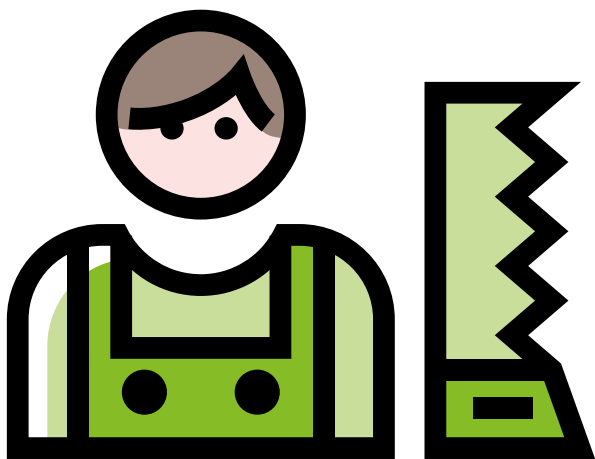


NON-FERRO



PC 105 CAO 2019-2020

INHOUD

3 INLEIDING

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Ondernemingsenveloppe
- 5 Verhoging lonen
- 5 Minimumlonen
- 5 Jeugdlonen/Startersjobs
- 6 Ecocheques
- 6 Variabele bonus
- 7 Eindejaarspremie
- 8 Storingsvergoeding
- 9 Vervoerskosten
- 12 Aanvullend pensioen

13 BESTAANSZEKERHEID

15 CONTRACT

- 15 Eengemaakt werknemersstatuut
 - 15 Opzegtermijnen
- 18 Werkgroep statuten arbeiders-bedienden

19 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

- 19 Flexibiliteit
- 20 Tijdelijke arbeid en interimarbeid
- 20 Overleg bij meervoudig ontslag
- 21 Medische controle

23 LOOPBAAN

- 23 Loopbaanverlof
- 23 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
- 24 Overgang van tijdskrediet naar SWT
- 25 Overgang van SWT naar vervroegd pensioen
- 25 Wedertewerkstelling
- 25 Tijdskrediet
- 26 Klein verlet - Rouwverlof

27 VORMING EN OPLEIDING

- 29 Sectorale uitdagingen

30 SYNDICALE VOORDELEN

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

31 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 non-ferro worden de lonen jaarlijks op 1 mei geïndexeerd.

Het indexmechanisme binnen de sector voorziet dat de lonen (basisurlonen en de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productieprijzen) die dag telkens **«met de reële inflatie»** worden verhoogd (= aanpassing van de levensduurte).

Om de reële inflatie op 1 mei te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand april van het lopende jaar vergeleken met het indexcijfer van de maand april van het voorgaande jaar.

NIEUW Concreet betekent dit dat de lonen op 1 mei 2019 verhoogden met 2,07 %.

De loonmarge bedraagt voor de periode 2019 - 2020 1,1 %. Dit betekent dat de lonen stijgen met maximum 1,1 % bovenop de index.

Ondernemingsenveloppe **NIEUW**

Op ondernemingsvlak kan de loonmarge van 1,1 % op een alternatieve manier ingevuld worden via een ondernemingscao die vanaf 1 mei 2019 start. Bij de alternatieve invulling moet het gaan om een blijvend voordeel. Ondernemingen hebben tot 15 juli 2019 om dergelijke cao's af te sluiten. Zonder cao tegen 15 juli 2019 worden de lonen retroactief verhoogd met 1,1 % vanaf 1 mei 2019.

De 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 in een alternatief volgens dezelfde principes als de enveloppe.

Verhoging lonen

Vanaf 1 mei 2019 worden alle brutolonen verhoogd met 1,1 % tenzij er op ondernemingsvlak een alternatieve invulling wordt overeengekomen, bovenop de index van 2,07 %.

Minimumlonen

Het gewaarborgd minimumloon wordt eveneens geïndexeerd op 1 mei van elk jaar, zoals de effectieve lonen.

Sinds 1 mei 2019 bedraagt het minimumuurloon in de sector 12,57 euro bruto uitgaande van een 38-urenweek (= 2.070,49 euro bruto op maandbasis).

