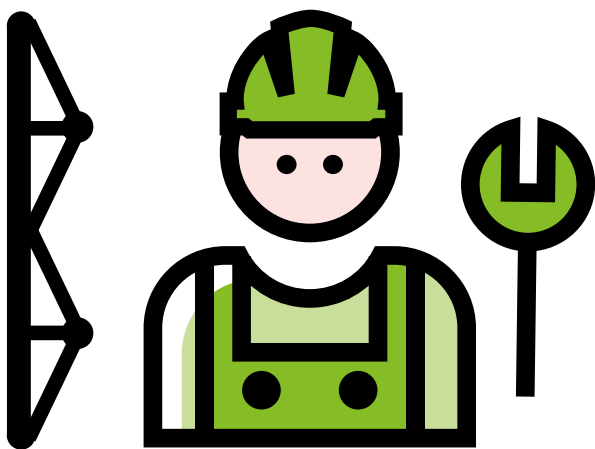


MONTEERDERS



PC 111.03 CAO 2019-2020

INHOUD

3 INLEIDING

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Ondernemingsenveloppe
- 5 Verhoging lonen
- 5 Minimumlonen
- 5 Jeugdlonen/Startersjobs
- 5 Ecocheques
- 6 Eindejaarspremie
- 7 Extra premies
- 8 Vervoerskosten
- 8 Aanvullend pensioen

9 BESTAANSZEKERHEID

13 CONTRACT

- 13 Eengemaakt werknemersstatuut
 - 13 Opzegtermijnen
- 16 Tijdelijke contracten en uitzendarbeid
- 16 Anciënniteitsverlof
- 17 Overleg bij meervoudig ontslag
- 17 Medische controle

18 LOOPBAAN

- 18 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (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
- 22 Sociaal overleg van en voor de toekomst

23 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

- 23 Flexibiliteit

24 VORMING EN OPLEIDING

25 SYNDICALE VOORDELEN

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

27 ADRESSEN

INLEIDING

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

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

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

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

Veel leesplezier
ACV-CSC METEA

INKOMEN

Index

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

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

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

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).

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

Ondernemingsenveloppe **NIEUW**

Op ondernemingsvlak kan de loonmarge van 1,1 % op een alternatieve manier ingevuld worden via een ondernemings-cao waarbij die alternatieve invulling met ingang vanaf 1 juli 2019 geconcretiseerd werd. 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 voor 30 september 2019 om te zetten in een alternatief.

Verhoging lonen **NIEUW**

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

Minimumlonen **NIEUW**

De basislonen en effectieve lonen werden eveneens verhoogd met 1,1 % op 1 juli 2019.

Jeugdlonen/Startersjobs **NIEUW**

De sociale partners verbinden er zich toe via een paritaire verklaring om de loondegressiviteit voor jongeren niet in te voeren. 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

- **NIEUW** > Mogelijkheid om ecocheques in een alternatief om te zetten.
- 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 (= referentieperiode).
 - *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 98).
- Gelijkstellingen op basis van sectorale afspraken:
 - 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 arbeidsongeschiktheid tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid gedurende maximum 3 opeenvolgende maanden.
 - De volledige periode van vaderschapsverlof.

*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.

Eindejaarspremie

Tenzij er betere afspraken en regelingen op ondernemingsvlak werden gemaakt, bepaalt het sectoraal kader volgende minima:

- Gelijk aan 8,33 % van het brutoloon.
- Referteperiode: 1 december tot 30 november.
- Betaling: januari van het volgende kalenderjaar.
- De periode van het vaderschapsverlof wordt meegeteld bij de berekening van de eindejaarspremie.

Daarnaast worden een aantal elementen in de berekeningsbasis verder verduidelijkt:

- Toevoeging van het normaal begrensd loon in geval van betaald educatief verlof of Vlaams opleidingsverlof (=VOV).
- Het gewaarborgd loon in geval van ziekte voor zover die minstens 14 kalenderdagen duurt.

- Het normaal loon dat overeenkomt met alle afwezigheidsdagen te wijten aan een arbeidsongeval.
- Met uitsluiting van het loon voor bijkomende prestaties zoals onder meer de overloontoeslag.

In het nationaal akkoord 2017 - 2018 werd overeengekomen dat werknemers vanaf 1 juli 2017 recht hebben op een eindejaarspremie ongeacht de manier waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst. Op dat eenvoudige principe zijn er twee nuances:

- Geen recht in geval van een ontslag om dringende reden.
- In geval van opzegging door de werknemer vanaf 1 juli 2017 heeft de werknemer ook recht op een eindejaarspremie indien hij 1 jaar anciënniteit in de onderneming heeft.

