ACV-CSC METEA

SECTOR PUBLICATIE PC 107 MEESTER-KLEERMAKERS

CAO 2025-2026

4 INKOMEN

4 Index
4 Loonsverhoging
4 Huisarbeid
5 Maaltijdcheques
5 Cadeaucheques
6 Vervoerskosten
6 Eindejaarspremie

7 CONTRACT

7 Opzegtermijnen
11 Medische controle
11 Ziektebriefje

13 LOOPBAAN

13 Anciënniteitsverlof
13 Klein verlet
14 Tijdskrediet met motief
14 Landingsbanen
15 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

16 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

16 Vrijwillige overuren
16 Interne grens
17 Fiscaal gunstige overuren
17 Flexi-jobs

18 VORMING EN OPLEIDING

19 SYNDICALE VOORDELEN

19 Syndicale premie
19 ACV-CSC METEA heeft jou nodig

23 ADRESSEN

INLEIDING

In jouw sector hebben werkgevers en vakbonden recent onderhandeld om de loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers te verbeteren.

Er was al een ongelijke start omdat werkgevers heel wat cadeaus van de regering hadden gekregen zoals het versoepelen van de nachtarbeid, overuren zonder toeslag, geen loonsverhogingen, enzovoorts. En terwijl grote bedrijven grote winsten maken, gijzelt de loonnormwet de vrije onderhandelingen en bijgevolg onze lonen.

Het is overduidelijk hoe moeilijk het is om akkoorden in de sectoren te sluiten. Het was vechten voor een verhoging van het bedrag van de maaltijdcheques, als je al maaltijdcheques krijgt.

Ondanks deze kleine onderhandelingsmarge hebben wij uiteindelijk samen met de andere vakbonden toch een akkoord bereikt en daarover willen we je graag informeren via deze sectorpublicatie. Hierin leggen we je uit welke loon- en arbeidsvoorwaarden in jouw sector van toepassing zijn. Opgelet: deze publicatie is een momentopname, voor een laatste stand van zaken kijk je best nog even op onze website **www.hetacv.be**.

Veel leesplezier,

ACV-CSC METEA

INKOMEN

INDEX

In alle onpare maanden wordt gecontroleerd of er een indexering van de lonen moet gebeuren. Op 1 mei 2025 werden de lonen met 2% geïndexeerd.

Wil je weten wanneer je loon wordt geïndexeerd? Via de ACV-applicatie krijg je een melding bij elke indexering. Je kan deze downloaden via de app-store.

Opgelet: De automatische loonindex zoals ze vandaag wordt toegepast in je sector staat sterk onder druk door de regering en door de werkgevers. Het is op datum van publicatie onduidelijk of er maatregelen komen.

Scan deze QR-code voor de actuele lonen.

LOONSVERHOGING

De loonmarge is het percentage dat de lonen mogen stijgen bovenop de automatische indexering. Tweejaarlijks krijgen de sociale partners de mogelijkheid om hierover te onderhandelen.

De hoogte van het percentage wordt bepaald door de loonnormwet. Deze wet moet voorkomen dat de lonen in België sneller stijgen dan de lonen in onze buurlanden.

Voor 2025-2026 bedraagt de loonmarge nul procent. Dit betekent dat we niet konden onderhandelen over een collectieve stijging van de lonen bovenop de automatische indexering.

ACV-CSC METEA blijft consequent actie voeren tegen de loonnormwet, omdat deze wet vrije loononderhandelingen verhindert.

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): 14,9551 euro.

Niveau 1bis
Helpers(sters) en afwerkers(sters) na 3 jaar anciënniteit: 15,6929 euro.

Niveau 2
De assistenten werklieden en werksters: 16,5119 euro.

Niveau 3
Geschoolde werklieden en werksters: 17,6080 euro.

Niveau 4
Goedgeschoolde werklieden en werksters (keurwerksters): 18,1581 euro.

Niveau 5
Taille-werkman en taille-werkster: 18,7075 euro.

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.

Vanaf 1 januari 2024 heeft de maaltijdcheque een waarde van 4 euro per effectief gepresteerde dag. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 2,91 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

De waarde van de sectorale maaltijdcheque stijgt vanaf 1 januari 2026 met 2 euro per effectief gewerkte dag, en bedraagt vanaf dan 6 euro. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 4,91 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro. Deze stijging is het gevolg van onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers.

