

MEESTER-

KLEERMAKERS



PC 107 CAO 2019-2020

INHOUD

3 INLEIDING

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 4 Huisarbeid
- 5 Maaltijdcheques
- 5 Vervoerkosten
- 5 Eindejaarspremie

6 CONTRACT

- 6 Opzegtermijnen
- 10 Medische controle

11 LOOPBAAN

- 11 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 11 Anciënniteitsverlof
- 11 Klein verlet
- 11 Tijdskrediet met motief
- 12 Landingsbanen
- 12 Werkbaar werk

13 VORMING EN OPLEIDING

13 SYNDICALE VOORDELEN

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

15 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.

Alle onpare maanden wordt gecontroleerd of er een index van de lonen moet toegepast worden.

Op 1 februari 2019 werden de lonen met 2 % geïndexeerd.

Loonsverhoging NIEUW

De effectieve en baremieke lonen werden vanaf 1 juli 2019 verhoogd met 1,1 %.

Huisarbeid

Het **maakloon** wordt berekend door het aantal uren vereist voor de uitvoering van elk stuk te vermenigvuldigen met het uurloon overeenstemmend met één van de volgende functies:

Niveau 1

helpers(sters) en afwerkers(sters): € 11,9798.

Niveau 1bis

helpers(sters) en afwerkers(sters) na 3 jaar anciënniteit: € 12,5708.

Niveau 2

de assistenten werklieden en werksters: € 13,2270.

Niveau 3

geschoolde werklieden en werksters: € 14,1050.

Niveau 4

goedgeschoolde werklieden en werksters (keurwerksters): € 14,5456.

Niveau 5

taille-werkman en taille-werkster: € 14,9858.

Het **globale loon** van de huisarbeiders wordt bij elke uitbetaling met 10 % verhoogd als schadeloosstelling, voor de algemene kosten (verwarming, verlichting ...) ten laste. Deze vergoeding wordt op 15 % gebracht wanneer de huisarbeiders zelf de kleine benodigdheden leveren (garen, koorzijden ...).

Maaltijdcheques

Sinds 1 januari 2016 heeft de maaltijdcheque een waarde van 3,30 euro per effectief gepresteerde dag. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 2,21 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

Vervoerkosten ← NIEUW

Vanaf 1 januari 2017 worden de verplaatsingskosten volledig terugbetaald indien er gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer. Voor verplaatsingen met de bus of tram is er in de sector al een terugbetaling van 100 % door de werkgever. Vanaf 1 januari 2017 worden de verplaatsingen met de trein ook volledig terugbetaald. De werkgever komt tussen voor 80 %, de overheid betaalt de resterende 20 %.

NIEUW → De fietsvergoeding van € 0,23/km wordt opgetrokken vanaf 1 juli 2019 met € 0,01 tot € 0,24/km. Voor privévervoer is de tussenkomst van de werkgever gelijk aan 80 % van de treinkaart (2de klasse) voor een overeenstemmend aantal kilometers.

Eindejaarspremie

De eindejaarspremie bedraagt 8,5 % van het brutoloon dat effectief werd verdiend tijdens het afgelopen kalenderjaar. De eindejaarspremie wordt betaald in de eerste helft van januari.

CONTRACT

Opzegtermijnen

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” op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming op 31 december 2013 op basis van de sectorale bepalingen die op dat moment toegepast werden.

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

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door WG (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Opzeg door WN (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Tegenopzeg WN na opzeg door WG (in weken)
0 < 3 m	1 w	1 w	1 w
3 < 4 m	3 w	2 w	2 w
4 < 5 m	4 w	2 w	2 w
5 < 6 m	5 w	2 w	2 w
6 m	6 w	3 w	3 w
9 m	7 w	3 w	3 w
1 j	8 w	4 w	4 w
1 j 3 m	9 w	4 w	4 w
1 j 6 m	10 w	5 w	4 w
1 j 9 m	11 w	5 w	4 w
2 j	12 w	6 w	4 w
3 j	13 w	6 w	4 w
4 j	15 w	7 w	4 w
5 j	18 w	9 w	4 w
6 j	21 w	10 w	4 w
7 j	24 w	12 w	4 w
8 j	27 w	13 w	4 w
9 j	30 w	13 w	4 w
10 j	33 w	13 w	4 w
11 j	36 w	13 w	4 w
12 j	39 w	13 w	4 w
13 j	42 w	13 w	4 w
14 j	45 w	13 w	4 w
15 j	48 w	13 w	4 w
16 j	51 w	13 w	4 w
17 j	54 w	13 w	4 w
18 j	57 w	13 w	4 w
19 j	60 w	13 w	4 w
20 j	62 w	13 w	4 w
21 j	63 w	13 w	4 w
22 j	64 w	13 w	4 w
23 j	65 w	13 w	4 w
24 j	66 w	13 w	4 w
25 j	67 w	13 w	4 w
26 j	68 w	13 w	4 w
27 j	69 w	13 w	4 w
28 j	70 w	13 w	4 w
29 j	71 w	13 w	4 w
30 j	72 w	13 w	4 w
31 j	73 w	13 w	4 w
32 j	74 w	13 w	4 w

Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst traden, worden hun verworven rechten “vastgeklikt”.

