



**SECTOR
PUBLICATIE
PSC 149.02**

KOETSWERK

CAO 2025-2026

4 INKOMEN

- 4 Index
- 6 Loonsverhoging
- 6 Ecocheques
- 7 Vervoerskosten
- 8 Eindejaarspremie
- 9 Sectoraal pensioenstelsel

10 BESTAANSEKERHEID

- 10 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
- 10 Toeslag bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen
- 12 Toeslag bij ziekte
- 12 Toeslag bij sluiting van de onderneming
- 13 Toeslag bij halftijds tijdskrediet
- 13 Toeslag in geval van landingsbaan (1/2e en 1/5e)
- 13 Toeslag bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 13 Wedertewerkstelling
- 14 Tussenkost in kosten loopbaanbegeleiding
- 14 Tussenkost in kosten kinderopvang
- 14 Zwangerschapspremie
- 15 Tussenkost voor zachte landingsbanen

16 CONTRACT

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

23 LOOPBAAN

- 23 Loopbaanverlof
- 23 Anciënniteitsverlof
- 23 Verlof om dwingende redenen
- 24 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 24 Tijdskrediet en landingsbanen
- 25 Werkbaar werk
- 25 Klein verlet
- 28 Loopbaangesprek

29 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

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

31 VORMING EN OPLEIDING

33 VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

34 SYNDICALE VOORDELEN

- 34 Syndicale premie
- 34 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

Het principe van de automatische koppeling van de lonen aan de index blijft behouden.

Binnen de sector koetswerk worden zowel de effectieve lonen als de baremalonen jaarlijks op 1 februari geïndexeerd.

De lonen worden die dag telkens verhoogd volgens de “reële inflatie”.

Om de reële inflatie op 1 februari te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand januari vergeleken met het indexcijfer van de maand januari van het vorige jaar.

Concreet betekent dit dat de lonen op 1 februari 2025 stegen met 3,65% en op 1 februari 2026 met 2,04%.

Opgelet: Voor de indexering van 1 februari 2027, zal echter de centenindex toegepast worden.

Door die centenindex, die ingevoerd is door een wetswijziging op 1 juni 2026, zal de indexering van bepaalde lonen tijdelijk beperkt worden. De centenindex wordt toegepast op de eerste 2% van de indexering en op het loon boven de 4.000 euro bruto.

Wat betekent het concreet?

Op 1 februari 2027 zal er gekeken worden of je loon op maandbasis op dat moment hoger of lager is dan 4.000 euro bruto.

- Als je brutoloon lager is dan of gelijk is aan 4.000 euro per maand, verandert er niets: je krijgt de volledige indexering. Je loon zal vanaf 1 februari 2027 volledig geïndexeerd worden.
- Als je brutoloon hoger is dan 4.000 euro per maand, wordt de centenindex wel toegepast voor de eerste 2% indexering, voor het stuk indexering boven de 2% wordt de gewone indexering toegepast.

Bijvoorbeeld:

Als de index op 1 februari 2,5% bedraagt (opgepast, het cijfer van 2,5% wordt gebruikt als voorbeeld, het indexcijfer van februari 2027 is pas gekend op die datum) zal de index als volgt berekend worden:

- Het loon tot 4.000 euro wordt volledig geïndexeerd: dus 2,5% op 4.000 euro.
- Het stuk loon boven de 4.000 euro zal maar beperkt geïndexeerd worden:
 - De eerste 2% indexering wordt niet doorgevoerd.
 - De rest van de indexering wordt wel doorgevoerd: het stuk loon boven de 4.000 euro wordt nog met 0,5% geïndexeerd ($2,5\% - 2\% = 0,5\%$).

Uitgerekend voorbeeld: op 31 januari 2027 bedraagt je loon 5.000 euro bruto, dan zal je loon als volgt worden geïndexeerd:

- 4.000 euro wordt geïndexeerd met 2,5% ($4.000 \text{ euro} + 2,5\% = 4.100 \text{ euro}$).
 - 1.000 euro wordt geïndexeerd met 0,5% ($1.000 \text{ euro} + 0,5\% = 1.005 \text{ euro}$).
- Het nieuwe loon vanaf 1 februari 2027 zal 5.105 euro bruto bedragen.

De indexering van 1 februari 2027 wordt berekend op je uurloon van januari 2027.

