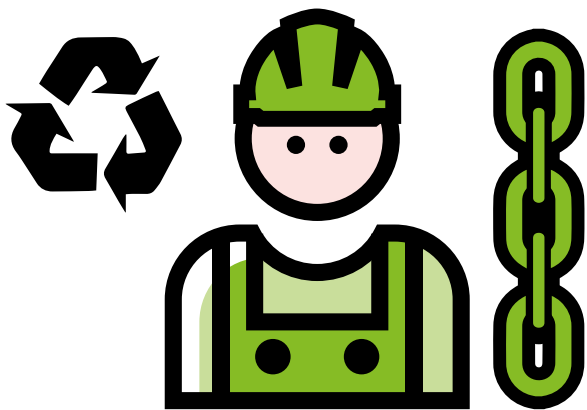


# METAAL-

# RECUPERATIE



PSC 142.01 CAO 2019-2020

# INHOUD

## **3 INLEIDING**

## **4 INKOMEN**

- 4 Index
- 4 Loonsverhogingen
- 4 Jaarlijkse premie en ondernemingsenveloppe
- 6 Anciënniteitstoeslag
- 6 Ecocheques
- 7 Vervoerkosten
- 8 Eindejaarspremie
- 9 Sectoraal pensioenstelsel

## **10 BESTAANSZEKERHEID**

- 10 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
- 10 Toeslag bij volledige werkloosheid
- 11 Toeslag bij ziekte
- 12 Toeslag bij SWT (het vroegere brugpensioen)

## **13 CONTRACT**

- 13 Eenheidsstatuut
  - 13 Opzegtermijnen
- 17 Werkzekerheidsclausule
- 17 Uitzendarbeid
- 18 Opbouw anciënniteit
- 18 Klein verlet
- 19 Culturele feestdag
- 19 Medische controle

## **21 LOOPBAAN**

- 21 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 22 Tijdscrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan
- 23 Jubileumdag en anciënniteitsverlof

## **24 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**

## **25 VORMING EN OPLEIDING**

## **25 VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING**

## **26 SYNDICALE VOORDELEN**

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

## **27 ADRESSEN**

# INLEIDING

**T**weejaarlijks 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](http://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 metaalrecuperatie worden zowel de effectieve lonen als de baremalonen jaarlijks op 1 januari geïndexeerd.

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

Om de reële inflatie op 1 januari te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand december vergeleken met het indexcijfer van de maand december van het vorige jaar.

Concreet betekent dit dat de lonen op 1 januari 2018 stegen met 1,88 % en op 1 januari 2019 met 2,21 %.

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

## Loonsverhogingen **NIEUW**

Vanaf 1 juni 2019 werden alle baremieke lonen en effectieve lonen verhoogd met 0,8 %.

## Jaarlijkse premie en ondernemingsenveloppe **NIEUW**

Vanaf 1 juli 2019 wordt aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider, met een volledige referentieperiode, een recurrente jaarlijkse bruto premie van 150 euro uitbetaald.

Deze premie wordt jaarlijks geïndexeerd op 1 januari en steeds uitbetaald met de loonafrekening van de maand juli.

Voor deeltijdse arbeiders wordt de jaarlijkse premie toegekend in verhouding tot hun deeltijdse arbeidsregeling.

Het bedrag van de jaarlijkse premie wordt berekend in verhouding tot de effectieve en gelijkgestelde dagen in de 12 maanden voorafgaand aan de uitbetaling van de premie.

Met effectieve en gelijkgestelde dagen worden bedoeld: de dagen effectieve prestaties en schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon is betaald, de dagen vaderschapsverlof, moederschapsverlof en tijdelijke werkloosheid.

De pro rata-regeling geldt eveneens voor de arbeiders welke in de loop van de referteperiode in en uit dienst zijn getreden. Het pro rata-bedrag van de jaarlijkse premie wordt uitbetaald op het ogenblik van de uitdiensttreding, samen met de normale loonafrekening.

Op ondernemingsvlak kan de jaarlijkse premie 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 15 september 2019 om dergelijke cao's af te sluiten. Zonder cao tegen 15 september 2019 wordt de jaarlijkse bruto premie van 150 euro uitbetaald.

## Anciënniteitstoeslag

- Vanaf 10 jaar recht op een toeslag van € 0,05 per uur.
- Vanaf 20 jaar recht op een toeslag van € 0,10 per uur.
- Vanaf 30 jaar recht op een toeslag van € 0,15 per uur.

