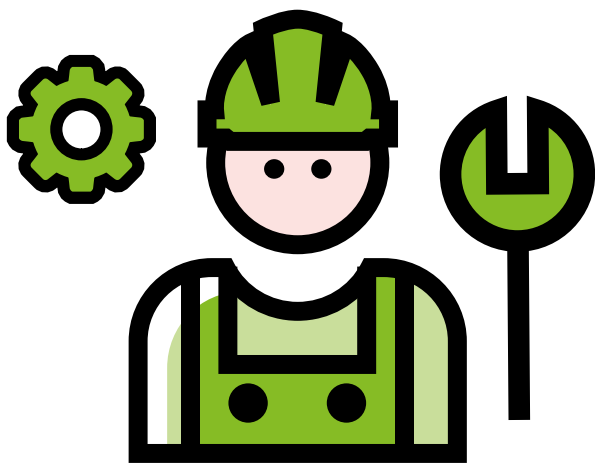


# METAALBOUW



PC 111.01-02 CAO 2019-2020

# INHOUD

## **3 INLEIDING**

## **4 INKOMEN**

- 4 Index
- 4 Loonmarge
- 4 Ondernemingsenveloppe
- 5 Verhoging lonen
- 5 Minimumlonen
- 5 Eindejaarspremie
- 6 Ecocheques
- 7 Vervoerskosten en fietsvergoeding
- 8 Aanvullend pensioen

## **9 BESTAANSZEKERHEID**

## **13 CONTRACT**

- 13 Eengemaakt werknemersstatuut
  - 13 Opzegtermijnen
- 16 Tijdelijke contracten en interimarbeid
- 16 Meervoudig ontslag
- 17 Medische controle

## **19 LOOPBAAN**

- 19 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
- 20 Overgang van tijdskrediet naar SWT
- 20 Overgang van SWT naar vervroegd pensioen
- 20 Wedertewerkstelling
- 20 Tijdskrediet en loopbaanvermindering
- 21 Zachte landingsbanen
- 22 Sectorale uitdagingen
- 22 Loopbaanverlof

## **23 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**

- 23 Flexibiliteit

## **24 VORMING EN OPLEIDING**

## **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.

Op 1 juli worden de lonen, binnen de sector metaalbouw, geïndexeerd en dit volgens het sectorale systeem.

Het indexmechanisme binnen de sector voorziet dat de lonen die dag telkens **"met de reële inflatie"** worden verhoogd (= aanpassing aan de levensduurte).

Om de reële inflatie op 1 juli te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand juni van het lopende jaar vergeleken met het indexcijfer van de maand juni van het voorgaande jaar. Het indexcijfer kan je navragen bij je délégué of secretaris, ofwel terugvinden op onze website ([www.hetacv.be](http://www.hetacv.be)).

## Loonmarge

Bovenop de inflatie voorziet het nationaal akkoord 2019-2020 nog een marge waarmee de lonen mogen stijgen.

Deze loonmarge bedraagt voor de periode 2019-2020 1,1 %. Dit betekent dat de lonen stijgen met maximum 1,1 % bovenop de index, tenzij alternatieve invulling via een ondernemingsenveloppe.

## 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 de

lonen verhoogd met 1,1 % vanaf 1 juli 2019.

Ondernemingen waar de ecocheques nog bestaan (en dus in een eerder akkoord niet in een alternatief werden omgezet), hebben nogmaals de kans om die ecocheques om te zetten mits een cao voor 30 september 2019.

## Verhoging lonen **NIEUW**

Vanaf 1 juli 2019 worden alle brutolonen verhoogd met 1,1 %, tenzij er op ondernemingsvlak een alternatieve invulling wordt overeengekomen.

## Minimumlonen

Zowel de nationale als de provinciale minimumlonen worden geïndexeerd op 1 juli van elk jaar, net zoals de effectieve lonen.

Daarnaast worden deze lonen ook verhoogd met 1,1 % vanaf 1 juli 2019.