Jeugdlonen/Startersjobs

De sociale partners bevestigen hun paritaire verklaring tot het niet herinvoeren van de loondegressiviteit voor jongeren. Loondegressiviteit betekent dat een werkgever uit de privé-sector, jonge werknemers zonder ervaring tewerkstelt aan een startersloon dat aanzienlijk lager ligt dan een gewoon loon. Vanaf 1 maart 2019 moet de werkgever een compenserende toeslag betalen aan de jongere met een verlaagd startersloon. De jongere bouwt echter slechts sociale rechten op op het verlaagde brutoloon, niet op de compenserende netto-toeslag.

Ecocheques

Voor de toekenning van de ecocheques wordt rekening gehouden met de dagen waarop de werknemer in de referentieperiode loon of vakantiegeld heeft ontvangen. De referentieperiode bedraagt 1 jaar en loopt van 1 oktober tot en met 30 september.

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).
- Gelijkstellingen op basis van sectorale afspraken:
 - Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.
 - Alle dagen van afwezigheid als gevolg van een arbeidsongeval.
 - De eerste drie maanden arbeidsongeschiktheid tijdens de referentieperiode.
 - De volledige periode van vaderschapsverlof en geboorteverlof.
 - Alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid.

Voor alle gevallen van onvolledige of deeltijdse tewerkstelling tijdens de referentieperiode wordt een pro rata voorzien.

Uitzendkrachten hebben dezelfde rechten als de vaste werknemers. De ecocheques dienen afgeleverd te worden door het uitzendkantoor.

Variabele bonus NIEUW

De variabele bonus die enkele jaren geleden werd ingevoerd, blijft bestaan. Beter nog, vanaf 2020 wordt dit bonussysteem verder verbeterd.

Deze bonus is gebaseerd op de rendabiliteit van de onderneming. Om deze rendabiliteit te bepalen wordt uitgegaan van de zogenaamde ROCE: de verhouding van het bedrijfsresultaat ten opzichte van het aangewend kapitaal. De bonus wordt elk jaar opnieuw berekend op basis van het individuele brutoloon van de werknemer verdiend tijdens de referteperiode.

Vanaf het jaar 2020 geldt de volgende schaal:

ROCE	BONUS
0 - 5	0 %
5 - 7,5	1,3 %
7,5 - 12,5	1,6 %
12,5 - 15	2 %
15 - 17,5	2,7 %
17,5 - 20	3,4 %
20 en meer	4 %

Voor de berekening van de bonus worden vakantiedagen gelijkgesteld met gewone prestatiedagen.

Ingeval van onvolledige of deeltijdse tewerkstelling tijdens de referteperiode: de bonus wordt berekend op het individueel verdiend brutoloon. Bijgevolg wordt de bonus automatisch berekend op basis van de periode van tewerkstelling.

Eindejaarspremie

In ondernemingen waar een eindejaarspremie bestaat, heeft een werknemer die de onderneming verlaat recht op een deel van de eindejaarspremie (pro rata op basis van de gepresteerde periode). De berekening gebeurt op basis van de periode van tewerkstelling tijdens de referteperiode. Bij een ontslag om dringende reden geldt dit principe niet.

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden 60 dagen van tijdelijke werkloosheid wegens economische reden (per jaar) gelijkgesteld.

Daarnaast wordt ook een gelijkstelling voorzien voor de dagen van ziekte, ongeval, beroepsziekte of arbeidsongeval en dit voor een periode van maximum 6 maanden.

Op ondernemingsvlak kan, mits akkoord van de individuele werknemer, (een deel van) de eindejaarspremie omgezet worden in vrije dagen.

Deze vrije dagen kunnen ook overgezet worden naar het volgende jaar. Alleszins moet met volgende principes rekening worden gehouden:

- De werkgever moet jaarlijks aan de individuele werknemer het saldo openstaande verlofdagen meedelen.
- Indien verlofdagen worden overgedragen en nadien worden opgenomen dan moeten deze dagen betaald worden volgens het loon op het ogenblik waarop de verlofdagen worden opgenomen.

Storingsvergoeding

De storingsvergoeding voor ploegwerkers bedraagt **3 uur** loon. De storingsvergoeding is een vergoeding voor werklieden van opeenvolgende ploegen die onverwacht teruggeroepen worden terwijl ze van een rustdag genieten.