## Ecocheques

Elke voltijds tewerkgestelde arbeider 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, wordt gelijkstelling voorzien voor:

- Alle schorsingsdagen waarvoor loon werd betaald.
- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid om economische redenen.
- De volledige periode van moederschapsrust.
- Alle dagen ziekte of (arbeids)ongeval.
- Alle dagen vaderschapsverlof.

In geval van onvolledige tewerkstelling tijdens de referentieperiode wordt het bedrag pro rata berekend.

Uitzendkrachten hebben dezelfde rechten als de vaste arbeiders van het gebruikende bedrijf (mits 5 dagen tewerkstelling in de onderneming).

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

Zie ook [www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be).

## Vervoerkosten

### **Openbaar vervoer:**

**NIEUW** → Vanaf 1 oktober 2019 zal de werkgeversbijdrage in de kosten voor het openbaar vervoer 80 % bedragen.

**NIEUW** → Ondernemingen zullen vanaf 1 oktober 2019 verplicht worden om een derdebetalersovereenkomst te sluiten met de NMBS, waardoor het openbaar vervoer volledig gratis wordt voor de werknemer.

**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 vergoedingen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 februari.

**Fietsvergoeding:** wanneer een arbeider met de fiets naar het werk gaat, ontvangt hij een fietsvergoeding van 0,23 euro per afgelegde kilometer, met een minimum van het dagbedrag voor een verplaatsing met privévervoer.

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

## Eindejaarspremie

### Hoeveel?

- 9,1 % van het brutojaarloon (uitgezonderd premies overuren).
- Te betalen uiterlijk op 31 december of bij vertrek.

### Referteperiode?

De eindejaarspremie wordt berekend op het loon verdiend tussen 1 december en 30 november.

### Wie heeft recht?

- Iedereen die minstens 3 maand dienst heeft tussen 1 december en 30 november.
- Er is een volledige premie in geval van SWT (het vroegere brugpensioen), pensioen en bij overlijden.
- Er is een pro rata-premie bij ontslag door de werkgever en bij vrijwillig vertrek van de arbeider.
- Er is een pro rata-eindejaarspremie indien de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord beëindigd wordt.
- De arbeider verliest zijn recht in geval van ontslag om dringende reden.

### Gelijkgestelde periodes?

- De periode tijdelijke werkloosheid (met een maximum van 60 dagen per referentejaar).
- Arbeidsongeval of beroepsziekte.
- Ongeval of ziekte: max. 60 dagen op voorwaarde dat de ziekte tenminste 14 dagen ononderbroken duurt.
- Syndicale vorming, bevallingsrust, familiaal verlof ...



## Sectoraal pensioenstelsel

Elke arbeider uit de sector metaalrecuperatie heeft 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 metaalrecuperatie en dit ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur, voltijds of deeltijds ...).

De bijdrage die wordt betaald voor het sectoraal pensioenstelsel bedraagt 1,8 %.

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.

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

# BESTAANSZEKERHEID

## Toeslag bij tijdelijke werkloosheid

Voor arbeiders die:

- tijdelijk werkloos zijn wegens economische redenen en slecht weer;
- vanaf 1 juli 2017: ook bij overmacht ten gevolge van brand in de onderneming;
- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen;
- in dienst zijn bij een werkgever uit de sector metaalrecuperatie;
- minstens 15 dagen anciënniteit hebben in het bedrijf.

Sedert 1 juli 2017 wordt de betaling van de aanvullende vergoeding door het Fonds wegens economische redenen, slecht weer en in geval van brand, per kalenderjaar beperkt worden tot 36 dagen in de zesdagenweek.

Vanaf de 37e dag is de werkgever gehouden tot betaling van de aanvullende vergoeding en dit onbeperkt in de tijd.

**NIEUW** De aanvullende vergoeding wordt vanaf 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,13 % en verhoogd tot 6,35 euro per werkloosheidsuitkering en tot 3,18 euro per halve werkloosheidsuitkering.

## Toeslag bij volledige werkloosheid

Voor arbeiders die:

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen;
- ontslagen zijn door een werkgever van de sector metaalrecuperatie;
- 3 jaar anciënniteit tellen in de sector metaalrecuperatie.

De aanvullende vergoeding bedraagt 5,73 euro per werkloosheidsuitkering of 2,86 euro per halve werkloosheidsuitkering en dit voor maximum 150 dagen. Arbeiders van 55 jaar of ouder die ontslagen worden, ontvangen als oudere werkloze 5,73 euro per werkloosheidsdag, tot aan hun pensioen.

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

- 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.