**NIEUW** Verder namen de sociale partners een engagement om in de 3 volgende sectorale akkoorden tot 2026 het nationaal minimumloon te verhogen met de indexering en de beschikbare marge.

## Eindejaarspremie

De basisregels omtrent de eindejaarspremie zijn terug te vinden in provinciale cao's, vandaar dat er ook wel wat verschillen bestaan omtrent de eindejaarspremie binnen de sector. Natuurlijk is het altijd mogelijk dat je geniet van een eindejaarspremie op ondernemingsvlak die voordeliger is dan wat er in jouw provincie werd afgesproken.

**NIEUW** We streven bovendien naar het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst die een nationale geharmoniseerde regeling eindejaarspremie voor arbeiders en

bedienden mogelijk maakt, zodat op termijn ook het niveau van de eindejaarspremie uniform kan worden vastgelegd.

## Ecocheques

In ondernemingen waar ecocheques niet werden omgezet in een alternatief voordeel zijn onderstaande regels van toepassing. Omzetting in een alternatief voordeel kan tot 30 september 2019 bij cao.

Voor meer informatie hierover: contacteer je vakbondssecretaris.

Voor de ondernemingen waar de ecocheques behouden blijven.

- Voor de toekenning van de ecocheques wordt rekening gehouden met de tewerkstelling van de werknemer vanaf 1 oktober tot en met 30 september (= referteperiode).
- Wanneer de werknemer in deze periode op bepaalde momenten niet werkt, worden voor een aantal gevallen gelijkstellingen voorzien:
  - Gelijkstelling op basis van de nationale wetgeving (cao nr. 98), uitgebreid met gelijkstellingen afgesproken in de sector.
    - Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.
    - Alle dagen van afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval.
    - Alle dagen gedekt door gewaarborgd loon.
    - De eerste 3 maanden arbeidsongeschiktheid tijdens de referteperiode.
    - Alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, gedurende maximum 3 opeenvolgende maanden.
    - De periode van ziekte die onmiddellijk volgt op een periode van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, maar die geen gevolg

- is van het arbeidsongeval (max. 3 maanden).
- De volledige periode van geboorteverlof.
- Voor alle gevallen van onvolledige tewerkstelling tijdens de referteperiode wordt een pro rata voorzien.
- Uitzendkrachten hebben dezelfde rechten als de vaste werknemers van het gebruikende bedrijf.

## Vervoerskosten en fietsvergoeding NIEUW

De berekening van de vervoerskosten wijzigt sterk vanaf 1 januari 2020, zowel voor het eigen vervoer als voor het gebruik van de fiets. De syndicale partners slaagden erin om vanaf 2020 voor de werknemers in de sector een fietsvergoeding in te voeren.

De nationale regelgeving voorziet een terugbetaling van de kosten van het woon-werkverkeer. In de sector wordt die als volgt gepreciseerd, tenzij er een gunstigere regeling bestaat op ondernemingsvlak die uiteraard kan behouden blijven.

**Openbaar vervoer:** verhoogde tussenkomst werkgever van 64 % naar 70 %. Meer informatie kan je vinden in cao 19/9 van de Nationale Arbeidsraad. Deze cao bevat o.a. ook een tabel met de werkgeversbijdrage voor wat het NMBS-vervoer betreft.

**Eigen vervoer:** 0,06 euro per afgelegde km woon/werk met minimaal 1,50 euro (1,80 euro indien de afstand woon-werk meer dan 10 km bedraagt) per werkdag met maximum 6,50 euro per werkdag.

**Fietsvergoeding:** 0,15 euro per afgelegde km woon/werk met maximaal 6 euro per werkdag.

Deze sectorale regeling treedt in werking vanaf 1/1/2020 en zal vanaf dan op onze website ["www.hetacv.be"](http://www.hetacv.be) staan.

De bedragen zijn terug te vinden op onze website.

## Aanvullend pensioen

Via werkgeversbijdragen aan het Pensioenfonds Metaal wordt voor de werknemers een aanvullend pensioen opgebouwd voor zover ze minstens 1 jaar gewerkt hebben in de sector.