Vervoerskosten NIEUW

De nationale regelgeving voorziet in een terugbetaling van de kosten van het woon-werkverkeer. In de sector wordt die terugbetaling als volgt nader gepreciseerd:

Openbaar vervoer: verhoging tussenkomst van de werkgever van 64 % naar 70 %. Tevens bestaat er een aanbeveling tot toepassing van de derdebetalersregeling op ondernemingsvlak daar waar mogelijk.

De fietsvergoeding: optrekking tot 150 % van het sociaal abonnement vanaf 1 juli 2019.

Privévervoer: zie tabel (verhoging met 1,1 % vanaf 1 juli 2019)

- Van toepassing vanaf 1 juli 2019.
- Jaarlijkse indexering in mei (zoals de lonen).

Afstand (in km)	Tussenkomst werkgever per week (in euro)
1 km	2,07
2 km	4,15
3 km	6,20
4 km	6,66
5 km	7,26
6 km	7,71
7 km	8,08
8 km	8,54
9 km	9,00
10 km	9,46
11 km	10,06
12 km	10,52

Afstand (in km)	Tussenkost werkgever per week (in euro)
13 km	10,99
14 km	11,46
15 km	11,92
16 km	12,50
17 km	12,98
18 km	13,45
19 km	14,02
20 km	14,50
21 km	14,96
22 km	15,45
23 km	16,02
24 km	16,49
25 km	16,84
26 km	17,54
27 km	17,90
28 km	18,24
29 km	18,95
30 km	19,28
31- 33 km	20,10
34 - 36 km	21,75
37 - 39 km	23,04
40 - 42 km	24,56
43 - 45 km	25,95
46 - 48 km	27,59
49 - 51 km	28,86
52 - 54 km	29,83
55 - 57 km	30,98
58 - 60 km	32,16
61 - 65 km	33,34

Afstand (in km)	Tussenkost werkgever per week (in euro)
66 - 70 km	35,07
71 - 75 km	36,24
76 - 80 km	38,60
81 - 85 km	39,75
86 - 90 km	41,50
91 - 95 km	43,26
96 - 100 km	44,41
101 - 105 km	46,18
106 - 110 km	47,95
111 - 115 km	49,70
116 - 120 km	51,44
121 - 125 km	52,62
126 - 130 km	54,38
131 - 135 km	56,14
136 - 141 km	57,29
141 - 145 km	59,65
146 - 150 km	61,98
151 - 155 km	61,98
156 - 160 km	64,32
161 - 165 km	65,48
166 - 170 km	66,66
171 - 175 km	68,99
176 - 180 km	70,18
181 - 185 km	72,49
186 - 190 km	73,68
191 - 195 km	74,84
196 - 200 km	77,18

Aanvullend pensioen

NIEUW De sector non-ferro kent geen sectorpensioenfonds, maar legt aan bedrijven wel de verplichting op om jaarlijks een geïndexeerde bijdrage van 203,54 euro hetzij 0,6 % van het individueel loon te besteden aan een extralegaal pensioen op ondernemingsvlak. Bepaalde ondernemingen hebben bovendien gekozen voor een blijvende, geïndexeerde premie van 351,64 euro te besteden aan het aanvullend pensioen.

Sinds 1 januari 2015 werd de werkgeversbijdrage in het aanvullend pensioen voor elke werknemer verhoogd met 0,1 % van het individueel brutoloon.

Sinds 1 januari 2016 werd die werkgeversbijdrage verder verhoogd met 0,3 % (tenzij wanneer op ondernemingsvlak voor een andere verzekeringsformule zou worden gekozen).

In het kader van de gelijke behandeling tussen uitzendkrachten en werknemers in dienst van de onderneming worden met terugwerkende kracht ook de bijdragen voor de uitzendkrachten door de onderneming betaald voor de periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

BESTAANSZEKERHEID

In de sector non-ferro bestaat geen sectoraal Fonds voor Bestaanszekerheid! Elke werkgever is zelf «Fonds» en betaalt dus rechtstreeks alle aanvullende vergoedingen aan de werknemers. Dit betekent dat op nationaal vlak enkel een minimumregeling afgesproken is. De werkgevers zijn verplicht minstens deze regeling toe te passen.