## Toeslag bij ziekte

Bij ziekte en gewoon ongeval ontvangt de arbeider een aanvullende vergoeding afhankelijk van de duur van de ziekte:

Vanaf 1 juli 2019 werden deze aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 4,13 %:

Na 60 dagen	€ 66,27	Na 240 dagen	€ 117,09
Na 120 dagen	€ 90,16	Na 300 dagen	€ 117,09
Na 180 dagen	€ 117,09	Na 365 dagen	€ 117,09

Een arbeider van 53 jaar of ouder die ziek wordt en 5 jaar anciënniteit heeft in de sector, ontvangt als oudere zieken 6,06 euro per ziektedag, tot aan zijn pensioen.

## Toeslag bij SWT (het vroegere brugpensioen)

Het deel van de werkgever valt volledig ten laste van het Sociaal Fonds, met een minimum van 5,73 euro per dag. Voorwaarde is wel dat de betrokken arbeider 3 jaar anciënniteit in de sector kan bewijzen.

Bij volgende SWT-stelsels betaalt het Sociaal Fonds de aanvullende vergoeding vanaf het ogenblik dat de arbeider de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt (voor die leeftijd betaalt de werkgever deze aanvullende vergoeding):

- SWT lange loopbaan 59 jaar mits 40 jaar loopbaan.
- SWT 59 jaar mits 35 jaar loopbaan in een zwaar beroep.
- SWT 59 jaar mits 33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nacht.
- SWT 59 jaar mits 33 jaar loopbaan in een zwaar beroep.

Indien een arbeider in het kader van SWT zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) heeft vastgeklikt (enkel mogelijk voor SWT vanaf 60 jaar of SWT vanaf 58 jaar na 38 jaar loopbaan), wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het Sociaal Fonds vastgeklikt.

# 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.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen arbeiders die voor 1 januari 2012 in dienst zijn getreden en arbeiders die vanaf 1 januari 2012 in dienst zijn getreden.

In dienst voor 1 januari 2012	Algemeen regime		SWT
Anciënniteit	WN	WG	WG
- 5 jaar	14 d	35 d	28 d
5 - 9 jaar	14 d	42 d	28 d
10 - 14 jaar	21 d	56 d	28 d
15 - 19 jaar	21 d	84 d	28 d
20 - 24 jaar	28 d	112 d	56 d
+ 25 jaar	28 d	112 d	56 d

d = kalenderdagen

Arbeiders die in dienst zijn getreden vanaf 1 januari 2012 kunnen op 31 december 2013 maximum 2 jaar anciënniteit hebben opgebouwd. Voor deze arbeiders is onderstaande tabel van toepassing:

In dienst vanaf 1 januari 2012	Algemeen regime		SWT
	WN	WG	WG
< 6 maanden	14 d	35 d	28 d
6 maanden - 5 jaar	14 d	40 d	32 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 PSC 142.01

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 PSC 142.01: 16 weken.

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

Deze werknemer krijgt dus (16 + 18) 34 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) en een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 34 weken (68 - 34).



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 kan geen meervoudig ontslag doorvoeren vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen zijn uitgeput zoals: tijdelijke werkloosheid, beroepsopleiding. Met meervoudig ontslag bedoelen we elk ontslag van:

- Ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van 29 werknemers en minder.
- Ten minste 10 % arbeiders in ondernemingen met 30 werknemers en meer.

## Uitzendarbeid

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

Voor uitzendkrachten die overstappen naar een contract van

onbepaalde duur, kan via de individuele arbeidsovereenkomst een verkorte opzeg voorzien worden gedurende de eerste 3 maanden van het contract voor onbepaalde duur. Uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk dienen na een periode van zes maanden door de gebruiker te worden omgezet in een contract van onbepaalde duur.

## Opbouw anciënniteit

Arbeiders nemen hun anciënniteit van contracten van bepaalde duur of uitzendcontracten mee als zij later met een contract van onbepaalde duur worden aangeworven.

## Klein verlet

Het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning of ondertekenen en officieel neerleggen van een samenlevingscontract geven recht op 1 dag klein verlet nl. de dag van het afleggen van voormelde verklaring of van het ondertekenen en officieel neerleggen van het samenlevingscontract.

Het huwelijk van de arbeider geeft recht op 3 dagen klein verlet, door de arbeider te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week. Dit recht wordt beperkt tot 2 dagen klein verlet indien de arbeider op een later ogenblik in het huwelijk treedt met de partner met wie hij de verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd of het samenlevingscontract is aangegaan en waarvoor hij omwille van voormelde gebeurtenis reeds 1 dag van het werk afwezig is geweest. In de individuele arbeidsovereenkomst of op het vlak van de onderneming kan in dergelijk geval afgesproken worden dat de arbeider alsnog aanspraak kan maken op 3 dagen klein verlet.

