



**SECTOR
PUBLICATIE
PSC 149.01**

ELEKTRICIENS

CAO 2025-2026

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 5 Functieclassificatie
- 5 Maaltijdcheques
- 5 Ecocheques
- 6 Vervoerskosten
- 6 Mobiliteitsvergoeding
- 7 Eindejaarspremie
- 8 Ploegenpremie en premie voor nachtarbeid
- 9 Premie voor gevaarlijk en ongezond werk
- 9 Anciënniteitspremie
- 9 Sectoraal pensioenfonds

11 BESTAANSZEKERHEID

- 11 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
- 11 Toeslag bij ziekte
- 12 Toeslag bij sluiting van de onderneming
- 13 Toeslag bij halftijds tijdscrediet
- 13 Toeslag in geval van 1/5e landingsbaan
- 13 Toeslag bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 14 Tussenkost in kosten kinderopvang
- 14 Tussenkost in kosten loopbaanbegeleiding
- 15 Tussenkost voor zachte landingsbanen

16 CONTRACT

- 16 Opzegtermijnen
- 20 Overleg bij meervoudig ontslag
- 20 Interimarbeid
- 20 Opbouw anciënniteit
- 21 Medische controle
- 21 Ziektebriefje

23 LOOPBAAN

- 23 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 23 Tijdscrediet en loopbaanvermindering
- 24 Loopbaanverlof
- 24 Anciënniteitsverlof
- 24 Werkbaar werk
- 25 Klein verlet

28 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

- 28 Vrijwillige overuren
- 28 Interne grens
- 29 Fiscaal gunstige overuren
- 29 Flexi-jobs

30 VORMING EN OPLEIDING

31 VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

32 SYNDICALE VOORDELEN

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

35 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 elektriciens worden zowel de effectieve lonen als de baremalonen jaarlijks op 1 januari geïndexeerd. De lonen worden die dag telkens verhoogd volgens de “reële inflatie”. Om de reële inflatie op 1 januari te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand december vergeleken met het indexcijfer van de maand december van het vorige jaar.

Concreet betekent dit dat de lonen op 1 januari 2025 stegen met 3,58% en op 1 januari 2026 met 2,23%.

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.

FUNCTIECLASSIFICATIE

Een werkgroep met experts functieclassificatie wordt opgericht, die tegen 31 december 2028 werk maakt van een actualisatie van de bestaande functieclassificatie.

MAALTIJDCHQUES

In het sectorakkoord 2025-2026 is voorzien in de sectorale invoering/verhoging van de maaltijdcheque. Tot 30 september 2026 heeft de werkgever in overleg met de syndicale delegatie de keuze tussen twee scenario's:

- Scenario 1: invoering/verhoging van de maaltijdcheque met een werkgeversbijdrage van 2 euro. De minimale maaltijdcheque bedraagt dan 3,09 euro. De ecocheques worden niet meer uitbetaald, met uitzondering van de ecocheques van 2026.
- Scenario 2: invoering/verhoging van de maaltijdcheque met een werkgeversbijdrage van 1 euro. De minimale maaltijdcheque bedraagt dan 2,09 euro. De ecocheques blijven behouden zoals hieronder vermeld.

Indien er geen keuze gemaakt wordt tegen 30 september 2026, zal de werkgever automatisch scenario 2 moeten toepassen.

ECOCHEQUES

Elke voltijds tewerkgestelde werknemer heeft recht op ecocheques ter waarde van 250 euro per jaar. Deze worden in één keer uitbetaald op 15 november. De betaling gebeurt op basis van de tewerkstelling in de referteperiode van 1 oktober van het voorgaande jaar tot en met 30 september van het lopende jaar.

Wanneer de werknemer in deze periode op bepaalde ogenblikken niet werkt, worden in een aantal gevallen gelijkstellingen voorzien:

- Alle schorsingsdagen waarvoor loon of vakantiegeld werd betaald.
- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.
- Alle dagen van geboorteverlof.
- De volledige periode van moederschapsrust.
- 30 dagen ziekte, ongeval of arbeidsongeval bovenop het gewaarborgd maandloon.