Om te beoordelen of je op dat moment meer of minder dan 4.000 euro verdient, zal volgende formule gebruikt worden:

$$\text{uurloon} \times \text{voltijdse wekelijkse arbeidsduur} \times 13/3$$

Bijvoorbeeld:

Je uurloon is 22,68 euro $\times$ in de onderneming wordt 38 u gewerkt $\times 13/3$.

Referentieloon = 3.734,64 euro bruto per maand.

De indexering zal volledig worden toegepast, aangezien we onder de grens van 4.000 euro blijven.

Deze maatregel zal een eerste keer worden toegepast op 1 februari 2027 en een tweede keer met de indexering van 1 februari 2028..



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.

ECOCHQUES

Elke voltijds tewerkgestelde arbeider heeft recht op ecocheques, ter waarde van 250 euro per jaar. Deze worden per semester uitbetaald, telkens met een waarde van 125 euro.

De betaling gebeurt:

- Ten laatste op 15 juni op basis van de tewerkstelling in de referteperiode van 1 december van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar.
- Ten laatste op 15 december op basis van de tewerkstelling in de referteperiode van 1 juni tot en met 30 november van het lopende jaar.

Voor de toekenning van de ecocheques wordt er per referteperiode rekening gehouden met de gewerkte dagen van de arbeider. Wanneer de arbeider 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 moederschaprust.
- 30 dagen ziekte of (arbeids)ongeval 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 arbeiders.

Er zijn ondernemingen waar de ecocheques reeds omgezet zijn in een gelijkwaardig voordeel.

In de onderneming kan op gelijk welk moment een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten omtrent een alternatieve besteding van de ecocheques.

Voor meer informatie over ecocheques, ga naar www.myecheques.be.

VERVOERSKOSTEN

Openbaar vervoer

De werkgeversbijdrage in de kosten voor het openbaar vervoer bedraagt 80%.

Ondernemingen zijn verplicht om een derdebetalersovereenkomst te sluiten met de NMBS. Werknemers kunnen dankzij de 80/20-regeling gratis reizen in 2e klas met NMBS.

Privévervoer

Wanneer een arbeider met eigen vervoer of te voet naar het werk komt, ontvangt hij een dagvergoeding. De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Deze dagvergoeding is gelijk aan de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS gedeeld door 5. Deze tussenkomst wordt elk jaar geïndexeerd op 1 februari.

Deze regeling is ook van toepassing voor een arbeider die zich verplaatst naar een vormingscursus en voor leerlingen in een systeem van werkplekleren.

Fietsvergoeding

Vanaf 1 juli 2026 wordt een fietsvergoeding van 0,32 euro per effectief afgelegde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per werkdag, betaald aan arbeiders die zich voor een gedeelte of voor de ganse afstand met de fiets verplaatsen.

De fietsvergoeding kan in geen geval lager zijn dan de dagvergoeding voor privévervoer.

Boven de 40 kilometer per arbeidsdag blijft de dagvergoeding van toepassing.

De bijdrage van de werkgever in de kosten van het openbaar vervoer en privévervoer zijn terug te vinden op onze website.



Scan deze QR-code voor de actuele vervoerskosten.

EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van het effectieve brutoloon, uitbetaald aan 100%, tussen 1 januari en 31 december. De werkgever betaalt deze premie samen met het loon van december.

De arbeider heeft recht op een pro rata eindejaarspremie ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, behalve bij:

- Ontslag om dringende reden.
- Ontslag door de arbeider met minder dan 3 jaar anciënniteit.

De arbeiders met een contract van bepaalde duur, of voor duidelijk omschreven werk, of een vervangingsovereenkomst hebben eveneens recht op een pro rata eindejaarspremie.

Jobstudenten zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied.

In geval van pensioen, stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en overlijden, is er geen pro rata voorzien, maar geldt volgende regel:

- Vóór 30 juni: 8,33% van het brutoloon van de laatste 6 maanden.
- Na 30 juni: 8,33% van het brutoloon van de laatste 12 maanden.

Sommige afwezigheden worden onder bepaalde voorwaarden met effectieve prestaties gelijkgesteld:

- Zwangerschapsverlof, bevallingsrust en geboorteverlof.
- (Arbeids)ongeval of (beroeps)ziekte: maximum 120 arbeidsdagen per refertejaar.

- Tijdelijke werkloosheid: maximum 150 arbeidsdagen per refertejaar.
- Profylactisch verlof (werkverwijdering van de werkneemster die zwanger is of borstvoeding geeft).
- Adoptieverlof en pleegouderverlof.
- Verlof medische bijstand: maximum 3 maanden per referteperiode per arbeider.
- Palliatief verlof.

SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

Elke arbeider uit de sector koetswerk 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 arbeiders die verbonden zijn of waren met een werkgever uit de sector koetswerk en dit ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur, voltijds of deeltijds...). Jobstudenten en uitzendkrachten zijn uitgesloten van dit sectoraal pensioenstelsel.

De bijdrage die door de werkgevers aan het sectoraal pensioenstelsel wordt betaald voor het aanvullend pensioen bedraagt 2,20% van de brutolonen.

Voor meer informatie:

vzw Sefocam - Sefoplus ofp
Marlylaan 15/8, 1120 Brussel
tel.: 02 761 00 70
e-mail: helpdesk@sefocam.be
www.sefocam.be

BESTAANSZEKERHEID

Het Sociaal Fonds Sefocam betaalt aanvullende vergoedingen uit bovenop een aantal uitkeringen. Al deze vergoedingen zijn op 1 februari 2026 geïndexeerd met 6,87%, met uitzondering van de tussenkomst in de kinderopvang en de zwangerschapspremie. Een volgende indexatie wordt onderhandeld in het sociaal akkoord 2027-2028.

Deze vergoedingen worden niet automatisch uitbetaald, maar moeten worden aangevraagd. Op de website www.sefocam.be vind je de juiste procedure en documenten terug.

TOESLAG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Bij tijdelijke werkloosheid, betaalt Sefocam een toeslag bovenop de normale werkloosheidsuitkering.

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- In dienst zijn bij een werkgever van de sector op het ogenblik van de werkloosheid.

De toeslag bedraagt 13,89 euro per werkloosheidsuitkering en 6,95 euro per halve werkloosheidsuitkering.

TOESLAG BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID EN VOOR OUDERE WERKLOZEN

In geval van volledige werkloosheid en aan oudere werklozen betaalt Sefocam een aanvullende vergoeding.

Volledige werkloosheid

Duur:

- Jonger dan 45 jaar: maximum aantal uitkeringen: 200 dagen.
- 45 jaar en ouder: maximum aantal uitkeringen: 300 dagen.

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- Ontslagen zijn door een werkgever van de sector.
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren.

Sinds 1 juli 2015 werd deze vergoeding stopgezet.

In een aantal uitzonderingen is er wel nog een mogelijkheid om deze vergoeding te ontvangen, nl:

- Indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een éézijdige beëindiging door de werkgever (bv. bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...).
- Indien de arbeider werd ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectief ontslag tot 31 december 2013.

Oudere werklozen

Duur:

- Tot aan wettelijk pensioen.

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- Ontslagen zijn door een werkgever van de sector.
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, waarvan minstens 5 jaar in de sector.
- Ten minste 55 jaar oud zijn op de 1e dag van de werkloosheid.

Sinds 1 juli 2015 werd deze vergoeding stopgezet.

In een aantal uitzonderingen is er echter wel nog een mogelijkheid om deze vergoeding te ontvangen, nl:

- Indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een éézijdige beëindiging door de werkgever (bv. bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...).
- Indien de arbeider werd ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectief ontslag tot 31 december 2013.
- De aanvullende vergoedingen bedragen 7,80 euro per werkloosheidsuitkering en 3,90 euro per halve werkloosheidsuitkering.

TOESLAG BIJ ZIEKTE

Bij ziekte en gewoon ongeval ontvangt de arbeider, na 30 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid (met uitsluiting van beroepsziekte of arbeidsongeval), van Sefocam een dagvergoeding, bovenop de ziekte-uitkeringen van de mutualiteit.

Deze vergoeding bedraagt:

- 2,92 euro per ziekte-uitkering.
- 1,45 euro per halve ziekte-uitkering.

Deze vergoeding wordt uitbetaald vanaf de 31e ziektedag (dus na de periode van gewaarborgd loon) gedurende een periode van maximum 36 maanden.

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 Sefocam, 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.
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, waarvan 5 jaar in de sector.

Deze vergoeding bedraagt:

- 9,95 euro per ziekte-uitkering.
- 4,97 euro per halve ziekte-uitkering.

TOESLAG BIJ SLUITING VAN DE ONDERNEMING

Arbeiders ontvangen in geval van sluiting van de onderneming een aanvullende vergoeding uitbetaald door Sefocam. Deze bedraagt 390,84 euro. Per jaar anciënniteit komt daar 19,05 euro bij (met een maximum van 1.246,54 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.
- Geen nieuwe job hebben binnen de 30 kalenderdagen na het ontslag.