**NIEUW** Vanaf 1 juli 2019 kan klein verlet bij overlijden opgenomen worden gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.

**NIEUW** Vanaf 1 juli 2019 wordt het aantal dagen klein verlet verhoogd van 3 naar 5 dagen bij het overlijden van een familielid in de eerste graad.

## Culturele feestdag

De culturele feestdag is een speciale verlofdag:

- 11 juli in het Nederlandse taalgebied.
- 27 september in het Franse taalgebied.
- Vrije keuze voor werknemers in het Brussels gewest en in het Duitse taalgebied.

## 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 metaalrecuperatie 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 het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT).

Hierbij geven we een beknopt overzicht van de systemen waarop een beroep kan gedaan 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: minstens 1 jaar vóór het bereiken van de leeftijd om met SWT te kunnen gaan, nodigt de werkgever de betrokken arbeider uit voor een onderhoud tijdens de werkuren. De bedoeling is om over de timing en ook over de opleiding van de vervanger sluitende afspraken te maken. Dit onderhoud kan ook plaatsvinden op vraag van de arbeider zelf.

Indien de arbeider zijn recht op SWT heeft vastgeklikt bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) zal hij dit melden aan zijn werkgever.

### **OPGELET**

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

## **Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan**

Recht op tijdskrediet met motief:

- 1/5e vermindering gedurende 51 maanden (interprofessioneel vastgelegd).
- **NIEUW** Het sectoraal recht op voltijds tijdskrediet en halftijdse loopbaanvermindering van 36 maanden voor de zorg van een kind jonger dan 8 jaar kan uitgebreid worden tot 51 maanden mits een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.
- **NIEUW** Het sectoraal recht op voltijds tijdskrediet en halftijdse loopbaanvermindering van 12 maanden voor het volgen van een opleiding kan uitgebreid worden tot 36 maanden mits een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

**NIEUW** Voor 2019 en 2020 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestatie

verminderen met 1/5e in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

**NIEUW** Voor 2019 en 2020 wordt de leeftijd op 57 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestatie verminderen tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

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

## Jubileumdag en anciënniteitsverlof

De jubileumdag is 1 extra verlofdag na 10 jaar anciënniteit in de onderneming. Deze dag wordt enkel toegekend wanneer een arbeider 10 jaar anciënniteit heeft in de onderneming.

**NIEUW** Vanaf 1 juli 2019 wordt deze eenmalige jubileumdag omgezet in een blijvende dag anciënniteitsverlof vanaf 20 jaar anciënniteit.

De bestaande regeling inzake anciënniteitsverlof wordt als volgt verbeterd:

- Na 15 jaar anciënniteit in de onderneming:  
1 dag anciënniteitsverlof.
- Na 20 jaar anciënniteit in de onderneming:  
2 dagen anciënniteitsverlof
- Na 30 jaar anciënniteit in de onderneming:  
3 dagen anciënniteitsverlof.

Dit betekent dat deze extra verlofdagen nadien behouden blijven.

# ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

**NIEUW** De referteperiode voor de opname van inhaalrust in geval van overuren kan verlengd worden tot 6 maanden, mits een collectieve arbeidsovereenkomst binnen de onderneming met alle vakorganisaties.

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 kon een werknemer 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.

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

**NIEUW** De interne grens kan opgetrokken worden tot maximum 180 uren, mits een collectieve arbeidsovereenkomst binnen de onderneming met alle vakorganisaties.

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** Er werd een engagement opgenomen tot het installeren van 'beschikbaarheidstijd' voor chauffeurs, voor maximaal 1 uur per dag.

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

## VORMING EN OPLEIDING

**NIEUW** Vanaf 1 juli 2019 geldt voor bedrijven een collectief recht van 1 dag opleiding per arbeider per jaar. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging moeten de opleidingsplannen daarenboven besproken worden in de onderneming.

## VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het instellen van een vakbondsafvaardiging blijft behouden op 40 arbeiders.

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.

# 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 toekeningsvoorwaarden 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](http://www.alleenmaarvoordelen.be)**.

Lid worden kan heel eenvoudig! Spreek gerust een militant aan of bezoek **[www.hetacv.be](http://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](https://www.facebook.com/acv.csc.metea)



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

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