Voor alle gevallen van onvolledige tewerkstelling tijdens de referteperiode wordt in een pro rata voorzien.

Uitzendkrachten hebben op het vlak van ecocheques dezelfde rechten als de vaste werknemers.

In de onderneming kan een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) worden afgesloten omtrent een alternatieve besteding van de ecocheques.

VERVOERSKOSTEN

Openbaar vervoer

Terugbetaling van 100% van de kosten van het openbaar vervoer (indien een derdebetalersregeling niet van toepassing is).

Privévervoer

Wanneer een werknemer met eigen vervoer naar het werk komt, ontvangt hij een vergoeding gebaseerd op een week- of maandabonnement van de NMBS. De verplaatsing met eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen, ook te voet. De werkgever mag deze tussenkomst niet omzetten naar een dagbedrag.

Fietsvergoeding

Arbeiders die zich met de fiets verplaatsen, ontvangen een fietsvergoeding van 0,27 euro per kilometer. Vanaf 1 oktober 2026 verhoogt de fietsvergoeding naar 0,32 euro per kilometer met een maximum van 40 kilometer (heen en terug). Er is een minimaal recht op een vergoeding gelijk aan de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer.



Scan deze QR-code voor de actuele vervoerskosten.

MOBILITEITSVERGOEDING

Wanneer een werknemer zich verplaatst van zijn woonplaats, de zetel van de onderneming of de ophaalplaats naar de werf heeft hij recht op een mobiliteitsvergoeding. De jaarlijkse indexatie gebeurt op 1 februari.

Deze mobiliteitsvergoeding is verschillend naargelang het vervoermiddel waarmee hij deze verplaatsing doet.

Vanaf 1 februari 2026 bedraagt deze vergoeding voor een werknemer die:

- Met het openbaar vervoer naar de werf gaat: een volledige terugbetaling van de kost van het openbaar vervoer.

- Met zijn eigen wagen naar de werf gaat: 0,3450 euro per kilometer.
- Als passagier zich met het voertuig van de werkgever naar de werf begeeft: 0,1732 euro per kilometer.
- Zich met het voertuig van de werkgever naar de werf begeeft en chauffeur met passagier(s) is: 0,1929 euro per kilometer.
- Zich met het voertuig van de werkgever naar de werf begeeft en chauffeur zonder medepassagier(s) is: 0,1817 euro per kilometer.

Mobiliteitsverlof

- Afgelegde kilometers op de loonfiche: vanaf 1 januari 2024 voegt de werkgever maandelijks bij de loonfiche een detail toe van het aantal per dag afgelegde kilometers onder het stelsel van mobiliteit.
- Recht op mobiliteitsverlof: vanaf 1 januari 2026 wordt een extra dag betaalde vakantie toegekend vanaf 25.000 kilometer.

Deze extra dag betaalde vakantie wordt toegekend in het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarin het aantal kilometers wordt bereikt.

De teller van de afgelegde kilometers wordt op nul gezet op 1 januari. De opgebouwde dagen worden opgenomen binnen de 12 maanden nadat ze verworven zijn en dit in overleg met de werkgever.

De ondernemingen kunnen vanaf 1 januari 2022 de dag mobiliteitsverlof omzetten in een terugkerend gelijkwaardig voordeel.

Bij de omzetting dient rekening gehouden te worden met de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) alsook met bijhorende sociale lasten (sociale zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

De procedure voor de omzetting naar het terugkerend gelijkwaardig voordeel verloopt in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging via een cao op ondernemingsvlak.

EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie wordt betaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid Volta en dit vóór 31 december. Volta kan deze premie enkel uitbetalen indien zij beschikken over een bankrekeningnummer. De premie kan tot 5 jaar na datum nog worden aangevraagd.

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van het brutoloon verdiend in de referteperiode die loopt van 1 juli van het afgelopen jaar en 30 juni van het lopende jaar.