TOESLAG BIJ HALFTIJD TIJDSKREDIET

Een arbeider van 53 jaar en ouder die zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking, ontvangt van Sefocam gedurende 60 maanden een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de RVA.

Deze aanvullende vergoeding bedraagt 93,07 euro.

TOESLAG IN GEVAL VAN LANDINGSBAAN (1/2E EN 1/5E)

In geval van landingsbaan vanaf 60 jaar, waarbij de prestaties verminderd worden met 1/2e en 1/5e, betaalt Sefocam 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, betaalt Sefocam eveneens een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de RVA.

De maandelijkse vergoeding die Sefocam betaalt, bedraagt 94,48 euro indien de prestaties verminderd worden met 1/2e en 37,78 euro in geval de prestaties verminderd worden met 1/5e en dit tot 31 december 2027 (met een verworven recht voor arbeiders die reeds gebruik maken van deze regeling, tot aan de wettelijke pensioenleeftijd).

TOESLAG BIJ STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Indien je in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) stapte, dan heb je recht op een aanvullende vergoeding:

- De aanvullende vergoeding bedraagt minimum 5,92 euro per dag.
- De berekening gebeurt op basis van een gemiddelde van 26 werkloosheidsuitkeringen per maand.
- Deze aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering.

WEDERTEWERKSTELLING

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

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 LOOPBAANBEGELEIDING

Arbeiders genieten 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 IN KOSTEN KINDEROPVANG

Tussenkomst in de kosten voor kinderopvang die in 2022 en 2023 plaatsvond:

- Voor kinderen tot de leeftijd van 3 jaar.
- 4 euro per dag per kind, met een maximum van 400 euro per jaar per kind.
- Voor opvang erkend op basis van het fiscaal attest.
- Deze tussenkomst kan nog opgevraagd worden vóór 31 december 2027.

Tussenkomst in de kosten voor kinderopvang die in 2024 en 2025 plaatsvond:

- Voor kinderen tot de leeftijd van 12 jaar.
- 4 euro per dag per kind, met een maximum van 400 euro per jaar per kind.
- Voor opvang erkend door Kind&Gezin/l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE).
- Tussenkomst op basis van het fiscaal attest.
- Deze tussenkomst kan nog opgevraagd worden vóór 31 december 2030.

Tussenkomst in de kosten voor kinderopvang die in 2026 en 2027 plaatsvond:

- Voor kinderen tot de leeftijd van 12 jaar.
- 4 euro per dag per kind, met een maximum van 428 euro per jaar per kind.
- Voor opvang erkend door Kind&Gezin/l'Office de la Naissance et de l'Enfance (l'ONE).
- Tussenkomst op basis van het fiscaal attest.
- Deze tussenkomst moet opgevraagd worden vóór 31 december 2031.

ZWANGERSCHAPSPREMIE

Vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 kunnen arbeidsters een zwangerschapspremie van 300 euro opvragen bij Sefocam. De aanvraag moet gebeuren in 2026 of 2027 met een medisch attest van de behandelende arts of gynaecoloog die de zwangerschap en de vermoedelijke bevallingsdatum bevestigt.

TUSSENKOMST VOOR ZACHTE LANDINGSBANEN

Vanaf 1 februari 2026 heeft een arbeider van ten minste 58 jaar recht op een maandelijkse bruto vergoeding van maximum 201,52 euro, als compensatie voor loonverlies bij:

- Een overgang naar een alternatieve functie.
- De aanstelling als peter/meter in het kader van een peter-/meterschapsproject.
- Een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime.

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
	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	70 d	28 d
15 - 19 jaar	21 d	98 d	28 d
20 - 24 jaar	28 d	140 d	56 d
+ 25 jaar	42 d	154 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 149.02

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2026

- (a) Totale anciënniteit = 33 jaar = 74 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen).
- (b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013 = 20 weken.
- (c) Opzeg van 1 januari 2014 tot 12 februari 2026 = 39 weken.

Deze werknemer krijgt dus 59 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 15 weken (= 74 weken – 59 weken).



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 ...

Volgt de werkgever de procedure niet correct, dan moet hij een dubbele opzegvergoeding betalen.

