



**SECTOR
PUBLICATIE
PSC 120.03
JUTE**

CAO 2025-2026

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 4 Startersjobs
- 5 Maaltijdcheques
- 5 Cadeaucheque
- 5 Vervoerskosten
- 6 Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding)

7 BESTAANSZEKERHEID

- 7 Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid

8 CONTRACT

- 8 Opzegtermijnen
- 12 Medische controle
- 12 Ziektebriefje

14 LOOPBAAN

- 14 Anciënniteitsverlof
- 14 Klein verlet
- 16 Tijdskrediet met motief
- 16 Landingsbanen
- 16 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

17 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

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

19 VORMING EN OPLEIDING

20 VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

21 TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

22 SYNDICALE VOORDELEN

- 22 Syndicale premie
- 22 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, enzovoort. 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

Binnen de sector jute wordt per kwartaal nagegaan of de lonen moeten aangepast worden aan de index. De lonen werden op 1 april 2026 laatst geïndexeerd met 1,05%.

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.

LOONSVERHOOGING

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.

STARTERSJOBS

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.

De werkgever vult het nettoloon aan met een compenserende toeslag die exact het nettoverlies dekt, te wijten aan het lagere brutoloon.

In de sector werd overeengekomen om de starterslonen niet toe te passen.

MAALTIJDCHQUES

Vanaf 1 oktober 2023 bedraagt de nominale waarde van de maaltijdcheque 4,50 euro. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 3,41 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

In 2026 worden de maaltijdcheques tweemaal verhoogd. Vanaf 1 januari 2026 wordt de werkgeversbijdrage met 1 euro verhoogd waardoor de sectorale maaltijdcheque op 5,50 euro komt te liggen. Vanaf 1 oktober 2026 wordt de werkgeversbijdrage met 0,50 euro verhoogd waardoor de sectorale maaltijdcheque op 6 euro komt te liggen.

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. Vanaf 1 januari 2026 wordt dit bedrag opgetrokken naar 40 euro.

VERVOERSKOSTEN

Sinds 1 januari 2011 wordt een verplaatsingsvergoeding toegekend door de werkgever van 0,75 euro per gewerkte dag. Vanaf 1 september 2019 bedraagt deze vergoeding 1 euro per gewerkte dag.

Werknemers die op 5 kilometer of meer van de werkplaats wonen en zich met een privaat vervoersmiddel (wagen) naar het werk verplaatsen, hebben recht op een tussenkomst van hun werkgever. Deze is gelijk aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart voor de afgelegde afstand.

Vanaf 1 januari 2022 wordt deze drempel van 5 kilometer verlaagd naar 1 kilometer.

Vanaf 1 oktober 2026 bedraagt de fietsvergoeding 0,30 euro per kilometer met een maximum van 40 kilometer (heen en terug). Via een schriftelijke verklaring

op eer dient de werknemer zich te engageren om gedurende 90% van de tijd de woon-werkverplaatsing met de fiets te doen.



Scan deze QR-code voor de actuele vervoerskosten.

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.

Boven op 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.

BESTAANSZEKERHEID

AANVULLENDE VERGOEDING BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Tot 1 januari 2026 heeft de werknemer recht op een supplement bij tijdelijke werkloosheid van 15 euro voor 20 dagen tijdelijke werkloosheid, hetzij 300 euro in totaal. Er is recht op dit supplement vanaf de 1e dag tijdelijke werkloosheid.

Vanaf 1 januari 2026 wordt het bedrag van 15 euro verhoogd naar 17 euro. De overige modaliteiten (waaronder het maximum aantal dagen waarop er recht is) blijven ongewijzigd. De werknemer heeft in totaal recht op een bedrag van 340 euro.

Van de bedragen wordt 26,75% bedrijfsvoorheffing afgehouden.

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	40 d
5 tot 10 jaar	48 d
10 tot 15 jaar	64 d
15 tot 20 jaar	97 d
Vanaf 20 jaar	129 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 PSC 120.03

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: 20 jaar + 11 maand = 129 kalenderdagen (= 18 weken en 3 kalenderdagen).