Er is een pro rata in geval van:

- Ontslag door de werkgever, met uitzondering van ontslag wegens dringende reden.
- Ontslag door de werknemer.
- Eén of meerdere contracten van bepaalde duur.
- Bij beëindiging van het contract wegens overmacht.
- Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst via onderlinge instemming.

Een werknemer in SWT of een gepensioneerde werknemer heeft recht op een volledige premie.

Sommige afwezigheden worden onder bepaalde voorwaarden gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Belangrijkste gelijkstellingen:

- Ongeval en gewone ziekte.
- Feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid.
- Arbeidsongeval of beroepsziekte.
- Tijdelijke werkloosheid.
- Jeugdvakantie en seniorvakantie.
- Moederschapsverlof, geboorte- of adoptieverlof, pleegouderverlof en profylactisch verlof.

Het maximum aantal gelijkgestelde dagen bedraagt 130 dagen per referteperiode als je minstens 120 gepresteerde dagen kan bewijzen als arbeider. Presteerde je minder dan 120 dagen dan heb je recht op een maximum van gelijkgestelde dagen gelijk aan een derde van het aantal gepresteerde dagen.

PLOEGENPREMIE EN PREMIE VOOR NACTARBEID

Er geldt een minimale regeling inzake ploegenpremie: 10% voor ploegenarbeid en 20% voor nachtarbeid (voor arbeid tussen 20 u. en 6 u.). Betere regelingen op ondernemingsvlak, blijven uiteraard van toepassing.

Opgelet, vanaf 1 juni (op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie), is het toegelaten dat bepaalde ondernemingen uit PSC 149.01 de nachtpremie voor nieuwe werknemers nog enkel betalen tussen 23 u. en 6 u.

Voorwaarden:

- Voor nieuwe werknemers in dienst vanaf 1 juni 2026.
- Indien de onderneming één van volgende specifieke activiteiten 's nachts verricht:
 - kleinhandel op voorwaarde dat dit geheel of gedeeltelijk online gebeurt;
 - groothandel;
 - logistieke activiteiten voor rekening van derden;
 - elektronische handel.

De werkgever is echter niet verplicht deze wetgeving te volgen, en kan voor deze groep van werknemers er toch voor kiezen om hun nachtpremie al toe te kennen vanaf 20 u. Hiervoor moet een cao worden afgesloten op ondernemingsvlak. Een aanbeveling in die zin is opgenomen in het sectoraal akkoord 2025-2026.

PREMIE VOOR GEVAARLIJK EN ONGEZOND WERK

Indien er, na alle veiligheidsmaatregelen te hebben getroffen, nog werken zijn van uitzonderlijke aard, die een gevaar opleveren al dan niet eigen aan het beroep, heeft de werkmán recht op een toeslag van 15%.

Dezelfde premie geldt voor arbeiders die regelmatig werkzaamheden uitvoeren op een hoogte boven een stabiel niveau of op een onstabiel niveau.

ANCIËNNITEITSPREMIE

Per jaar anciënniteit in de onderneming en in dezelfde categorie wordt het minimumloon verhoogd met 1% na 1 jaar dienst en jaarlijks met 0,5% vanaf het 2e jaar.

De maximale loonsverhoging ten gevolge van de anciënniteit bedraagt 13,5%. Dit betekent dat deze verhoging kan worden toegekend tot de werknemer een anciënniteit heeft van 26 jaar in de onderneming.

SECTORAAL PENSIOENFONDS

Elke werknemer uit de sector elektriciens heeft sedert 1 januari 2002 recht op een aanvullend pensioen bovenop het wettelijk pensioen.

De voordelen van dit sectorale pensioenstelsel zijn dus van toepassing op alle werknemers die verbonden zijn, of waren, met een werkgever uit de sector elektriciens en dit ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur, voltijds of deeltijds...).

De bijdrage die door de werkgever aan het sectoraal pensioenfonds wordt betaald voor het aanvullend pensioen bedraagt sinds 2016 2,1% van de brutolonen.

Voor meer informatie:
Sociaal Fonds Volta
Marlylaan 15, 1120 Brussel
tel.: 02 478 86 97
e-mail: fbz-fse@volta-org.be
www.volta-org.be

BESTAANSZEKERHEID

Op 1 januari 2026 werden aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 7,09%.