Met meervoudig ontslag bedoelen we elk ontslag van:

- ten minste 2 arbeiders in ondernemingen met 8 arbeiders of minder
- ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van 9 tot en met 17 arbeiders
- ten minste 4 arbeiders in ondernemingen van 18 tot en met 22 arbeiders
- ten minste 5 arbeiders in ondernemingen van 23 tot en met 28 arbeiders
- ten minste 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 29 arbeiders gedurende een periode van 60 kalenderdagen.

INTERIMARBEID

Ondernemingen in de sector koetswerk kunnen enkel een beroep doen op dagcontracten indien hiertoe echt een noodzaak bestaat. Het moet gaan om werken waarvan voor aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende werkdagen.

Uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk worden na een periode van 6 maanden omgezet in een contract van onbepaalde duur.

OPBOUW ANCIËNNITEIT

Arbeiders 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.

Om werknemers in ondernemingen zonder syndicale delegatie te beschermen tegen onredelijke eisen van werkgevers om quasi onbepaald thuis beschikbaar te zijn, werd in het nationaal akkoord 2013-2014 afgesproken dat in de sector koetswerk een arbeidsongeschikte arbeider, die toelating heeft om de woonst te verlaten, zich de eerste 3 werkdagen van de arbeidsongeschiktheid op zijn verblijfplaats ter beschikking dient te houden voor de controlearts en dit telkens tussen 10.00 u. en 14.00 u.

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 werkherhvatting

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 werkherhvatting 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

LOOPBAANVERLOF

De arbeider recht heeft op 1 dag loopbaanverlof per jaar vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt.

Hij heeft recht op een 2e dag loopbaanverlof per jaar vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt.

De 1e dag loopbaanverlof op 55 jaar kan sinds 1 januari 2026 gecumuleerd worden met het anciënniteitsverlof.

De dagen loopbaanverlof worden pro rata toegekend in geval van deeltijdse arbeid.

ANCIËNNITEITSVERLOF

Na 10 jaar anciënniteit	1 dag anciënniteitsverlof
Na 15 jaar anciënniteit	2 dagen anciënniteitsverlof
Na 20 jaar anciënniteit	3 dagen anciënniteitsverlof
Na 25 jaar anciënniteit	4 dagen anciënniteitsverlof

De dagen anciënniteitsverlof worden pro rata toegekend in geval van deeltijdse arbeid.

De dagen anciënniteitsverlof worden toegekend vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de vereiste anciënniteit bereikt.

VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

De arbeider heeft het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen (= elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de arbeider vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt) gedurende maximum 10 arbeidsdagen per kalenderjaar.

Dergelijke afwezigheden worden niet bezoldigd, tenzij dit anders werd overeengekomen op het niveau van de sector of onderneming.

Vanaf 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027 zal 1 dag per kalenderjaar toch bezoldigd worden in geval van een woningbrand of natuurramp.

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 LANDINGSBANEN

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).
- Voltijds/halftijds tijdskrediet: 24 maanden voor motief zorg voor een kind jonger dan 8 jaar, palliatieve zorgen, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid en voor motief opleiding (sectoraal vastgelegd) met de mogelijkheid om dit via ondernemings-cao uit te breiden tot 51 maanden voor motief zorg voor een kind jonger dan 8 jaar, palliatieve zorgen, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid en tot 36 maanden voor motief opleiding.

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 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, 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.

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.

WERKBAAR WERK

Op sectoraal vlak hebben de sociale partners de cao waarin het model inzake werkbaar werk opgenomen is verlengd. Als je hierover meer informatie wenst, dan kan je deze opvragen bij het ACV-CSC METEA-secretariaat.

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 koetswerk 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 plaatsvindt 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 zijn 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 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 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 echtgeno(o)t(e) of van de wettelijk samenwonende partner, of van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner: 12 dagen (10 + 2 sectorale dagen), waarvan:
 - 3 dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis;
 - 9 dagen (7 + 2 sectorale dagen) door de werknemer te kiezen in het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.
 Van de 2 periodes waarbinnen deze dagen moeten worden opgenomen, kan worden afgeweken op verzoek van de werknemer en mits akkoord van de werkgever.
- Overlijden van de vader of de moeder van de arbeider of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner: 5 dagen (3 + 2 sectorale dagen), waarvan:
 - 3 dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis;
 - 2 dagen door de arbeider te kiezen in het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.
 Van de periode waarbinnen deze dagen moeten worden opgenomen, kan worden afgeweken op verzoek van de arbeider en mits akkoord van de werkgever.
- Overlijden van de stiefvader of de 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 vijf dagen na de dag van de begrafenis.
- Overlijden van de stiefvader of de 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 vijf dagen na de dag van de begrafenis.
- 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 voorafgaat en eindigt 5 dagen na de dag van de begrafenis.
- 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.
- Overlijden van gelijk welk 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.