NIEUW De vergoedingen tijdelijke werkloosheid werden verhoogd met 1,1 % op 1 mei 2019. De vergoeding ingeval van de-klasseringen, mutaties en oudere/andersvalide werknemers werd eveneens verhoogd met 1,1 % vanaf 1 mei 2019.

NIEUW De bedragen in deze tabel zijn van toepassing vanaf 1 mei 2019, en worden opnieuw geïndexeerd op 1 mei 2020.

Soort	Modaliteiten	Bedragen															
Tijdelijke werkloosheid Bemerking: ■ Indexering op 1 mei 2019.	Economische redenen. Technische stoornis. Bemerking: De teller wordt niet terug op nul gezet op 1 januari tenzij de individuele werknemer in een periode van 9 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.	<table> <tr> <td></td> <td>Dag</td> <td>Ploeg</td> </tr> <tr> <td>1e -18e dag</td> <td>€ 8,44</td> <td>€ 10,07</td> </tr> <tr> <td>19e-36e dag</td> <td>€ 11,47</td> <td>€ 14,10</td> </tr> <tr> <td>37e-54e dag</td> <td>€ 14,67</td> <td>€ 18,17</td> </tr> <tr> <td>Vanaf 55e dag</td> <td>€ 17,72</td> <td>€ 22,21</td> </tr> </table>		Dag	Ploeg	1e -18e dag	€ 8,44	€ 10,07	19e-36e dag	€ 11,47	€ 14,10	37e-54e dag	€ 14,67	€ 18,17	Vanaf 55e dag	€ 17,72	€ 22,21
		Dag	Ploeg														
	1e -18e dag	€ 8,44	€ 10,07														
19e-36e dag	€ 11,47	€ 14,10															
37e-54e dag	€ 14,67	€ 18,17															
Vanaf 55e dag	€ 17,72	€ 22,21															
■ Slecht weer.	■ € 6,17/ uitkering gedurende 4 weken. ■ € 2,00/ uitkering na de periode van 4 weken.																
■ Jaarlijkse vakantie (C103). ■ Overmacht.	€ 6,17/ uitkering gedurende 4 weken (per geval).																
SWT	Deze aanvullende vergoeding is volledig ten laste van de ex-werkgever.	Gewone regeling cao 17 (=helft van verschil tussen nettoloon en werkloosheidsuitkering); eventueel aangevuld door een betere ondernemingsregeling).															
Arbeidsongeschiktheid door: ■ Ziekte. ■ Bevalling. ■ Gewoon ongeval.	■ Jonger dan 55 jaar. ■ Anciënniteit: minimum 1 maand. ■ Ziekteperiode van minstens 2 maanden	€ 90,16 per maand vanaf 2e-12e maand. Geïndexeerd op 1 mei 2019.															
Arbeidsongeschiktheid: ■ Ziekte. ■ Gewoon ongeval.	■ Ouder dan 55 jaar op datum van begin ziekte. ■ Vanaf 54e jaar nog 6 maanden effectief gewerkt hebben in de onderneming tot begin ziekte.	€ 5,83/ per dag uitkering tot aan pensioen. Geïndexeerd op 1 mei 2019.															
Vergoeding voor de in de werkloosheid niet vergoedbare dagen: ■ Jaarlijkse vakantie. ■ Technische stoornis. ■ Slecht weer. ■ Economische redenen.	■ Minimum 15 dagen anciënniteit. ■ Geen recht hebben op werkloosheidsuitkeringen wegens het niet voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden.	€ 16,54/ dag Halve dag: € 8,28															
Vergoeding wegens sluiting van ondernemingen.	Voor werknemers van ondernemingen met minder dan 20 werknemers.	€ 271,22 basisvergoeding Toeslag per jaar anciënniteit: € 13,55.															

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	40 d	28 d	14 d	28 d
5 tot minder dan 10 jaar	14 d	48 d	28 d	14 d	28 d
10 tot minder dan 15 jaar	14 d	70 d	28 d	14 d	56 d
15 tot minder dan 20 jaar	21 d	97 d	28 d	14 d	56 d
20 tot minder dan 25 jaar	28 d	140 d	56 d	28 d	112 d
Meer dan 25 jaar	42 d	175 d	56 d	28 d	112 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, start 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 tijdens 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)
0-3m	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 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 105

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 = 20 weken (140 kalenderdagen).

