijk mits het sluiten van een ondernemings-cao vóór 30 juni 2020 (en dit voor een periode die loopt tot maximum 30 juni 2021).

Ten slotte wordt 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.

NIEUW Binnen de sector garages kan het aantal vrijwillige overuren die niet meetellen voor de interne grens verhoogd worden van 25 uren naar 60 uren. Dit is slechts mogelijk mits het sluiten van een ondernemings-cao vóór 30 juni 2020 (en dit voor een periode die loopt tot maximum 30 juni 2021).

Voor meer informatie kan je altijd terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde.

VORMING EN OPLEIDING

Hoeveel recht op vorming?

Per onderneming is er een collectief recht op vorming van 2 dagen per jaar per arbeider. Daarbovenop heeft elke arbeider recht op 1 dag vorming per jaar.

Wie heeft recht op vorming?

Per onderneming wordt op basis van het collectief recht een «vormingskrediet» samengesteld. Dit vormingskrediet wordt in overleg met de vakbondsafgevaardigde of met de arbeiders maximaal gespreid over alle categorieën van de arbeiders in de onderneming.

Opleidingsplannen?

Elke onderneming met meer dan 15 werknemers stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op dat rekening houdt met de noden van het bedrijf en de kwalificaties van de arbeiders. De ondernemingsraad (OR), de vakbondsafvaardiging of het personeel moet dit bedrijfsopleidingsplan jaarlijks goedkeuren en evalueren. Dit opleidingsplan moet jaarlijks worden overgemaakt aan Educam en de uitvoering van dit plan verloopt in samenwerking met Educam.

Vanaf 1 januari 2014 moet een bedrijfsopleidingsplan goedgekeurd worden door alle vertegenwoordigde vakbonden in de onderneming.

Ook wordt elke wijziging aan een bedrijfsopleidingsplan dat voorafgaandelijk was goedgekeurd binnen de onderneming, opnieuw ter goedkeuring voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging.

Databank

Educam, het opleidingscentrum binnen de sector garages, heeft vanaf juni 2013 een databank aangelegd die elke gevolgde opleiding van de arbeider registreert. Het opleidings-cv wordt in deze databank geïntegreerd.

NIEUW Scholingsbeding opleidingen knelpuntberoepen

Een werkgever kan een scholingsbeding afsluiten met een arbeider die tijdens de arbeidsovereenkomst - én op kosten van de werkgever - een opleiding van zekere omvang volgt. In zo'n scholingsbeding staat duidelijk dat de arbeider een deel van de opleidingskosten moet terugbetalen als hij de onderneming verlaat vóór het einde van de afgesproken periode.

Vanaf 1 september 2019 zullen gratis opleidingen georganiseerd door Educam, opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen, worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het installeren van een vakbondsafvaardiging blijft behouden op 15 arbeiders.

Vanaf 1 juli 2014 is een nieuwe procedure tot oprichting van een vakbondsafvaardiging in werking getreden in ondernemingen vanaf 15 werknemers en met minder dan 50 werknemers. De belangrijkste wijzigingen zijn dat de potentiële kandidaat-afgevaardigde een betere bescherming geniet en dat de voorzitter van het paritair subcomité een actievere rol krijgt toebedeeld bij de aanstelling van de 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.

Indien de werkgever arbeiders wenst aan te werven met een contract van bepaalde duur of indien hij wenst een beroep te doen op uitzendkrachten of op onderaanneming, moet hij dit vooraf melden aan de OR, de vakbondsafgevaardigde of aan de vakbonden.

NIEUW → Vanaf 1 juli 2019 geldt de meldingsplicht ook bij werkgeversgroeperingen, waardoor de ondernemingen die een werkgeversgroepering oprichten of toetreden tot een werkgeversgroepering, voorafgaandelijk de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of de vakbonden hiervan in kennis moeten stellen.

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

Deze erkenning betekent:

- 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 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 toekenningsvoorwaarden 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 www.hetacv.be 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

