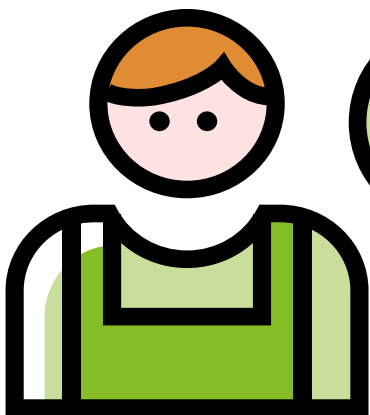


JUTE



120.03 CAO 2019-2020

INHOUD

3 INLEIDING

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 4 Functieclassificatie
- 5 Maaltijdcheques
- 5 Cadeaucheque
- 5 Vervoerkosten
- 5 Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding)
- 6 Aanvullende sociale toelage bij economische werkloosheid

6 CONTRACT

- 6 Opzegtermijnen
- 10 Medische controle

12 LOOPBAAN

- 12 Anciënniteitsverlof
- 12 Tewerkstelling
- 13 Klein verlet

13 BESTAANSZEKERHEID

- 13 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
- 14 Tijdskrediet met motief
- 14 Landingsbanen
- 14 Werkbaar werk

15 VORMING EN OPLEIDING

15 VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

16 SYNDICALE VOORDELEN

- 16 Syndicale premie
- 17 ACV-CSC METEA heeft jou nodig

19 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 jute wordt per kwartaal nagegaan of de lonen moeten aangepast worden aan de index.

NIEUW De lonen werden alvast op 1 januari 2019 en 1 juli 2019 geïndexeerd.

Loonsverhoging **NIEUW**

De effectieve en baremieke lonen verhogen vanaf 1 september 2019 met 0,90 %.

Jeugdlonen **NIEUW**

In uitvoering van het zomerakkoord van 2017 lanceerde de regering vanaf 1 juli 2018 startersjobs om laaggeschoolde jongeren zonder werkervaring goedkoper aan de slag te helpen.

Een startersjob betekent dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden een 18-, 19- of 20-jarige zonder werkervaring aanwerft en een verlaagd brutoloon kan betalen. Het brutoloon ligt respectievelijk 18 %, 12 % en 6 % lager dan het sectoraal of nationaal minimumloon.

Het nettoloon wordt aangevuld met een compenserende toeslag die exact het nettoverlies dekt, te wijten aan het lagere brutoloon. De sociale partners doen een aanbeveling aan de bedrijven binnen de sector om de starterslonen niet toe te passen.

Functieclassificatie

De bestaande functieclassificatie werd herbekeken tijdens de cao-periode 2017-2018. De besprekingen met het oog op de implementatie ervan worden verdergezet tijdens de huidige cao-periode.

Maaltijdcheques **NIEUW**

Vanaf 1 september 2019 wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met 0,40 euro wat de waarde op 4 euro brengt. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 2,91 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

Cadeaucheque

De werknemers die op 30 november in dienst zijn, ontvangen in de loop van de maand december een cadeaucheque ter waarde van 30 euro.

Vervoerkosten

Sinds 1 januari 2011 wordt een verplaatsingsvergoeding toegekend van 0,75 euro per gewerkte dag. Deze wordt betaald door de werkgever.

NIEUW Vanaf 1 september 2019 wordt deze vergoeding verhoogd tot 1 euro.

Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding)

Werknemers in de sector van de jute hebben recht op een eindejaarspremie die 5,33 % bedraagt van het brutoloon dat werd verdiend tussen 1 december van het vorige jaar en 30 november van het lopende jaar met waarborg van een minimumpremie van 12,39 euro voor de werknemers van 21 jaar en ouder. Bovenop de eindejaarspremie krijgen de werknemers een aanvullende vakantievergoeding die 3 % bedraagt van het brutoloon dat werd verdiend tussen 1 december van het vorige jaar en 30 november van het lopende jaar. De eindejaarspremie en de aanvullende vakantievergoeding worden betaald samen met de laatste loonuitbetaling van de maand december.