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

Deze werknemer krijgt dus (18 weken + 3 kalenderdagen + 39 weken) = 57 weken + 3 kalenderdagen opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 17 weken en 4 kalenderdagen (= 75 - 57 weken en 3 kalenderdagen).



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.

In de sector jute 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 hervattermijn van 8 weken te lopen. Dit was vroeger 14 kalenderdagen. Word je als werknemer opnieuw ziek tijdens deze hervattermijn 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 hebben recht op een 1e anciënniteitsdag na 10 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector en een 2e anciënniteitsdag na 20 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector.

Vanaf 1 januari 2026 wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor de 2e dag anciënniteitsverlof verlaagd naar 15 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector.

De 1e anciënniteitsdag wordt betaald door het “Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen” en de 2e 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.

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. Daarnaast is het ook mogelijk om sectoraal betere afspraken te maken (bv. uitbreiding van de doelgroep voor wie het klein verlet bedoeld is, of een uitbreiding van het aantal dagen). Hieronder vind je de recente uitbreidingen en de sectorale verbeteringen terug.



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 begrensde 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.

Flexibele opname van het rouwverlof (sectorale uitbreiding)

Bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote, samenwonende partner, van een kind van de werknemer, of een kind van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, heeft de werknemer recht op 10 dagen rouwverlof.

De eerste 5 dagen rouwverlof mogen genomen worden tussen de dag van het overlijden en tot (en met inbegrepen) de 3e kalenderdag die de dag van de begrafenis volgt.

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

- De regeling tijdskrediet (voltijds, halftijds of 1/5e) met motief gedurende 36 maanden (opleiding) en 51 maanden (zorg) geldt voor onbepaalde duur in de sector.
- Maximaal 100% van het personeel kan gelijktijdig tijdskrediet opnemen.
- Naast de uitkering van de RVA kan je ook een Vlaamse aanmoedigingspremie aanvragen (dit is een bijkomende financiële ondersteuning). Deze regeling geldt voor onbepaalde duur in de sector.

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, enzovoort. 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.

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, enzovoort. 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).

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 het volgende individueel opleidingsrecht en bijbehorend groeipad:

- 2023: 3 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2024: 4 individuele opleidingsdagen per jaar
- vanaf 2025: 5 individuele opleidingsdagen per jaar

Voor ondernemingen vanaf 10 werknemers en met minder dan 20 werknemers geldt in 2023 een collectief recht van 2,5 dagen per jaar en vanaf 2024 van 3,5 dagen per jaar. Van dit collectief recht is er telkens 1 dag individueel opleidingsrecht gegarandeerd.

Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers geldt hetzelfde collectief opleidingsrecht als hierboven - in 2023 een collectief recht van 2,5 dagen per jaar en vanaf 2024 van 3,5 dagen per jaar - zonder evenwel de garantie van 1 dag individueel opleidingsrecht per jaar.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

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

TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

De tewerkstellingsverbintenissen uit vorige cao's worden verlengd. Dit betekent dat de werkgever niet mag overgaan tot afdanking om economische of technische redenen.

Wil de werkgever dit toch doen, dan moeten deze een welomschreven procedure van informatie en overleg volgen. Zo niet kan de ontslagen werknemer een éénmalige forfaitaire schadevergoeding van 495,79 euro opeisen.

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE

De werknemers die lid zijn van ACV-CSC METEA, 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 de duurtijd van deze cao wordt bij ontslag door de werkgever in het 1e jaar een syndicale premie van 145 euro toegekend en betaald door de werkgever. Het 2e jaar na ontslag wordt deze premie betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid. Deze regeling geldt voor zover de betrokken werknemer werkloos 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 industriebond.
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.
- 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.

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 Canoniers 14, 1400 Nivelles

Hainaut-Namur

071 23 08 64

metea.hainaut-namur@acv-csc.be

- Rue Prunieu 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