CADEAUCHEQUES

Voor 2025 en 2026 heeft de werknemer recht op een cadeaucheque van 40 euro. De werkgever betaalt deze cadeaucheque telkens uit op 6 december.

VERVOERSKOSTEN

Openbaar vervoer
Werknemers die gebruik maken van het openbaar vervoer voor hun woon-werk verkeer doen dit volledig kosteloos. Specifiek voor het openbaar vervoer met de trein geldt de derdebetalersregeling (waarbij de werkgever 80% betaalt en de overheid de resterende 20%).

Privévervoer
Vanaf 1 januari 2026 is de tussenkomst van de werkgever voor privévervoer gelijk aan 85% van de treinkaart (2e klasse) voor een overeenstemmend aantal kilometers.

Fietsvergoeding
Vanaf 1 januari 2026 hebben alle werknemers recht op een fietsvergoeding van 0,30 euro per kilometer afstand woon-werkplaats met een maximum van 40 kilometer (heen en terug).

Scan deze QR-code voor de actuele vervoerskosten.

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

Eenheidsstatuut
Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden (eenheidsstatuut). De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor nieuwe contracten die ingaan vanaf 1 juni 2026 bedraagt de maximale opzegtermijn 52 weken.

Voor een anciënniteit van minder dan 6 maanden wordt de opzegtermijn in de toekomst beperkt tot 1 week. Op datum van publicatie van deze uitgave was de ingangsdatum nog niet gekend.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende eengemaakte opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door werkgever (in weken) (anc. = 0 op 01.01.2014)	Opzeg door werknemer (in weken) (anc. = 0 op 01.01.2014)	Tegenopzeg werknemer na opzeg door werkgever (in weken)
0 < 3 m	1	1	1
3 m < 4 m	3	2	2
4 m < 5 m	4	2	2
5 m < 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
vanaf 30 j	+ 1 week per begonnen jaar anciënniteit	13	4

De opzegtermijn van de werknemer die ontslag neemt, bedraagt maximum 13 weken. Deze regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut op 31 december 2013.

Voor werknemers die al in dienst waren vóór 1 januari 2014 en worden ontslagen door de werkgever geldt er een aparte regeling. De rechten van deze werknemers worden “vastgeklikt”. Concreet betekent dit dat de opzegtermijn een optelsom is van 2 delen:

- Deel 1: de opzegtermijn op basis van de anciënniteit en geldende regels op 31 december 2013.
- Deel 2: de hierboven eengemaakte opzegtermijn in functie van de opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot het ontslag.

De opzegtermijnen van toepassing tot 31 december 2013 bij ontslag door de werkgever:

Anciënniteit op 31.12.2013	Werkgever
ALGEMEEN	
Minder dan 6 maanden	28 d
6 maand tot 5 jaar	37 d
5 tot 10 jaar	45 d
10 tot 15 jaar	60 d
15 tot 20 jaar	90 d
Vanaf 20 jaar	120 d
(MEDISCH) SWT	
Minder dan 20 jaar	28 d
Vanaf 20 jaar	56 d

d = kalenderdagen

Om de opzegtermijn te berekenen voor arbeiders die al in dienst waren vóór 1 januari 2014 en die worden ontslagen door de werkgever:

Vastgeklikte rechten op 31 december 2013 (deel 1) +
opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag (deel 2)

Er werd ook 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.

De OCV moet door de werknemer aangevraagd worden bij de uitbetalingsinstelling. Het is aangeraden dit altijd te doen ook al wordt de betrokken werknemer niet werkloos en moet er geen werkloosheidsuitkering aangevraagd worden.

OCV kan direct na afloop van de opzegtermijn of na de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding aangevraagd worden. De werknemer moet dit zeker doen binnen de 6 maanden na die periode.

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 (medisch) SWT heeft men recht op de OCV.

Voorbeeld:
Arbeider PC 107

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 16 februari 2026

(a) Totale anciënniteit = 33 jaar = 75 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen).

(b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013 in PC 107: 120 dagen (= 17 weken en 1 dag).

(c) Opzeg vanaf 1 januari 2014 tot 16 februari 2026: 39 weken.