Aanvullende sociale toelage bij economische werkloosheid

Dagen economische werkloosheid	Bedrag per dag	Wie betaalt?
Max. 15 dagen	€ 15 (max. € 225)	Fonds voor bestaanszekerheid
Vanaf de eerste dag	€ 2	Werkgever

Van de bedragen wordt 18,75 % bedrijfsvoorheffing afgehouden. De betaling door het Fonds voor bestaanszekerheid gebeurt samen met de betaling van de syndicale premie eind december.

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 toen 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	Arbeidsovereenkomsten voor 1 januari 2012		Arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012	
	WG	WN	WG	WN
ALGEMEEN				
- 6 maanden	28 d	14 d	28 d	14 d
6 maanden - 5 jaar	35 d	14 d	40 d	14 d
5 - 10 jaar	42 d	14 d	48 d	14 d
10 - 15 jaar	56 d	14 d	64 d	14 d
15 - 20 jaar	84 d	14 d	97 d	14 d
+ 20 jaar	112 d	28 d	129 d	28 d
SWT				
- 6 maanden	28 d		28 d	
6 maanden - 20 jaar	28 d		32 d	
+ 20 jaar	56 d		64 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 reeds 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.

De compensatie gebeurt via de ontslagcompensatievergoeding (OCV).

Vanaf 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) alle jaren anciënniteit alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling;
- (b) vastgeklikte rechten op 31 december 2013;
- (c) opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag.

Voorbeeld:

Arbeider PC 120.03

In dienst: 12.01.1993

Uit dienst: 01.02.2019

- (a) Totale anciënniteit = 26 jaar en 0,5 maand = 68 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen).
- (b) Opzeg arbeider tot 31.12.2013: 20 jaar + 11 maand = 129 kalenderdagen (= 18 weken en 3 kalenderdagen).
- (c) Opzeg van 01.01.2014 tot 01.02.2019: 18 weken.

=> Deze werknemer krijgt dus (18 weken + 3 kalenderdagen + 18 weken) = 36 weken + 3 kalenderdagen opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 31 weken en 4 kalenderdagen (= 68 - 36 weken en 3 kalenderdagen).

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

Bij vragen over de opzegtermijn en/of de OCV, is het aangewezen contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA.

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 7.00 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 jute werd geen collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak of bepalingen in het arbeidsreglement, is het dus toegelaten om de woonst te verlaten voor zover dit zo op het geneeskundig getuigschrift voorzien is. Indien jouw werkgever bepalingen in het arbeidsreglement wil invoeren aangaande deze problematiek, is het raadzaam om contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA dat je de nodige informatie zal verstrekken.

LOOPBAAN

Anciënniteitsverlof

NIEUW De anciënniteitsvoorwaarde voor de eerste dag anciënniteitsverlof wordt vanaf 2019 verlaagd tot 10 jaar. Werknemers hebben voortaan dus recht op een eerste anciënniteitsdag na 10 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector en een tweede anciënniteitsdag na 20 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector.

De eerste anciënniteitsdag wordt betaald door het “Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen” en de tweede anciënniteitsdag wordt betaald door de werkgever. Voor Individuele beroepsopleiding (IBO) en uitzendkrachten wordt de periode als uitzendkracht en IBO voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur meegeteld voor het anciënniteitsverlof.

Tewerkstelling

De tewerkstellingsverbintenissen uit vorige cao's werden verlengd tot eind 2018. Dit betekent dat de werkgevers nog altijd niet mogen overgaan tot afdanking om economische of technische redenen. Willen ze er toch van afwijken, dan moeten ze een welomschreven procedure volgen van informatie en overleg met de syndicale overlegorganen. Zo niet kan de ontslagen werknemer een éénmalige forfaitaire schadevergoeding van 495,79 euro opeisen.

Klein verlet

In aanvulling op de wettelijke regeling inzake klein verlet heeft de arbeider in de jute 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. Deze vijf dagen mogen genomen worden **tussen** de dag van het overlijden **tot en met** de derde kalenderdag die op de dag van de begrafenis volgt.