Jaarlijks krijgt elke actieve werknemer in de loop van de maand oktober een pensioenfiche. Deze fiche vermeldt het reeds gespaarde kapitaal evenals het bedrag van het aanvullend pensioen aan het einde van de loopbaan, voor zover er zich geen wijzigingen voordoen. Ook op de overheidswebsite ["mypension.be"](https://mypension.be) vind je jaarlijks een actuele stand van zaken.

Voor meer informatie kan je steeds terecht bij:

- De vakbondsafgevaardigden en de secretarissen van ACV-CSC METEA.
- Het nationaal secretariaat van het Pensioenfonds Metaal, tel.: 02 504 97 77, e-mail: [info@pfondsmet.be](mailto:info@pfondsmet.be).

Heel wat informatie vind je eveneens terug op de site van het Pensioenfonds Metaal: [www.pfondsmet.be](https://www.pfondsmet.be).



# BESTAANSZEKERHEID

**NIEUW**

De bedragen in de tabel zijn van toepassing op 1 juli 2019.

Soort	Modaliteiten	Bedragen
<b>Tijdelijke werkloosheid:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Economische redenen.</li> <li>■ Technische stoornis.</li> <li>■ Slecht weer.</li> <li>■ Jaarlijkse vakantie.</li> <li>■ Overmacht.</li> <li>■ Staking (mits goedkeuring).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen.</li> <li>■ In dienst zijn bij een werkgever van het PC 111.</li> </ul>	<p>Vanaf 1 juli 2019                      € 12,07/ uitkering                      € 6,04/ halve uitkering                      Duur: onbeperkt.</p>
<b>Volledige werkloosheid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen.</li> <li>■ Tewerkgesteld geweest zijn bij een werkgever van het PC 111.</li> <li>■ Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht medische redenen.</li> <li>■ Einde contract van bepaalde duur/ bepaald werk van minimum 3 maanden.</li> </ul>	<p>Vanaf 1 oktober 2018                      € 6,03/ uitkering                      € 3,01/ halve uitkering</p> <p>wordt geïndexeerd met 2 % cf. systeem sociale spilindex in de periode 2019 – 2020.</p> <p>Duur:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ -35 jaar: 120 dagen</li> <li>■ 35 - 44 jaar: 210 dagen</li> <li>■ 45 jaar of meer: 300 dagen</li> </ul>

Soort	Modaliteiten	Bedragen
<p>Volledige werkloosheid: + 57 jaar</p> <p>(oudere werklozen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen.</li> <li>■ Tewerkgesteld geweest zijn bij een werkgever van het PC 111.</li> <li>■ Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht medische redenen.</li> <li>■ Einde contract van bepaalde duur/ bepaald werk van minimum 3 maanden.</li> <li>■ 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst / op het moment van de laatste dag van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.</li> </ul>	<p>Vanaf 1 oktober 2018</p> <p>€ 80,11/ maand - voltijds regime € 40,06/ maand - halftijds regime</p> <p>worden geïndexeerd met 2 % cf systeem sociale spilindex in de periode 2019 - 2020.</p> <p>Duur: vanaf 57 jaar tot aan wettelijk pensioen.</p>