Deze werknemer krijgt dus (120 dagen + 33 weken) = 56 weken en 1 dag opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) en een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 18 weken en 6 dagen (75 - 56 weken en 1 dag).

Je kan je opzeg ook berekenen met onze berekeningstool.

Schorsing van de opzegtermijn
Een aantal gebeurtenissen schorsen de opzegtermijn. Dit betekent dat in die gevallen de opzegtermijn ofwel geen aanvang neemt ofwel niet verder loopt. De schorsing van de opzegtermijn is enkel voorzien wanneer de werkgever overgaat tot opzegging. Wanneer de opzegging door de werknemer wordt gegeven, zal de opzegtermijn nooit worden geschorst.

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 een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) (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 meesterkleermakers werd geen cao gesloten die zo’n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder cao 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.

ZIEKTEBRIEFJE

Vanaf 28 november 2022 is het ziektebriefje gedeeltelijk afgeschaft. Dit was tot eind 2025 driemaal per kalenderjaar. Vanaf 2026 kan je nog tweemaal per jaar een dag ziek thuisblijven zonder ziekteattest. Deze vrijstelling geldt zowel voor een arbeidsongeschiktheid van 1 dag, als voor de 1e dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers kunnen hiervan afwijken, op voorwaarde van een ondernemings-cao of een wijziging van het arbeidsreglement.

Hoewel het medisch attest tot tweemaal per kalenderjaar niet langer verplicht is, moet je nog steeds rekening houden met de volgende principes:

- Je moet de arbeidsongeschiktheid steeds onmiddellijk melden aan de werkgever op de gebruikelijke manier.
- Je moet de arbeidsongeschiktheid staven aan de hand van een medisch attest als de werkgever hierom vraagt, met uitzondering van het medisch attest voor de 1e dag van 2 afzonderlijke ziekteperiodes.
- Indien je op een ander adres verblijft dan het gewoonlijke verblijfsadres, moet je dit onmiddellijk melden aan de werkgever. Zodoende blijft een medische controle mogelijk (zie eerder).

Het arbeidsreglement is het document bij uitstek voor meer informatie over de bepalingen op ondernemingsniveau. Bekijk daarom zeker het arbeidsreglement van jouw onderneming.

Hervallen na werkhervatting
Sinds 1 januari 2026 geldt een nieuwe regeling: na elke ziekteperiode waarvoor gewaarborgd loon werd betaald, begint een hervaltermijn van 8 weken te lopen. Dit was vroeger 14 kalenderdagen. Word je als werknemer opnieuw ziek tijdens deze hervaltermijn als gevolg van dezelfde ziekte, dan moet je werkgever het gewaarborgd loon niet opnieuw betalen, of slechts het resterende gedeelte.

Wanneer je hervalt tijdens progressieve werkhervatting geldt de voorgaande regeling niet: de werknemer valt meteen terug op een ziekte-uitkering via het ziekenfonds en er is geen recht op gewaarborgd loon.

Ziekte en tijdelijke werkloosheid
Ben of word je ziek tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, dan krijg je enkel gewaarborgd loon voor de dagen dat je ingepland staat om te werken. Voor de dagen dat je niet ingepland bent en dus op tijdelijke werkloosheid staat, doe je een aanvraag bij je mutualiteit. Voor die dagen krijg je een ziekte-uitkering.

LOOPBAAN

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

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te blijven bij bepaalde gebeurtenissen. Dit is het zogenaamde klein verlet of kort verzuim. Een aantal vormen van klein verlet werden recent gewijzigd.

De lijst met motieven voor klein verlet is echter nog veel uitgebreider dan de informatie die je hieronder terugvindt. Via de QR-code kan je het volledige overzicht bekomen.

Geboorteverlof
Elke werknemer heeft het recht om afwezig te zijn van het werk naar aanleiding van de geboorte van een kind. Het aantal dagen geboorteverlof werd vanaf 2023 opgetrokken naar 20 dagen, ongeacht het arbeidsregime (voltijds of deeltijds). Dit verlof moet worden opgenomen in de periode van 4 maanden vanaf de dag van de bevalling.

Tijdens de eerste 3 dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Voor de volgende dagen moet de werknemer een uitkering aanvragen bij het ziekenfonds (die 82% van het begrensd brutoloon bedraagt).