Opzeg van 1 januari 2014 tot 1 februari 2019: 5 jaar en 1 maand = 18 weken.

Deze werknemer krijgt dus (20 + 18) 38 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 30 weken (= 68 - 38), betaald door de RVA.

De OCV moet je aanvragen bij de uitbetalingsinstelling (vakbond of hulpkas) 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.

Werkgroep statuten arbeiders-bedienden

Met het oog op de verdere toenadering in de statuten arbeiders/bedienden op sectorvlak werd in het nationaal akkoord 2013 - 2014 overeengekomen om een werkgroep op te richten en dit samen met de bediendenorganisaties.

NIEUW In het nationaal akkoord 2019 - 2020 werd overeengekomen om de werkzaamheden van deze werkgroep verder te zetten op sectorvlak.

NIEUW Op ondernemingsvlak: tegen 1 januari 2025 zijn de ondernemingen verplicht tot harmonisatie over te gaan van het aanvullend pensioen. De ondernemingen worden aanbevolen om tegelijk werk te maken.

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, dat de referteperiode 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 vrijwillige overuren op jaarbasis presteren. Sinds 23 april 2019 bedraagt het aantal vrijwillige overuren maximum 120 (Interprofessioneel Akkoord - cao 129). Mits een cao op ondernemingsvlak met alle vakorganisaties in de SD (Syndicale Delegatie) kan tot 30 juni 2020 het individuele overurenkrediet opgetrokken worden van 120 uren tot maximum 360 uren.

Ten slotte blijft de interne grens 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.

Overuren tot maximum 91 per jaar en mits ondernemingsakkoord tot 143 uren per jaar, kunnen volledig worden uitbetaald in plaats van gerecupereerd. De keuze ligt bij de individuele werknemer.

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.

Tijdelijke arbeid en interimarbeid

Indien je na een periode van interim- of tijdelijke arbeid in een onderneming vervolgens vast in dienst treedt als arbeider, wordt met deze periode van tewerkstelling rekening gehouden bij het berekenen van je anciënniteit. Dit is van belang voor de vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden alsook de opzegtermijn.

Overleg bij 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 «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 om te spreken van een meervoudig ontslag.

Als de werkgever de procedure niet respecteert, dan moet hij schadevergoeding betalen (bovenop de voorziene opzeggingsvergoeding) gelijk aan 6 maanden loon. 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 wettelijke bepalingen voorzien 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, bijvoorbeeld beschikbaar zijn voor controle op de 2e en 3e dag van de arbeidsongeschiktheid tussen 10.00 u. en 14.00 u. In de sector non-ferro 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. De werknemer moet wel steeds de controle mogelijk maken.

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

Sinds 1 januari 2012 bestaat het “loopbaanverlof” in de sector. Sinds 1 januari 2016 werd de regeling verbeterd en werd de eerste dag vervroegd van 59 jaar naar 55 jaar en de 2e dag van 60 naar 58 jaar.

NIEUW In het nationaal akkoord 2019 - 2020 komt er een 3e dag loopbaanverlof bij vanaf 60 jaar.

Leeftijd	Aantal extra-legale verlofdagen
55 tot en met 57 jaar	1 dag/ jaar
58 tot 60 jaar	2 dagen/ jaar
60 jaar-pensioen	3 dagen/ jaar

Bestaande gunstiger regelingen op ondernemingsvlak hebben voorrang op deze sectorale regeling.

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	Leeftijd: 59 jaar Tot 30/06/2021 Beroepsverleden: 33 jaar	Leeftijd: 59 jaar Tot 30/06/2021 Beroepsverleden: 33 jaar

Berekeningsbasis SWT

Om het nettoreferteloan te bepalen, wordt de Sociale Zekerheidsbijdrage berekend op 100 % (in plaats van 108 %) van het (begrensd) bruto maandloon.

Overgang van tijdskrediet naar SWT

Sinds 1 juli 2005 wordt 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.

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.

Tijdskrediet

- 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 (36 maanden voor opleiding en 51 maanden voor zorgmotieven).
- Vermindering van de prestaties met 1/5e voor werknemers van minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan (landingsbaan): 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 premies blijven van toepassing (niet bij landingsbanen).