Soort	Modaliteiten	Bedragen
SWT (stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ De aanvullende vergoeding is ten laste van de ex-werkgever.</li> <li>■ Vanaf 58 jaar wordt een deel van deze vergoeding ten laste genomen door het Fonds.</li> </ul>	<p>Gewone regeling cao 17 (eventueel aangevuld door een betere ondernemingsregeling).  Vanaf 1 oktober 2018  Vanaf 58 jaar (deel ten laste van het Fonds):  € 80,11/ maand  -volijds regime  € 40,06/ maand  -halfijds regime</p> <p>wordt geïndexeerd met 2 % cf systeem sociale spilindex in de periode 2019 - 2020.</p>
Arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ In dienst zijn van een werkgever op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid.</li> <li>■ Genieten van wettelijke ziekte-uitkeringen.</li> <li>■ 15 dagen anciënniteit in de onderneming.</li> <li>■ Niet bij arbeidsongeval of beroepsziekte.</li> </ul>	<p>Vanaf 1 juli 2019</p> <p>€ 93,27/ maand  € 46,64/ maand  -halfue uitkeringen</p> <p>Duur:  14 maanden na periode gewaarborgd loon (= 30 kalenderdagen); gaat in principe in op de 1e dag van de maand volgend op de dag dat hij ziek geworden is.</p>
Arbeidsongeschiktheid + 57 jaar  (oudere zieken)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ In dienst zijn van een werkgever op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid.</li> <li>■ Genieten van wettelijke ziekte-uitkeringen.</li> <li>■ 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de aanvang van de ziekte.</li> <li>■ Niet bij arbeidsongeval of beroepsziekte.</li> </ul>	<p>Vanaf 1 juli 2019</p> <p>€ 93,27/ maand  € 46,64/ maand -  -halfue uitkeringen</p> <p>Duur: tot aan het wettelijk pensioen en op voorwaarde dat de ziekte verder duurt.</p>

Soort	Modaliteiten	Bedragen
Kinderopvang	Voor kinderen onder de leeftijd van 3 jaar.	<p>Vanaf 1/1/2020 tot 31/12/2022</p> <p>Maximum € 15/ maand Met een jaarplafond van € 180/ werknemer/ kind.</p>
Werkbaar Werk - Loopbaanwijziging	<p>Categorie A – Overgang naar een “Alternatieve functie met loonvermindering”.</p> <p>Categorie B – Overgang van “Ploegen- of Nachtarbeid naar Dagregime met loonsvermindering”.</p> <p>Categorie C – Overgang van een “Veltijdse naar een 4/5e Tewelkstelling”.</p>	<p>Leeftijd categorieën A en B = 58 jaar. Leeftijd categorie C = 60 jaar.</p> <p>Maandelijke bruto premie € 78,11 met aanvulling van € 7,81 bruto per schijf van € 200 bovenop een maandelijks brutoloon van € 3.550,40 met een maximum van € 156,22 bruto per maand.</p> <p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Leeftijd (58/ 60 jaar) reeds bereikt op de eerste dag van de overgang.</li> <li>■ Anciënniteit: minimum 3 maanden in de onderneming.</li> <li>■ Loonverlies minstens gelijk aan vergoeding.</li> <li>■ Minimum effectieve tewerksellingsbreuk van 4/5e behouden.</li> </ul>

# 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	Herstructurering (met cao)	
	WN	WG	WG	WN	WG
Minder dan 5 jaar	14 d	42 d	35 d	14 d	35 d
5 tot minder dan 10 jaar	14 d	49 d	35 d	14 d	35 d
10 tot minder dan 15 jaar	28 d	84 d	35 d	21 d	70 d
15 tot minder dan 20 jaar	28 d	112 d	35 d	21 d	70 d
20 tot minder dan 25 jaar	42 d	154 d	70 d	28 d	133 d
Meer dan 25 jaar	42 d	196 d	70 d	28 d	133 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.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing, met vanaf 1 mei 2018 een aanpassing (kortere opzegtermijnen voor de eerste 6 maanden).

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	1	1
3 m tot < 4m	3	2	2
4 m tot < 5 m	4	2	2
5 m tot < 6 m	5	2	2
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 j	8	4	4
1 j 3 m	9	4	4
1 j 6 m	10	5	4
1 j 9 m	11	5	4
2 j	12	6	4
3 j	13	6	4
4 j	15	7	4
5 j	18	9	4
6 j	21	10	4
7 j	24	12	4
8 j	27	13	4
9 j	30	13	4
10 j	33	13	4
11 j	36	13	4
12 j	39	13	4
13 j	42	13	4
14 j	45	13	4
15 j	48	13	4
16 j	51	13	4
17 j	54	13	4
18 j	57	13	4
19 j	60	13	4
20 j	62	13	4
21 j	63	13	4
22 j	64	13	4
23 j	65	13	4
24 j	66	13	4
25 j	67	13	4
26 j	68	13	4
27 j	69	13	4
28 j	70	13	4
29 j	71	13	4
30 j	72	13	4
31 j	73	13	4
32 j	74	13	4