De meeste vergoedingen die hieronder zijn opgesomd dienen door de werknemer zelf aangevraagd te worden bij Volta. Meer informatie: www.volta-org.be.

TOESLAG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Bij tijdelijke werkloosheid betaalt Volta een toeslag bovenop de normale werkloosheidsuitkering.

De toeslag per werkloosheidsuitkering bedraagt 14,63 euro en 7,31 euro per halve werkloosheidsuitkering.

De aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen worden maximaal gedurende 150 dagen per kalenderjaar uitbetaald. De eerste 60 dagen worden betaald door Volta. De werkgever betaalt deze aanvullende vergoedingen vanaf de 61e dag tot de 150e dag.

Alle andere vormen van aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid zijn onbeperkt in duur en worden volledig betaald door Volta.

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient ook betaald te worden bij jeugdvakantie en bij seniorvakantie.

TOESLAG BIJ ZIEKTE

Arbeiders die langer dan 30 dagen arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van ziekte of ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte of arbeidsongeval) hebben recht op een aanvullende vergoeding van Volta.

Voorwaarden voor deze toeslag:

- Op het ogenblik van de ziekte in het personeelsregister van de onderneming ingeschreven zijn.
- Wettelijke ziekte-uitkeringen genieten.
- 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld.

Duur:

- Maximum 36 maanden per ziekteperiode.

Vanaf 1 januari 2026 bedraagt deze aanvullende vergoeding:

- 2,17 euro per ziekte-uitkering.
- 1,08 euro per halve ziekte-uitkering.

Oudere zieken

Arbeiders van 55 jaar of ouder die in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid verkeren wegens ziekte of ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte en arbeidsongeval), ontvangen van Volta, als oudere zieke een vergoeding bovenop het bedrag uitbetaald door de mutualiteit en dit tot aan hun pensioen.

Voorwaarden:

- Ten minste 55 jaar oud zijn op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid.
- Wettelijke ziekte-uitkeringen genieten.
- 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld.

Vanaf 1 januari 2026 bedraagt deze aanvullende vergoeding 10,64 euro per volledige ziekte-uitkering en 5,32 euro per halve ziekte-uitkering.

TOESLAG BIJ SLUITING VAN DE ONDERNEMING

Werknemers hebben in geval van sluiting van de onderneming recht op een aanvullende vergoeding. Per jaar anciënniteit komt daar een extra toeslag bij.

Vanaf 1 januari 2026 bedraagt de aanvullende vergoeding 382,40 euro. Dit bedrag wordt vanaf dezelfde datum verhoogd met 19,25 euro per jaar anciënniteit met een maximum van 1.261,18 euro.

Voorwaarden:

- Op het ogenblik van de sluiting ten minste 45 jaar oud zijn.
- Op het ogenblik van de sluiting ten minste 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.
- Niet binnen 30 dagen na ontslag opnieuw in dienst zijn genomen.

TOESLAG BIJ HALFTIJD TIJDSKREDIET

Een werknemer van 53 jaar en ouder in halftijds tijdskrediet ontvangt van Volta gedurende 60 maanden een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de RVA.

Vanaf 1 januari 2026 bedraagt dit bedrag 95,59 euro per maand.

TOESLAG IN GEVAL VAN 1/5E LANDINGSBAAN

In geval van een landingsbaan vanaf 60 jaar, waarbij de prestaties verminderd worden met 1/5e, betaalt Volta een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de RVA.

Wanneer de arbeider met een lange loopbaan of zwaar beroep instapt in een landingsbaan vanaf 55 jaar (in geval van een 1/5e loopbaanvermindering), betaalt Volta eveneens een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de RVA.

Deze vergoeding bedraagt 38,24 euro per maand.

TOESLAG BIJ STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Volta neemt de betaling van de aanvullende vergoeding SWT ten laste op voorwaarde dat de arbeider een anciënniteit van 5 jaar in de sector kan voorleggen, recht heeft op werkloosheidsuitkeringen én aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voldoet om recht te hebben op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage conform de geldende cao's op het ogenblik dat hij in SWT wordt gesteld.