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.
- 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.

LOOPBAANGESPREK

Elke arbeider heeft het recht om ten minste een keer per 5 jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

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

VRIJWILLIGE OVERUREN

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 1 jaar en wordt stilzwijgend verlengd.

INTERNE GRENS

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 uur. 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

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).

Vanaf 1 juli 2026 (datum gekend op moment van publicatie) kunnen er ook arbeiders onder het statuut "flexi-job" worden tewerkgesteld in de sector koetswerk. Deze arbeiders die in het bedrijf technische activiteiten verrichten aan

- hybride voertuigen,
 - elektrische voertuigen,
 - voertuigen met een waterstofaandrijving,
- moeten beschikken over het sectoraal certificaat "veiligheid" toepasselijk voor de uitgevoerde activiteiten.

VORMING EN OPLEIDING

Hoeveel recht op vorming?

Ondernemingen met minder dan 10 voltijdse werknemers hebben een collectief recht op opleiding van 5 dagen om de 2 jaar en een individueel recht op opleiding van 1 dag per jaar.

Ondernemingen met tussen 10 en 19 voltijdse werknemers behouden eveneens een collectief recht op opleiding van 5 dagen om de 2 jaar en een individueel recht op opleiding:

- 2026: 1,25 dagen per jaar.
- 2027: 1,5 dagen per jaar.

Ondernemingen met meer dan 20 voltijdse werknemers hebben een individueel recht op opleiding van:

- 2026: 4 dagen per jaar.
- 2027: 4,5 dagen per jaar.
- 2028: 4,5 dagen per jaar.
- Vanaf 2029: 5 dagen per jaar.

Opleidingsplannen

Elke onderneming met 15 of meer werknemers stelt jaarlijks een bedrijfseigen opleidingsplan op dat rekening houdt met de noden van het bedrijf en de kwalificaties van de arbeiders. Voor ondernemingen met minder dan 15 werknemers is dit niet verplicht maar bevelen de sociale partners aan om ook een opleidingsplan op te stellen. Het opleidingsplan moet ter advies worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging die het jaarlijks evalueren. Dit opleidingsplan moet jaarlijks uiterlijk tegen 15 februari worden overgemaakt aan Educam en de uitvoering van dit plan verloopt in samenwerking met Educam.

Databank

Vanaf 1 juli 2014 werd binnen Educam, het opleidingscentrum binnen de sector koetswerk, een databank opgericht om elke gevolgde opleiding van elke arbeider te registreren.

Elke onderneming dient vanaf 1 juli 2014 een opleidings-CV van elke arbeider bij te houden.

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.

Vanaf 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027 kan een werkgever geen scholingsbeding toepassen op volgende opleidingen:

- Gratis opleidingen georganiseerd door Educam.
- Opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald.
- Wettelijk of reglementair verplichte opleidingen.

Vorming en opleiding tijdens de arbeidstijd

Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dient verplicht tijdens de arbeidstijd plaats te vinden. Enkel indien dit niet mogelijk is en op vrijwillige basis kan de opleiding buiten de werkuren plaatsvinden. De werknemer heeft hierbij de keuze tussen recuperatie van de uren opleiding of uitbetaling.

De werkgever moet instaan voor de kosten van de opleiding, met inbegrip van de verplaatsingskosten.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het installeren van een vakbondsafvaardiging blijft behouden op 15 arbeiders.

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.

Indien de werkgever arbeiders wenst aan te werven met een contract van bepaalde duur of indien hij wenst een beroep te doen op uitzendkrachten of op onderaanneming, moet hij dit vooraf melden aan de OR, de vakbondsafvaardiging of aan de vakbonden.

Deze meldingsplicht geldt ook bij werkgeversgroeperingen, waardoor de ondernemingen die een werkgeversgroepering oprichten of toetreden tot een werkgeversgroepering, voorafgaandelijk de OR, de vakbondsafvaardiging of de vakbonden hiervan in kennis moet stellen.

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, enzovoort 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 Canonnières 14, 1400 Nivelles

Hainaut-Namur

071 23 08 64

metea.hainaut-namur@acv-csc.be

- Rue Prunieu 5, 6000 Charleroi
- Place Maugré tout 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