Extra premies NIEUW

In de sector bestaan een aantal extra premies. Onderstaande bedragen van de scheidingspremie, de kledijvergoeding en de vakantiepremie worden verhoogd met 1,1 % op 1 juli 2019 en op 1 juli 2019 en 1 juli 2020 worden deze premies tevens geïndexeerd. Deze premies bedragen op 1 juli 2019:

- **Scheidingspremie:** indien de nacht buiten de woonplaats moet worden doorgebracht: € 13,97 per nacht.
- Een **kledijvergoeding** waarvan het bedrag afhankelijk is van de tewerkstelling per maand: minstens 12 dagen = € 13,97/ maand of in geval van tussen de 6 en 12 gepresteerde dagen = € 6,99.
- Een **vakantiepremie** gelijk aan € 153,71 hetzij € 13,97 per gepresteerde maand met een maximum van 11 gepresteerde maanden per jaar.
- **Premie voor nachtwerk** gelijk aan 25 % van het uurloon.
- **Premie voor lastige werken** gelijk aan minimum 10 % van het uurloon.
- **Terugroepingspremie:** bedrag te bepalen op ondernemingsvlak, maar minstens gelijk aan 3 uren loon.

Vervoerskosten **NIEUW**

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

Openbaar vervoer: verhoging van de tussenkomst van de werkgever van 64 % tot 70 %.

Privévervoer: verhoging tabel eigen vervoersmiddelen met 1,1 % en met index, beide vanaf 1 februari 2020
De tussenkomst van de werkgever in de kosten van het privévervoer (lees: vervoer met wagen of fiets) is vastgelegd in een sectorspecifieke tabel met forfaitaire dagvergoedingen per kilometer, die jaarlijks op 1 februari worden geïndexeerd! Vanaf 1 februari 2020 worden de tussenkomsten van de werkgever in de kosten van het privévervoer verhoogd met 1,1 % en met een indexaanpassing.

Deze bedragen zijn vanaf dan terug te vinden op onze website www.hetacv.be.

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 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.

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.

Heel wat informatie vind je eveneens terug op de
 site van het pensioenfonds: www.pfondsmet.be.

BESTAANSZEKERHEID

NIEUW De bedragen in de tabel zijn van toepassing vanaf 1 juli 2019

Soort	Modaliteiten	Bedragen
Tijdelijke werkloosheid: <ul style="list-style-type: none"> ■ Economische redenen. ■ Technische stoornis. ■ Slecht weer. ■ Jaarlijkse vakantie. ■ Overmacht. ■ Staking (mits goedkeuring). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen. ■ In dienst zijn bij een werkgever van het PC 111.03. 	Vanaf 1 juli 2019 € 12,07/ uitkering € 6,04/ halve uitkering Duur: onbeperkt.
Volledige werkloosheid	<ul style="list-style-type: none"> ■ Genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen. ■ Tewerkgesteld geweest zijn bij een werkgever van het PC 111.03. ■ Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht medische redenen. ■ Einde contract van bepaalde duur/ bepaald werk van minimum 3 maanden. 	Vanaf 1 oktober 2018 € 6,03/ uitkering € 3,01/ halve uitkering Wordt geïndexeerd met 2 % cf systeem sociale spilindex in de periode 2019 – 2020. Duur: - 35 jaar 120 dagen 35 - 44 jaar 210 dagen 45 of meer 300 dagen

Soort	Modaliteiten	Bedragen
<p>Volledige werkloosheid: + 57 jaar (oudere werklozen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen. ■ Tewerkgesteld geweest zijn bij een werkgever van het PC 111.03. ■ Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht medische redenen. ■ Einde contract van bepaalde duur/ bepaald werk van minimum 3 maanden. ■ 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. 	<p>Vanaf 1 oktober 2018</p> <p>€ 80,11/ maand - voltijds regime € 40,05/ maand - halftijds regime</p> <p>Wordt geïndexeerd met 2 % cf systeem sociale spilindex in de periode 2019 - 2020.</p> <p>Duur: vanaf 57 jaar tot aan wettelijk pensioen.</p>
<p>SWT (stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ De aanvullende vergoeding is ten laste van de ex-werkgever. ■ Vanaf 58 jaar wordt een deel van deze vergoeding ten laste genomen door het Fonds. 	<p>Gewone regeling cao 17 (eventueel aangevuld door een betere ondernemingsregeling).</p> <p>Vanaf 1 oktober 2018</p> <p>Vanaf 58 jaar: (deel ten laste van het Fonds): € 80,11/ maand - voltijds regime € 40,05/ maand - halftijds regime</p> <p>Wordt geïndexeerd met 2 % cf systeem sociale spilindex in de periode 2019 - 2020.</p>

Soort	Modaliteiten	Bedragen
Arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> ■ In dienst zijn van een werkgever op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid. ■ Genieten van wettelijke ziekte-uitkeringen. ■ 15 dagen anciënniteit in de onderneming. ■ Niet bij arbeidsongeval of beroepsziekte. 	<p>Vanaf 1 juli 2019</p> <p>€ 93,27/ maand € 46,64/ maand - halve 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"> ■ In dienst zijn van een werkgever op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid. ■ Genieten van wettelijke ziekte-uitkeringen. ■ 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de aanvang van de ziekte. ■ Niet bij arbeidsongeval of beroepsziekte. 	<p>Vanaf 1 juli 2019</p> <p>€ 93,27/ maand € 46,64/ maand - halve uitkeringen</p> <p>Duur: tot aan het wettelijk pensioen en op voorwaarde dat de ziekte verder duurt.</p>
Kinderopvang	Voor kinderen onder de leeftijd van 3 jaar.	<p>Vanaf 1/1/2020 tot 31/12/2022</p> <p>€ 15/ maand met plafond van € 180/ jaar/ per werknemer/ per kind.</p>