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 ontslagcompensatievergoeding (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 PC 111.01-02

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 1 februari 2019

Totale anciënniteit = 26 jaar en 0,5 maand =

68 weken cfr. nieuwe opzegtermijnen.

Opzeg arbeider tot 31 december 2013: 20 jaar +

11 maand = 22 weken (154 kalenderdagen).

Opzeg van 1 januari 2014 tot 1 februari 2019:

5 jaar en 1 maand = 18 weken.

Deze werknemer krijgt dus (22 + 18) 40 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 28 weken (= 68 - 40).

De OCV moet je aanvragen bij de uitbetalingsinstelling op einde opzegtermijn op basis van je C4.

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 Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) via het ACV-dienstencentrum 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.

## **Tijdelijke contracten en interimarbeid**

- De periode van interimarbeid of tijdelijke arbeid in de onderneming wordt meegenomen in de berekening van de anciënniteit, als de werknemer door die onderneming onmiddellijk daarna vast wordt aangeworven.
- Indien de werknemer gedurende 1 jaar voor dezelfde werkgever werkt, heeft hij inzake vorming en opleiding dezelfde rechten als de vaste werknemers.

## **Meervoudig ontslag**

De werkgever die de intentie heeft over te gaan tot meervoudig ontslag, moet hierbij de juiste overlegorganen informeren en het nodige overleg plegen om deze ontslagen te vermijden. Zo moet de werkgever nagaan of alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn zoals tijdelijke werkloosheid, beroepsopleiding ...



Wat is een “meervoudig ontslag”?

- Elk ontslag van ten minste 10 % van de arbeiders.
- Gedurende een periode van 60 kalenderdagen.

In ondernemingen met minder dan 30 arbeiders volstaat het dat 3 arbeiders ontslagen worden.

Als de werkgever de procedure niet respecteert, dan moet hij de werknemer een bijkomende vergoeding (namelijk de helft van de opzeg) betalen.

Ontslagen in geval van sluiting worden ook beschouwd als meervoudig ontslag.

## 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 evenwel 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.

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.

Om werknemers in ondernemingen zonder syndicale delegatie te beschermen tegen onredelijke eisen van werkgevers om quasi onbeperkt thuis beschikbaar te zijn, werd in het nationaal akkoord 2015 - 2016 afgesproken dat werknemers binnen die ondernemingen enkel de 2e en de 3e dag van de periode van arbeidsongeschiktheid tussen 09.30 u. en 13.30 u. thuis beschikbaar moeten zijn voor een controle.

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 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 Tot 30/06/2021 Beroepsverleden: 40 jaar	Leeftijd: 59 jaar Tot 30/06/2021 Beroepsverleden: 40 jaar
Stelsel vanaf 59 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 59 jaar Tot 30/06/2021 Beroepsverleden: 35 jaar	Leeftijd: 59 jaar Tot 30/06/2021 Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Tot 31/12/2020 Beroepsverleden: 35 jaar	Leeftijd: 58 jaar Tot 31/12/2020 Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 59 jaar met 33 jaar beroepsverleden: ■ ofwel 20 jaar nachtarbeid ■ ofwel zwaar beroep mits 10 jaar anciënniteit in de onderneming	Leeftijd: 59 jaar Tot 30/06/2021 Beroepsverleden: 33 jaar	Leeftijd: 59 jaar Tot 30/06/2021 Beroepsverleden: 33 jaar

## **OPGELET**

- Wanneer de mogelijkheid om met SWT te gaan ter sprake komt, is het raadzaam na te gaan of voldaan is aan de loopbaanvereiste. De werkgevers hebben zich ertoe verbonden om hieromtrent degelijke informatie te verschaffen.
- Er is vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt vanaf 62 jaar of 42 jaar loopbaan. Met vragen over beschikbaarheid kan je terecht bij de secretariaten van ACV-CSC METEA.