Adoptieverlof

Recent uitgebreid

De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op een individueel krediet van maximum 6 weken adoptieverlof. Het adoptieverlof is de afgelopen jaren uitgebreid geweest.

Tot 31 december 2026 is het adoptieverlof uitgebreid met 4 weken, vanaf 1 januari 2027 worden dit 5 weken. Deze uitbreiding komt bovenop het individueel recht, maar is tussen de adoptieouders te verdelen.

Het individueel krediet van 6 weken kan worden verdubbeld wanneer het kind een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid heeft.

Het individueel krediet kan met 2 weken worden verlengd bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

Gedurende de eerste 3 dagen adoptieverlof geniet de arbeider het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen adoptieverlof geniet de arbeider een uitkering die wordt uitbetaald door het ziekenfonds.

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

- Verderzetting voor onbepaalde duur van de regeling tijdskrediet met motief gedurende 36 maanden (opleiding) en 51 maanden (zorg).
- Als aanvulling op de uitkering bij tijdskrediet die je van de RVA ontvangt, kan je ook een Vlaamse aanmoedigingspremie aanvragen. Deze regeling is in de sector afgesloten voor onbepaalde duur.

Indien je tijdskrediet met motief wil opnemen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaalde tewerkstellingsbreuk, enzovoorts. Bovendien verschillen deze voorwaarden per motief en per type van onderbreking (deeltijds of voltijds).

Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.

LANDINGSBANEN

Halftijdse en 1/5e landingsbanen zijn mogelijk vanaf 55 jaar voor zware beroepen (25 jaar beroepsverleden) en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

Er is een sector-cao afgesloten die loopt tot juli 2029 waardoor je tot dan in een landingsbaan kan stappen.

Werknemers in een landingsbaan hebben tijdens 2025 en 2026 recht op een opleg die maandelijks door de werkgever wordt betaald. Deze opleg bedraagt:

- 30 euro per maand voor een 1/5e landingsbaan.
- 50 euro per maand voor een 1/2e landingsbaan.

Indien je in een landingsbaan wil stappen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaald beroepsverleden, enzovoorts. Er kan mogelijks ook een impact zijn op je pensioenbedrag (bv. wanneer je stopt met werken voor de wettelijke pensioenleeftijd).

Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming of via de gespecialiseerde loopbaandienstverlening van het ACV.

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Er zijn in principe geen nieuwe intreders meer mogelijk in de meeste SWT-systemen. Dat werd bepaald door het regeerakkoord. Het enige SWT-stelsel dat wel nog mogelijk blijft, is het stelsel 58 jaar voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen met 35 jaar beroepsverleden.

Onder bepaalde voorwaarden kan ook een vrijstelling van (aangepaste) beschikbaarheid worden aangevraagd.

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

De Arizona-regering heeft een aantal zaken rond flexibiliteit versoepeld ten nadele van de werknemers.

VRIJWILLIGE OVERUREN

Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.

Tot en met 31 maart 2026 kenden we 2 soorten vrijwillige overuren:

- Vrijwillige overuren: op basis van een schriftelijk akkoord tussen werknemer en werkgever kon een werknemer tot 100 overuren op jaarbasis presteren. Deze overuren waren met toeslag maar zonder recuperatie.
- Relance-overuren: 120 bijkomende vrijwillige overuren waarvoor ook een schriftelijk akkoord tussen werknemer en werkgever nodig was. Deze overuren waren zonder toeslag en zonder recuperatie maar waren bruto-netto.

Na 31 maart 2026 zijn de relance-overuren afgeschaft.

Vanaf 1 april 2026 zijn er 360 vrijwillige overuren:

- 240 overuren zonder toeslag (bruto-netto, geen recuperatie).
- 120 overuren met toeslag (geen recuperatie).

Hiervoor is ook een schriftelijk akkoord nodig tussen werkgever en werknemer. Dit loopt voor één jaar en wordt stilzwijgend verlengd.

INTERNE GRENS

Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.

De interne grens ligt 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, kan de werknemer de normale wekelijkse arbeidsduur niet meer overschrijden zonder dat die overuren eerst worden afgebouwd, hetzij via inhaalrust of via uitbetaling.

Opgelet: Tot 31 maart 2026 telden de eerste 45 vrijwillige overuren niet mee voor de berekening van de interne grens. Vanaf 1 april 2026 tellen de vrijwillige overuren in zijn geheel niet meer mee voor de berekening van de interne grens.