BESTAANSZEKERHEID

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Binnen de sector worden de verschillende stelsels verlengd tot 30 juni 2021:

- Algemeen stelsel 62 jaar (cao 17).
- Stelsel 59 jaar voor lange loopbanen met 40 jaar beroepsverleden.
- 58 jaar met 35 jaar beroepsverleden voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen.

Onder bepaalde voorwaarden kan ook een vrijstelling van (aangepaste) beschikbaarheid worden aangevraagd. Met vragen over SWT en beschikbaarheid kan je terecht bij de secretariaten van ACV-CSC METEA.

Tijdskrediet met motief

- Verderzetting van de regeling tijdskrediet (voltijds, halftijds of 1/5e) met motief gedurende 36 maanden (opleiding) en 51 maanden (zorg).
- Maximaal 100 % van het personeel kan gelijktijdig tijdskrediet opnemen.
- De toekenning van Vlaamse aanmoedigingspremies wordt verlengd.

Landingsbanen

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

NIEUW Halftijdse landingsbanen zijn mogelijk vanaf 57 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

De 1/2e of 1/5e landingsbanen zonder uitkeringen noch pensioengelijkstellingen blijven, onder bepaalde voorwaarden, mogelijk vanaf 50 jaar.

Werkbaar werk

Werkbaar werk, gespreid over de ganse loopbaan moet een structureel aandachtspunt zijn. Inspanningen moeten tot concrete resultaten leiden op de werkvloer.

VORMING EN OPLEIDING

De sectorale vormingsinspanningen worden verlengd en verdergezet met aandacht voor het groeipad voorzien door de wet van 5 maart 2017 en met bijzondere aandacht voor de risicogroepen.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het instellen van een syndicale afvaardiging staat op 30 werknemers.

SYNDICALE VOORDELEN

Syndicale premie

De werknemers die zijn aangesloten bij één van de in het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen vertegenwoordigde vakorganisaties, die op 30 september van het betrokken jaar in dienst zijn of die tussen 1 oktober en 30 september op rust zijn gegaan, hebben recht op een syndicale premie van 145 euro ten laste van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen". Deze syndicale premie wordt verhoogd tot 145 euro van zodra de wetgeving het toelaat.

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bij ontslag door de werkgever in het eerste jaar een syndicale premie van 145 euro toegekend en betaald door de werkgever; een tweede jaar na ontslag wordt deze premie betaald door voornoemd fonds.

Deze regeling geldt voor zover de betrokken werknemer inactief blijft tot de refertedatum van 30 september en geldt niet bij ontslag wegens dringende redenen.

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.
- Als onderhandelen niet lukt, dan pas voeren we actie.
- En als het moet, stappen we samen naar de arbeidsrechtbank.

Je kan bovendien heel wat geld besparen op jouw uitgaven voor vakantie en vrije tijd op vertoon van jouw lidkaart bij onze partners. Meer info via **www.alleenmaarvoordelen.be**.

Lid worden, kan heel eenvoudig! Spreek gerust een militant aan of bezoek onze website **www.hetacv.be** en ontdek wat ACV-CSC METEA jou te bieden heeft!

ADRESSEN

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T 053 73 45 46-47

Guldensporenlaan 7
3530 **Houthalen**
T 011 30 67 00

Peter Benoitstraat 11-13
8800 **Roeselare**
T 051 26 55 34

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T 03 222 70 51

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T 016 21 94 50-51

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T 053 73 45 48-49

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T 063 24 20 58

President Kennedypark 16D
8500 **Kortrijk**
T 056 23 55 70

H. Heymanplein 7
9100 **St.-Niklaas**
T 03 765 23 30

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T 081 25 40 18

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T 065 37 28 27

Oude Stationsstraat 4
8700 **Tielt**
T 051 26 55 37

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T 050 44 41 83-84

Boulevard Saucy 10
4020 **Liège**
T 04 340 73 20

Avenue des Etats-Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T 069 88 07 45

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T 02 557 87 00

Onder den Toren 5
2800 **Mechelen**
T 015 71 85 20

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T 014 44 61 15

Rue 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