Volta berekent de aanvullende vergoeding bij SWT volgens cao 17: de helft van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering, rekening houdend met het minimumbedrag voor oudere werklozen.

Onder bepaalde voorwaarden behoudt de werknemer die ontslagen is met het oog op SWT zijn recht op de aanvullende vergoeding ten laste van Volta.

In dit geval doe je er goed aan je ACV-dienstencentrum te melden dat het wel degelijk om een wedertewerkstelling bij een andere werkgever gaat!

TUSSENKOMST IN KOSTEN KINDEROPVANG

Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2027 genieten arbeiders, onder volgende voorwaarden, een tussenkomst in de kosten voor kinderopvang:

- Voor kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance.
- Voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft) in het kader van buitenschoolse opvang.
- Op basis van het fiscaal attest met de uitgaven.

Voor kinderopvang vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2025 bedraagt de tussenkomst 4 euro/dag en 400 euro/jaar.

Voor kinderopvang vanaf 1 januari 2026 tot 31 december 2027 bedraagt dit 4,36 euro/dag en 428,36 euro/jaar.



Per opvangjaar en per kind moet je een nieuwe aanvraag indienen bij Volta. Je kan de tussenkomsten voor kinderopvang die plaatsvond in 2025 opvragen tot 31 december 2026. De tussenkomst voor kinderopvang die zal plaatsvinden in 2026 en 2027 kan je opvragen tot 31 december 2028.

TUSSENKOMST IN KOSTEN LOOPBAANBEGELEIDING

De arbeiders kunnen genieten van een tussenkomst in de kosten voor loopbaanbegeleiding, die overeenstemt met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheques.

Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per 6 jaar.

TUSSENKOMST VOOR ZACHTE LANDINGSBANEN

Een arbeider van ten minste 58 jaar heeft recht op een maandelijks bruto vergoeding, als compensatie voor loonverlies bij:

- Een overgang naar een alternatieve functie.
- De aanstelling als peter in het kader van een peterschapsproject.
- Een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime.
- Een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5e arbeidsregime.

De leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijdse naar een 4/5e arbeidsregime.

Vanaf 1 januari 2026 is deze vergoeding maximum 198,99 euro bruto per maand.

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.

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 en rustpensioen
	Werknemer	Werkgever	Werkgever
< 5 jaar	14 d	40 d	28 d
5 - 9 jaar	14 d	48 d	28 d
10 - 14 jaar	21 d	64 d	28 d
15 - 19 jaar	28 d	97 d	28 d
20 - 24 jaar	35 d	129 d	56 d
> 25 jaar	35 d	129 d	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 149.01

In dienst: 12 januari 1994

Uit dienst: 12 februari 2026

(a) Totale anciënniteit = 32 jaar = 74 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen).

(b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013 in PSC 149.01 = 13 weken + 6 dagen.

(c) Opzeg van 1 januari 2014 tot 12 februari 2026 = 39 weken.

Deze werknemer krijgt dus 52 weken en 6 dagen opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 20 weken en 1 dag (= 73 weken - 52 weken en 6 dagen).



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.

OVERLEG BIJ MEERVOUDIG ONTSLAG

De werkgever die de intentie heeft over te gaan tot meervoudig ontslag, moet hierbij de juiste organen informeren en het nodige overleg plegen om deze ontslagen te vermijden. Zo moet de werkgever nagaan of alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen zijn uitgeput, zoals: tijdelijke werkloosheid, beroepsopleiding...

Indien deze procedure niet wordt gevolgd, dient de werkgever - naast de normale opzegtermijn - aan de betrokken arbeiders een vergoeding te betalen die gelijk is aan tweemaal het loon voor de genoemde opzegtermijn.