In geval van overgang van een deeltijdse loopbaanonderbreking of van een vermindering van de arbeidsprestaties naar SWT wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof de werknemer zijn prestaties niet had verminderd.

Klein verlet - Rouwverlof

In geval van overlijden van een broer, een zus of een kleinkind van de werknemer heeft de werknemer recht op 2 dagen rouwverlof.

- **NIEUW** Het nationaal akkoord 2019 - 2020 voorziet in 5 dagen rouwverlof bij het overlijden van een kind.

VORMING EN OPLEIDING

De sector bevestigt de noodzaak aan permanente vorming als middel tot verhoging van de competenties van de werknemers en van de onderneming.

De interprofessionele opleidingsdoelstelling wordt gerealiseerd via het verderzetten van de bestaande collectieve vormingsinspanningen ten belope van 1,7 % om tegen 2020 te evolueren richting 1,9 % (= gemiddeld 5 dagen per VTE (voltijds equivalent) per jaar).

NIEUW Binnen de collectieve opleidingsinspanningen wordt voorzien in een collectief recht op vorming gelijk aan een gemiddelde van 4 dagen per VTE per jaar in 2019 - 2020 en van 5 dagen per VTE vanaf 2021.

NIEUW Elke arbeider heeft het recht om jaarlijks een loopbaangesprek te vragen, in voorkomend geval gekoppeld aan in de onderneming bestaande praktijken omtrent soortgelijke gesprekken. Tijdens dit gesprek kunnen onder andere de individuele opleidingsbehoeften of de behoefte aan loopbaanbegeleiding besproken worden.

Wat het individuele opleidingsrecht betreft, zal elke arbeider die in de loop van een kalenderjaar (of een andere periode van 12 kalendermaanden) geen werkgerelateerde opleiding heeft genoten een schriftelijk bericht ontvangen met de melding hiervan, met het oog op het bespreken van zijn/haar eventuele opleidingsnood met zijn/haar leidinggevende. De werknemer dient er naar te streven om zeker gemiddeld 1 dag (of equivalent aantal uren) formele of informele vorming per jaar te volgen.

De ondernemingen stellen een jaarlijks bedrijfsopleidingsplan op vóór 1 april 2019 en respectievelijk vóór 1 april 2020. Het plan moet voor advies overgemaakt worden aan de ondernemingsraad uiterlijk tegen 1 maart van elk kalenderjaar zodat er voldoende tijd is voor de bespreking van dit plan. Bij de invulling van de opleidingsbehoeften moet er aandacht zijn voor alle werknemers, met specifieke aandacht voor oudere werknemers en laaggeschoolden.

In de opleidingsplannen moet er een duidelijk overzicht zijn van alle vormen die door de onderneming worden georganiseerd en moet ook on-the-job-training opgenomen zijn. De ondernemingsraad moet over de inhoud van het opleidingsplan geraadpleegd worden. Bij gebrek aan een ondernemingsraad moet de syndicale delegatie op de hoogte worden gebracht. Indien de onderneming geen bedrijfsopleidingsplan heeft opgesteld of indien de overlegorganen (ondernemingsraad, syndicale delegatie) niet worden geraadpleegd, kan de onderneming niet genieten van financiële ondersteuning ten gunste van de "risicogroepen" (0,10 % tot 30/06/2021).
Jaarlijks moet de onderneming in het paritair contactcomité hierover verslag uitbrengen. Deze regeling geldt voor onbepaalde duur.

De uitzendkracht die minstens 6 maanden ononderbroken in de onderneming heeft gewerkt, geniet van een gelijke behandeling inzake opleiding.

Iedere onderneming houdt voor elke werknemer een opleidings-cv bij. Het opleidings-cv geeft minstens een overzicht van de uitgeoefende functies en de gevolgde professionele opleidingen. De mogelijkheid bestaat om op ondernemingsniveau een eigen model uit te werken, voor zover minstens de informatie zoals opgenomen in het sectorale model, terug te vinden is in dit ondernemingsmodel.

Sectorale uitdagingen **NIEUW**

Op sectoraal vlak worden een aantal thema's in de loop van de periode 2019 - 2020 verder besproken en geconcretiseerd: innovatie, inzetbaarheidsverhogende maatregelen ...

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 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**.

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



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

www.hetacv.be