## **Overgang van tijdskrediet naar SWT**

Sinds 1 juli 2005 werd de aanvullende vergoeding SWT na een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse of 4/5e betrekking eveneens op een voltijds loon berekend.

## **Overgang van SWT naar vervroegd pensioen**

Een SWT'er die voldoet aan de vereiste leeftijd- en loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen, zal vanaf 2019 een vervroegd rustpensioen kunnen aanvragen. Het gaat om een mogelijkheid, geen verplichting.

## **Wedertewerkstelling**

Bij wedertewerkstelling bij een andere werkgever wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald. In dit geval doe je er goed aan je ACV-dienstencentrum te verwittigen.

## **Tijdskrediet en loopbaanvermindering**

- Het recht op tijdskrediet met motief kan zowel via een 1/5e vermindering, een halftijdse tewerkstelling als een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst opgenomen worden en dit gedurende maximum 51 maanden.

- Vermindering van de prestaties met 1/5e voor werknemers van minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan (landingsbaan) blijft verder mogelijk: voor deze vermindering is het sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Bijgevolg is er ook niet langer een gelijkstelling voor onder andere het pensioen.
- **NIEUW** Voor 2019 en 2020 is de leeftijd van de landingsbanen voor hen met een lange loopbaan of met een zwaar beroep voorzien op 55 jaar (voor een 1/5e loopbaanvermindering) en op 57 jaar (voor een 1/2e loopbaanvermindering). Het is dan mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of een zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.
- De Vlaamse aanmoedigingspremies blijven van toepassing (niet voor de landingsbanen).

## Zachte landingsbanen **NIEUW**

Bij een zachte landingsbaan stapt een medewerker van 58 jaar of ouder over naar een minder belastende job of gaat hij minder uren presteren (vanaf 60 jaar). In deze gevallen verliest de werknemer een deel van het loon, maar krijgt hij een gedeeltelijke compensatie van zijn werkgever of sectorfonds (Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid) .

Er zijn drie mogelijkheden:

- Van ploegenarbeid naar een dagregime
- Veranderen naar een andere, lichtere functie
- 4/5e gaan werken voor hen die eventueel niet in aanmerking komen voor een landingsbaan.

Sinds 1 januari 2019 kan een zachte landingsbaan via een schriftelijke individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer met vermelding van de maatregelen ter verlichting van de werklast. Een sectorale (zoals vroeger) of ondernemings-cao of een wijziging van het arbeidsreglement is niet langer nodig.

Voor meer info over de uitkeringen van het Fonds voor Bestaanszekerheid bij zachte landingsbanen: zie onder hoofdstuk Fonds voor Bestaanszekerheid “Werkbaar Werk – Loopbaanwijziging”.

## Sectorale uitdagingen

Op sectoraal vlak wordt een sectoraal model uitgewerkt dat het thema werkbaar werk tastbaar maakt en waardoor de loopbanen van werknemers effectief werkbaarder moeten worden. Elementen die daarbij aan bod zullen komen zijn vorming en opleiding, arbeidsomstandigheden, balans privé-werk, jongeren voldoende kansen geven ... Naast werkbaar werk worden ook een aantal andere onderwerpen verder besproken en geconcretiseerd: innovatie, strijd tegen de sociale dumping ...

## Loopbaanverlof

Sinds 1 januari 2016 werd het “loopbaanverlof” geïntroduceerd in de sector. Werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar hebben recht op 1 extra dag verlof per jaar, mits zij een anciënniteit van 6 maanden hebben. Deeltijdse werknemers hebben recht op een pro rata. Op ondernemingsvlak kunnen afspraken gemaakt worden rond de modaliteiten van opname.

# ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

## Flexibiliteit

De zogenaamde “Wet Peeters” heeft met ingang vanaf 1 februari 2017 de wettelijke bepalingen rond flexibiliteit versoepeld, ten nadele van de werknemers.

Zo geldt dat, daar waar er gewerkt wordt met het systeem van kleine flexibiliteit, de referentieperiode automatisch gelijk is aan ofwel een kalenderjaar ofwel een andere periode van 12 opeenvolgende maanden. Het systeem van kleine flexibiliteit biedt de werkgevers de mogelijkheid om in te spelen op de onregelmatige activiteit van hun onderneming met piekroosters (voor periodes van toegenomen activiteit) en dalroosters voor kalmere periodes.

**NIEUW** Op basis van een schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer kon een werknemer tot 100 overuren op jaarbasis presteren. Sinds 23 april 2019 bedraagt het aantal vrijwillige overuren maximum 120 (Interprofessioneel Akkoord - cao 129).

Ten slotte blijft de interne grens voor overuren sowieso op 143 uren.

Het doel van die interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eens de interne grens wordt bereikt, zal de werknemer de normale wekelijkse arbeidsduur niet meer kunnen overschrijden zonder dat die overuren eerst worden afgebouwd, dan wel via inhaalrust of via uitbetaling.

Voor meer informatie rond arbeidsduur en flexibiliteit kan je altijd terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt.

## VORMING EN OPLEIDING

In de sector metaalbouw is opleiding en levenslang leren zeer belangrijk.

De interprofessionele opleidingsdoelstelling wordt gerealiseerd via het verderzetten van de bestaande collectieve vormingsinspanningen ten belope van gemiddeld 5 dagen opleiding per jaar vanaf 2020.

**NIEUW** Het individueel opleidingsrecht wordt in de periode 2019 - 2020 van 8 naar 16 uren per jaar gebracht.

Ondernemingen die een beroep wensen te doen op een financiële tussenkomst van de paritaire opleidingsinstanties van de sector zullen een attest moeten afleveren dat het opleidingsplan besproken werd met de ondernemingsraad dan wel de syndicale delegatie. Tegen 31 maart van elk jaar moet het plan definitief zijn opgemaakt. Jaarlijks wordt tevens de uitvoering van het opleidingsplan gerapporteerd aan de ondernemingsraad of bij gebrek aan ondernemingsraad aan de syndicale delegatie. Indien een onderneming geen ondernemingsraad of syndicale delegatie heeft, dient de rol van het Comité voor preventie en bescherming op het werk terzake verduidelijkt te worden.

**NIEUW** Indien de onderneming geen bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld of indien de overlegorganen (OR, SD,...) niet worden geraadpleegd, kan de onderneming niet genieten van financiële ondersteuning ten gunste van de "risicogroepen" (0,10 % tot 30/06/2021).



Daarnaast moet de werkgever een individueel opleidings-cv opstellen met daarin de gevolgde opleidingen en uitgeoefende functies binnen de onderneming. Ook opleiding en vorming die de werknemer op eigen initiatief volgde, kunnen in dit document opgenomen worden. Bij ontslag of overstap naar een andere werkgever, heeft de werknemer recht op een kopie van dit opleidings-cv. Voor het optimaliseren van het gebruik van het opleidings-cv zal er een digitaal platform aangeboden worden.

**NIEUW** In een aantal gevallen is er een scholingsbeding van toepassing, waarbij de werknemer die een opleiding volgt en binnen een bepaalde periode de onderneming verlaat, de opleidingskost geheel of gedeeltelijk dient terug te betalen aan de werkgever. Indien een werkgever voor een opleiding subsidies krijgt uit een opleidingsfonds is het scholingsbeding niet van toepassing. De werkgever mag dus de kosten van deze opleiding niet verhalen op de werknemer die de onderneming verlaat.

# 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 betaalden 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 via [www.alleenmaarvoordelen.be](http://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 Pruniveau 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)