FISCAAL GUNSTIGE OVERUREN

Tot voor 1 januari 2026 gold een algemeen contingent van 130 fiscaal voordelige overuren per jaar en per werknemer. Dat werd de voorbije jaren tijdelijk verhoogd naar 180 u. De regering wil dit nu definitief vastleggen op 180 fiscaal gunstige overuren, voor prestaties vanaf 1 januari 2026. Het is nog wachten op de wetgeving die deze regeling vastlegt.

FLEXI-JOBS

Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.

Vanaf 1 juli 2026 worden flexi-jobs uitgebreid naar alle sectoren. Het zal dus mogelijk worden om in alle sectoren een flexi-job uit te oefenen voor zover aan de voorwaarden is voldaan (bv. het derde kwartaal voorafgaand aan de flexi-job minstens 4/5e van een voltijdse job werken).

In de sector zijn er geen omkaderende maatregelen afgesproken die het gebruik van flexi-jobs beperken.

VORMING EN OPLEIDING

Vanaf 2023 wordt het collectief opleidingsrecht vervangen door een individueel opleidingsrecht. Deze wijziging komt er in uitvoering van de “arbeidsdeal”. Elke werknemer heeft hierdoor jaarlijks recht op een aantal individuele opleidingsdagen.

Voor ondernemingen vanaf 20 werknemers geldt vanaf 2024 een individueel opleidingsrecht van 5 dagen per jaar.

Voor de ondernemingen vanaf 10 werknemers en minder dan 20 werknemers geldt vanaf 2023 een collectief opleidingsrecht van 2,5 dagen per jaar waarvan 1 dag individueel opleidingsrecht is gegarandeerd.

Voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers is er geen individueel opleidingsrecht.

Via Mode-Unie worden werkgevers en werknemers over het aanbod en de mogelijke opleidingen geïnformeerd. Er is hierbij aandacht voor risicogroepen.

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt 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 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 bij onze partners. Meer info via www.alleenmaarvoordelen.be.

ADRESSEN

Antwerpen
03 222 70 51
metea.antwerpen@acv-csc.be
- Pelikaanstraat 4, 2018 Antwerpen
- Korte Begijnenstraat 20, 2300 Turnhout
- Onder den Toren 5, 2800 Mechelen

Brabant
02 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be
- Pletinckxstraat 19, 1000 Brussel/Bruxelles
- Toekomststraat 17, 1800 Vilvoorde
- Martelarenlaan 8, 3010 Kessel-Lo
- Rue des Canonniers 14, 1400 Nivelles

Hainaut-Namur
071 23 08 64
metea.hainaut-namur@acv-csc.be
- Rue Prunieau 5, 6000 Charleroi
- Place Maugrétout 17, 7100 La Louvière
- Rue Claude de Bettignies 10-12, 7000 Mons
- Avenue des Etats-Unis 10 bte 4, 7500 Tournai
- Place Charles de Gaulle 3, 7700 Mouscron
- Chaussée de Louvain 510, 5004 Bouge

Liège-Luxembourg
04 340 73 20
metea.liege-luxembourg@acv-csc.be
- Boulevard Saucy 10, 4020 Liège
- Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
- Aachener Straße 89, 4700 Eupen
- Rue Pietro Ferrero 1, 6700 Arlon

Limburg
011 30 67 00
metea.limburg@acv-csc.be
- Guldensporenlaan 7, 3530 Houthalen

Oost-Vlaanderen
09 265 43 20
metea.oost-vlaanderen@acv-csc.be
- Poel 7, 9000 Gent
- Hopmarkt 45, 9300 Aalst
- Aimé Delhayeplein 16, 9600 Ronse
- H. Heymanplein 7, 9100 Sint-Niklaas
- Oude Vest 144 bus 2, 9200 Dendermonde

West-Vlaanderen
051 26 55 34
metea.west-vlaanderen@acv-csc.be
- H. Horriestraat 31, 8800 Roeselare
- Koning Albert I-laan 132, 8200 Brugge
- Dr. L. Colensstraat 7, 8400 Oostende
- President Kennedypark 16D, 8500 Kortrijk

ACV-CSC METEA

WWW.HETACV.BE

VU: Lieve De Preter, Koning Albert II-laan 19, 1210 Brussel