Soort	Modaliteiten	Bedragen
<p>Werkbaar Werk - Loopbaanwijziging</p>	<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 “voltijdse naar een 4/5e tewerkstelling”.</p>	<p>Leeftijd categorieën A en B = 58 jaar. Leeftijd categorie C = 60 jaar.</p> <p>Maandelijks 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"> ■ Leeftijd (58/ 60 jaar) reeds bereikt op de eerste dag van de overgang. ■ Anciënniteit minimum 3 maanden in de onderneming. ■ Loonverlies minstens gelijk aan vergoeding. ■ Minimum effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5e behouden.

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

Vanaf 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.

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

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 111.03

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 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.

Tijdelijke contracten en uitzendarbeid

- Indien een onderneming een werknemer met een tijdelijk contract of met een uitzendcontract wil aanwerven met een contract van onbepaalde duur, dan wordt de tijd die de werknemer reeds werkte voor deze onderneming, meegerekend voor de anciënniteit (loonbarema, opzegtermijnen).
- Indien de arbeider gedurende 1 jaar voor dezelfde werkgever werkt, heeft hij inzake vorming en opleiding dezelfde rechten als de vaste arbeiders.

Anciënniteitsverlof

Werknemers met 5 jaar dienst in de onderneming hebben recht op 1 dag bijkomende vakantie, vanaf 15 jaar dienst in de onderneming hebben ze recht op 2 dagen bijkomende vakantie.

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 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 bedrijfstoelage (SWT)

Sinds 2012 spreken we niet langer van “brugpensioen”, maar van “SWT” namelijk het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage.

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

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

OPGELET

- 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 tijdkrediet naar SWT

De aanvullende vergoeding brugpensioen wordt 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.

Tijdkrediet en loopbaanvermindering

De reeds bestaande afspraken rond tijdkrediet en loopbaanvermindering werden verlengd.

We zetten ze nog eens op een rijtje:

- Het recht op tijdkrediet met motief kan zowel via een 1/5e vermindering, een halftijdse tewerkstelling als een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst opgenomen worden en dit gedurende 36 maanden (opleiding) of 51 maanden (zorg).
- 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 bedraagt de leeftijd van de landingsbanen voor zij met een lange loopbaan of met een zwaar beroep 55 jaar (1/5e loopbaanvermindering)

of 57 jaar (halftijdse 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 voor 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 het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid . Er zijn 3 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.

Aanvankelijk konden werknemers pas kiezen voor een zachte landingsbaan indien er een sectorale of ondernemings-cao was, of na wijziging van het arbeidsreglement. Voor 1 januari 2019 bestond er enkel een sectorale cao in de metaalsector. Sinds 1 januari 2019 kan een zachte landingsbaan ook via een schriftelijke individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer met vermelding van de maatregelen ter verlichting van de werklust.

Voor meer info over de uitkeringen van het Fonds voor Bestaanszekerheid bij zachte landingsbanen: zie supra 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 ...

NIEUW Een gemeenschappelijk sectoraal project duurzame inzetbaarheid wordt uitgewerkt met o.a. als doel: het inhoudelijk en financieel ondersteunen van werkgevers en werknemers bij de uitdagingen die gepaard gaan met langere loopbanen.

Naast werkbaar werk worden ook een aantal andere onderwerpen verder besproken en geconcretiseerd: innovatie, strijd tegen de sociale dumping ...

Loopbaanverlof

Sinds 1 januari 2016 wordt 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.

Sociaal overleg van en voor de toekomst **NIEUW**

Er wordt een reflectie opgestart om te komen met een gemeenschappelijke visie op het sociaal overleg van en voor de toekomst. Het basisidee van dit model is “sociaal overleg voor groei en jobs”.

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

Flexibiliteit

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

Zo geldt 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).

Ten slotte blijft de interne grens sowieso op 143 overuren. 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 wordt 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 van monteerders 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 per FTE per jaar vanaf 2020.

NIEUW → Naast de collectieve opleidingsinspanningen komt er een uitbreiding van het individueel opleidingsrecht naar 16 uren gemiddeld per kalenderjaar.

Ondernemingen die beroep wensen te doen op een financiële tussenkomst van de vzw Montage zullen moeten bevestigen 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.

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.

Sinds 1 april 2014 is de vzw Montage het aanspreekpunt voor zowel het organiseren van de opleidingen voor de risicogroepen als het organiseren van opleidingen in het kader van permanente vorming.

NIEUW → 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**.

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