Met meervoudig ontslag bedoelen we een ontslag van ten minste:

- 3 arbeiders in ondernemingen met 23 arbeiders en minder;
- 5 arbeiders in ondernemingen met 24 tot 47 arbeiders;
- 6 arbeiders in ondernemingen met 48 tot 79 arbeiders;
- 8% van de arbeiders in ondernemingen met 80 arbeiders en meer;

dit alles in de loop van een periode van 60 kalenderdagen.

INTERIMARBEID

Ondernemingen in de sector elektriciens kunnen enkel een beroep doen op dagcontracten in de eerste en laatste kalenderweek van de opdracht.

OPBOUW ANCIËNNITEIT

Werknemers nemen hun anciënniteit van contracten van bepaalde duur en uitzendcontracten mee als zij later met een contract van onbepaalde duur worden aangeworven.

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 elektriciens 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 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.

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

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.

TIJDSKREDIET EN LOOPBAANVERMINDERING

Recht op tijdskrediet met motief

- 1/5e vermindering gedurende 51 maanden voor alle motieven:
 - Zorg voor zijn kind tot de leeftijd van 8 jaar.
 - Verlenen van palliatieve verzorging.
 - Verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid.
 - Zorg voor zijn kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar.
 - Verlenen van bijstand of verzorging aan zijn minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is.
 - Volgen van een opleiding.
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 51 maanden voor de motieven zorg voor een minderjarig zwaar ziek kind of een kind met een handicap tot 21 jaar (interprofessioneel vastgelegd).
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 51 maanden voor motief zorg voor een kind jonger dan 8 jaar, palliatieve zorgen, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid (sectoraal vastgelegd).
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 36 maanden voor motief opleiding (sectoraal vastgelegd).

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 loopbaandienstverlening 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.

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 mogelijk 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.

Vlaamse aanmoedigingspremies

De Vlaamse aanmoedigingspremies blijven van toepassing. Dit is een aanvullende uitkering die je onder bepaalde voorwaarden krijgt, boven op de onderbrekingsuitkering van de RVA als je tijdskrediet, ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand of mantelzorgverlof opneemt.

LOOPBAANVERLOF

Elke arbeider heeft recht op:

- 2 dagen loopbaanverlof vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt.
- 3 dagen loopbaanverlof vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt.

ANCIËNNITEITSVERLOF

Vanaf 1 januari 2024 heeft elke arbeider recht op 1 dag anciënniteitsverlof vanaf het kalenderjaar waarin hij een anciënniteit van 25 jaar in de onderneming bereikt.

Dit zijn geen bijkomende verlofdagen als er al een regeling van anciënniteitsverlof in de onderneming bestaat.

WERKBAAR WERK

Op sectoraal vlak hebben de sociale partners een sectorale cao inzake werkbaar werk afgesloten, met daarin volgende principes:

- Bespreking op ondernemingsvlak van werkbaar werk.
- Het recht van de werknemer om ten minste 1 keer per 5 jaar een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

- Het uitwerken van een peterschapsopleiding.
- Invoering van zachte landingsbanen (zie tussenkomst voor zachte landingsbanen).
- Tussenkomst in de kosten voor kinderopvang.

KLEIN VERLET

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de arbeiders binnen de sector elektriciens het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn.

Huwelijk

- Huwelijk van de arbeider alsmede bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract: 3 dagen te kiezen door de arbeider tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
- De dag van het huwelijk, voor het huwelijk:
 - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e);
 - van een regelmatig door hem opgevoed kind;
 - van een broer of zuster;
 - van een schoonbroer of schoonzuster;
 - van de vader of moeder;
 - van de grootvader of grootmoeder;
 - van de schoonvader of schoonmoeder;
 - van de stiefvader of stiefmoeder;
 - van een kleinkind van de arbeider;
 - van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider;
 - van gelijk welk ander familielid van de arbeider, voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.

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 begrens 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 werknemer het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen adoptieverlof geniet de werknemer een uitkering die wordt uitbetaald door het ziekenfonds.