De opzegtermijnen van toepassing tot 31 december 2013:

Anciënniteit op 31 december 2013	Werkgever	Werknemer
ALGEMEEN		
Minder dan 6 maanden	28 d	14 d
6 maand tot 5 jaar	37 d	14 d
5 tot 10 jaar	45 d	14 d
10 tot 15 jaar	60 d	14 d
15 tot 20 jaar	90 d	14 d
Vanaf 20 jaar	120 d	28 d
SWT		
Minder dan 20 jaar	28 d	
Vanaf 20 jaar	56 d	

d = kalenderdagen

Berekening opzegtermijn vanaf 1 januari 2014:
vastgeklikte rechten op 31 december 2013 + opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag.

Er werd een compensatieregeling voorzien voor arbeiders die al vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden. Het doel van die regeling is het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden uit het verleden te compenseren.

Sinds 2017 heeft iedereen recht op een ontslagcompensatievergoeding (OCV).

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule: **(a) – (b + c)**

- (a) = Opzegtermijn alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling.
- (b) = Vastgeklikte rechten op 31 december 2013.
- (c) = Opzegtermijn op basis van de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag.

Voorbeeld:

Arbeider PC 107

In dienst: 01/01/1993

Uit dienst: 02/11/2019

- (a) Totale anciënniteit = 26 jaar en 10 maand = 68 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen).
- (b) Opzeg arbeider tot 31/12/2013 in PC 107: 120 dagen (= 17 weken en 1 dag)
- (c) Opzeg vanaf 01/01/2014 tot 02/11/2019: 18 weken.

Deze werknemer krijgt dus (120 dagen + 18 weken) = 35 weken en 1 dag opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) en een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 32 weken en 6 dagen (68 – 35 weken en 1 dag).

De OCV moet je aanvragen bij de uitbetalingsinstelling op het einde van de opzegperiode. Je hebt de keuze:

1. Ofwel laat je de OCV in 1 keer uitbetalen.
 2. Ofwel kies je voor een maandelijkse uitkering.
- Je maakt de keuze bekend als je de aanvraag voor OCV doet.

De OCV wordt betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (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.

Medische controle

De werkgever heeft steeds de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten controleren door een controlearts. De werknemer is verplicht deze controle te ondergaan.

De wet voorziet dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (op sectorniveau of op vlak van de onderneming) of via het arbeidsreglement een zogenaamde beschikbaarheidsperiode **kan** bepaald worden.

De 'beschikbaarheidsperiode' is een periode tijdens de dag gedurende dewelke de werknemer zich verplicht op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts. Deze periode omvat maximum 4 aaneengesloten uren tussen 07.00 u. en 20.00 u. Deze verplichting moet beperkt zijn in de tijd en in het begin van de ziekteperiode worden vastgelegd.

In de sector meesterkleermakers 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 op het geneeskundig getuigschrift voorzien is.

Indien jouw werkgever bepalingen in het arbeidsreglement wil invoeren aangaande deze problematiek, is het raadzaam om contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA dat je de nodige informatie zal verstrekken.

LOOPBAAN

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Binnen de sector zijn deze twee stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag mogelijk:

- Algemeen stelsel 62 jaar (cao 17).
- Stelsel 59 jaar voor lange loopbanen met 40 jaar beroepsverleden tot 30/06/2021.

Anciënniteitsverlof

Werknemers met 10 jaar dienst in de sector, hebben recht op 1 dag anciënniteitsverlof, met behoud van loon, betaald door de werkgever.

Werknemers met 20 jaar dienst in de sector, hebben recht op 2 dagen anciënniteitsverlof, met behoud van loon, betaald door de werkgever.

Werknemers met 25 jaar dienst in de sector, hebben recht op 3 dagen anciënniteitsverlof, met behoud van loon, betaald door de werkgever.

Klein verlet

In aanvulling op de wettelijke regeling inzake klein verlet heeft de werknemer in de sector meesterkleermakers bij het overlijden van de partner, het overlijden van een kind of het overlijden van een kind van de partner recht op 5 dagen klein verlet. De werkgever betaalt deze afwezigheidsdagen.

Tijdskrediet met motief

- Verderzetting van de regeling tijdskrediet (voltijds, halftijds of 1/5e) met motief gedurende 36 maanden (opleiding) en 51 maanden (zorg).
- De toekenning van Vlaamse aanmoedigingspremies wordt verlengd tot eind 2020.

Landingsbanen

NIEUW Landingsbanen zijn mogelijk vanaf 55 jaar voor 1/5e voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

NIEUW Landingsbanen zijn mogelijk vanaf 57 jaar voor 1/2e voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

De 1/5e landingsbaan zonder uitkeringen noch pensioengelijkstellingen blijft mogelijk vanaf 50 jaar, mits zwaar beroep of 28 jaar loopbaan.

Werkbaar werk

Werkbaar werk blijft een prioritair thema op studiedagen en opleidingen op de werkvloer. Er is een engagement tot samenwerking met de andere opleidingsinstellingen IVOC en PMO.

VORMING EN OPLEIDING

Er wordt veel aandacht besteed aan vorming en opleiding voor ondernemingen en werknemers in de sector.

Via Mode-Unie worden werkgevers en werknemers over het aanbod en de mogelijke opleidingen geïnformeerd.

Er is voldoende aandacht voor risicogroepen.

SYNDICALE VOORDELEN

Syndicale premie

De syndicale premie wordt verhoogd naar 145 euro.

Voorwaarde is dat het lid gedurende het jaar tewerkgesteld is in een onderneming van de sector meesterkleermakers.

De betaling van de premie gebeurt in januari.

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