Overlijden

- Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgenote of samenwonende partner, een van een door de arbeider opgevoed kind of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden:
 - 11 dagen:
 - 4 dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden en;
 - 7 dagen door de arbeider te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.
- Overlijden van een pleegkind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden:
 - 1 dag door de arbeider op te nemen op de dag van de begrafenis.
- Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de arbeider in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden:
 - 3 dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

Op vraag van de arbeider en met akkoord van de werkgever kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen:

- Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider, die bij de arbeider inwoont: 4 dagen, door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
- Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider, die niet bij de arbeider inwoont: 3 dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
- Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: 2 dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van overlijden.
- Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis, of een andere dag door de arbeider te kiezen binnen de 30 dagen na de dag van het overlijden.
- Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis, of een andere dag door de arbeider te kiezen binnen de 30 dagen na de dag van het overlijden.

Allerlei

- Een eigen, aangenomen of regelmatig door de arbeider opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie: 1 dag, zelf te kiezen.
- Vervulling van de administratieve en gerechtelijke formaliteiten in het kader van de adoptie van een kind: de nodige tijd.
- Deelname aan een officieel bijeengeroepen familieraad: de nodige tijd met een maximum van 1 dag.
- Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning voor de arbeidsrechtbank, uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente-of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, europees): de nodige tijd met een maximum van 5 dagen.

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 het sectoraal akkoord 2025-2026 is een aanbeveling opgenomen dat benadrukt dat arbeiders die een flexi-job uitoefenen, voor de betrokken functies over de nodige competenties en certificaten inzake veiligheid moeten beschikken.

VORMING EN OPLEIDING

Hoeveel recht op vorming?

- Voor ondernemingen minder dan 20 werknemers:
 - Een collectief recht op permanente vorming van 3 dagen gemiddeld per VTE per kalenderjaar opgebouwd.
 - Vanaf 1 januari 2026 heeft elke voltijdse werknemer een individueel en afdwingbaar recht op 2 dagen vorming individueel en afdwingbaar.
- Voor ondernemingen met minstens 20 werknemers:

Elke voltijdse werknemer heeft recht op een individueel en afdwingbaar recht op permanente vorming:

 - Vanaf 1 januari 2026: 4 dagen op jaarbasis.
 - Vanaf 1 januari 2028: 5 dagen op jaarbasis.
- Voor deeltijdse werknemers is er een pro rata recht.

Opleidingsplannen

Elke onderneming met een vakbondsafvaardiging stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op dat rekening houdt met de noden van het bedrijf en de kwalificaties van de werknemers.

Dit opleidingsplan moet worden goedgekeurd door de vakbond(en) in de onderneming, anders heeft de werkgever geen recht op het premiekrediet.

Ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging kunnen voor het opstellen van een opleidingsplan een beroep doen op de begeleiding van Volta.

Vanaf 1 januari 2022 dient een procedure gevolgd te worden bij weigering van de werknemersdelegatie in de ondernemingsraad (OR) om een door de werkgever voorgesteld opleidingsplan goed te keuren.

Scholingsbeding opleidingen knelpuntberoepen

Een werkgever kan een scholingsbeding afsluiten met een arbeider die tijdens de arbeidsovereenkomst - én op kosten van de werkgever - een opleiding van zekere omvang volgt.

In zo'n scholingsbeding staat duidelijk dat de arbeider een deel van de opleidingskosten terug moet betalen als hij de onderneming verlaat vóór het einde van de afgesproken periode.

Opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald door Volta en verplichte opleidingen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding, tot 31 december 2027.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het installeren van een vakbondsafvaardiging blijft behouden op 30 arbeiders (en minstens 35 werknemers).

In ondernemingen vanaf 50 werknemers moeten er sociale verkiezingen worden georganiseerd voor een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en vanaf 100 werknemers voor een ondernemingsraad (OR). Hierdoor worden de werknemers meer betrokken bij het beleid van de werkgever en wordt deze laatste aan welbepaalde regels gebonden.

Een werkgever die gebruik maakt van onderaanneming, dient maandelijks aan de vakbondsafvaardiging te melden op welke onderaannemers beroep werd gedaan.

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 toekenningsvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. In 2025 bedraagt de premie 130 euro voor leden die een bijdrage betalen 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 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 Canonniers 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