



**SECTOR  
PUBLICATIE  
PSC 149.03**

**EDELE METALEN**

**CAO 2025-2026**

## 4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 5 Maaltijdcheques
- 5 Vervoerskosten
- 6 Eindejaarspremie
- 7 Sectoraal pensioenstelsel

## 8 BESTAANSZEKERHEID

- 8 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
- 8 Toeslag bij ziekte
- 9 Toeslag bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 9 Tussenkost voor zachte landingsbanen
- 9 Tussenkost voor landingsbanen

## 10 CONTRACT

- 10 Opzegtermijnen
- 14 Overleg bij meervoudig ontslag
- 14 Interimarbeid
- 14 Opbouw anciënniteit
- 15 Medische controle
- 15 Ziektebriefje

## 17 LOOPBAAN

- 17 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 17 Verlof om dwingende redenen
- 18 Klein verlet
- 21 Tijdskrediet en landingsbanen
- 22 Anciënniteitsverlof

## 23 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

- 23 Vrijwillige overuren
- 23 Interne grens
- 24 Fiscaal gunstige overuren
- 24 Flexi-jobs

## 25 VORMING EN OPLEIDING

## 26 VAKBONDSAANWEZIGHEID EN OVERLEG IN DE ONDERNEMING

## 27 SYNDICALE VOORDELEN

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

## 31 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](http://www.hetacv.be).

Veel leesplezier,

ACV-CSC METEA

## INKOMEN

### INDEX

Binnen de sector edele metalen worden zowel de effectieve lonen als de baremalonen jaarlijks op 1 januari geïndexeerd. De lonen worden die dag telkens verhoogd volgens de “reële inflatie” (= aanpassing van de levensduurte). 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 2026 stegen 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.

### MAALTIJDCHQUES

Sedert 1 juli 2009 bestaat er een sectorale regeling rond maaltijdcheques waardoor alle arbeiders uit de sector recht hebben op maaltijdcheques.

Sinds 1 oktober 2023 bedraagt de nominale waarde van de maaltijdcheque minstens 7 euro.

Het persoonlijk aandeel van de werknemer bedraagt 1,09 euro per dag. Deze eigen bijdrage wordt afgehouden van het loon.

De bedrijven waar men boven het toenmalige maximumbedrag van 8 euro kwam, moesten het resterend gedeelte omzetten in een gelijkwaardig netto voordeel. Specifieke modaliteiten inzake toekenning dienden afgesproken te worden op ondernemingsvlak via een cao.

### VERVOERSKOSTEN

#### Openbaar vervoer

De tussenkomst van de werkgever in de totale kost van het vervoersbewijs bedraagt 80%.

#### Privévervoer

Wie met eigen vervoer of te voet naar het werk komt, ontvangt een dagvergoeding. 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.

#### Fietsvergoeding

Wanneer een arbeider met de fiets naar het werk gaat, ontvangt hij vanaf 1 april 2026 een fietsvergoeding van 0,32 euro per kilometer met een maximum van 40 kilometer per dag heen en terug. Er is een minimaal recht op een vergoeding gelijk aan de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer.

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



Scan deze QR-code voor de actuele vervoerskosten.

## EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie is gelijk aan een 13e maand of

uurloon op 1 december x wekelijkse arbeidsduur x 52

12

Referteperiode: 1 december van het voorgaande jaar en eindigend op 30 november van het lopende jaar.

Voorwaarden:

Op 1 december van het beschouwde jaar ten minste 3 maanden ingeschreven zijn in het personeelsregister.

Wie op 30 november geen jaar anciënniteit heeft, maar wel sedert ten minste 3 maanden tewerkgesteld is in de onderneming, krijgt 1/12e per maand inschrijving in het personeelsregister (pro rata).

Een begonnen maand telt als volledig gepresteerde maand, als de arbeider vóór de 16e in de onderneming ingeschreven is.

Er is eveneens pro rata in de volgende gevallen:

- Ontslag door de werkgever (behalve in geval van ontslag wegens dringende redenen).
- Einde contract van bepaalde duur of tijdelijk contract van minstens 3 maanden.
- Beëindiging van het contract wegens overmacht.
- Vrijwillig vertrek van de arbeider (ontslag door de arbeider) die een anciënniteit heeft van 5 jaar of meer.

Men betaalt een volledige premie in geval van:

- pensioen;
- SWT;
- overlijden.

Sommige afwezigheden worden onder bepaalde voorwaarden met effectieve prestaties gelijkgesteld:

- zwangerschapsverlof, bevallingsrust en geboorteverlof;
- arbeidsongeval;
- ongeval of gewone ziekte: maximum 40 arbeidsdagen per refertejaar;
- tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en overmacht (met uitzondering van medische overmacht): maximum 60 arbeidsdagen per refertejaar.

## SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

Sedert 1 januari 2015 is de sector aangesloten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel van Sefoplus.

Dit betekent dat voor elke arbeider uit de sector edele metalen vanaf 1 januari 2015 een aanvullend pensioen wordt opgebouwd bovenop het wettelijk pensioen.

De voordelen van dit sectoraal pensioenstelsel zullen van toepassing zijn op alle arbeiders die verbonden zijn met een werkgever uit de sector edele metalen en dit ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur, voltijds of deeltijds...).

De bijdrage die de werkgever aan het sectoraal pensioenstelsel voor het aanvullend pensioen betaalt bedraagt 1,05% van de brutolonen.

Meer inlichtingen bij:

vzw Sefocam - Sefoplus ofp

Marlylaan 15/8, 1120 Brussel

tel.: 02 761 00 70

e-mail: [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be)

[www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)

## BESTAANSZEKERHEID

Het sociaal fonds Sefocam betaalt aanvullende vergoedingen uit bovenop een aantal uitkeringen. Al deze vergoedingen zijn op 1 april 2026 geïndexeerd met 6,96%. Een volgende indexatie wordt onderhandeld in het sociaal akkoord 2027-2028.

Deze vergoedingen worden niet allemaal automatisch uitbetaald, maar moeten worden aangevraagd.



Op de website [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be) vind je de juiste procedure en documenten terug.

## TOESLAG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Arbeiders hebben ten laste van Sefocam recht op een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en in geval van overmacht.

Voorwaarden:

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

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen:

- 16,49 euro (11,18 euro + 5,31 euro) per werkloosheidsuitkering.
- 8,25 euro (5,59 euro + 2,65 euro) per halve werkloosheidsuitkering.

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht:

- 11,18 euro per werkloosheidsuitkering.

## TOESLAG BIJ ZIEKTE

Bij ziekte en gewoon ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeval en beroepsziekten, ontvangt de arbeider na ten minste 60 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid vanaf 1 april 2026 een vergoeding van:

- Na 60 dagen: 112,89 euro.
- Na 120 dagen: 112,89 euro.
- Na respectievelijke 180, 240, 300, 365, 455, 545, 635, 725, 815, 905 en 995 dagen: 146,98 euro.

## Oudere zieken

De arbeider die minstens 58 jaar oud is op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, ontvangt bij ziekte en gewoon ongeval vanaf 1 april 2026 een driemaandelijkse uitkering van 146,98 euro tot aan de pensioenleeftijd, na uitputting van hoger vermelde voordelen.

## TOESLAG BIJ STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Het deel van de werkgever valt volledig ten laste van het sociaal fonds, met een minimum van 7,59 euro per dag.

Indien een arbeider in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zijn rechten hieromtrent bij de RVA heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij Sefocam vastgeklikt.

## TUSSENKOMST VOOR ZACHTE LANDINGSBANEN

Een arbeider van ten minste 60 jaar heeft recht op een maandelijkse vergoeding van 37,84 euro, als compensatie voor loonverlies bij:

- Een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5e arbeidsregime.

## TUSSENKOMST VOOR LANDINGSBANEN

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.

Vanaf 1 april 2026 bedraagt deze vergoeding 94,58 euro per maand voor een vermindering met 1/2e en 37,84 euro per maand voor een vermindering met 1/5e.

## 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<br>(in weken)<br>(anc. = 0 op 01.01.2014) | Opzeg door werknemer<br>(in weken)<br>(anc. = 0 op 01.01.2014) | Tegenopzeg<br>werknemer na opzeg<br>door werkgever<br>(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<br>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 aangemaakte 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 |
| < 6 maanden        | 14 d            | 28 d      | 28 d      |
| 6 maanden - 5 jaar | 14 d            | 40 d      | 28 d      |
| 5 - 9 jaar         | 14 d            | 48 d      | 28 d      |
| 10 - 14 jaar       | 28 d            | 70 d      | 28 d      |
| 15 - 19 jaar       | 28 d            | 98 d      | 28 d      |
| 20 - 24 jaar       | 28 d            | 129 d     | 56 d      |
| 25 - 29 jaar       | 28 d            | 154 d     | 56 d      |
| 30 jaar            | 28 d            | 182 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 149.03

In dienst: 12 januari 1994

Uit dienst: 12 februari 2026

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

(b) Opzeg tot 31 december 2013 in PSC 149.03: 14 weken.

(c) Opzeg van 01 januari 2014 tot 12 februari 2026: 39 weken.

Deze werknemer krijgt dus 53 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) en een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 21 weken (74 weken – 53 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 kan geen meervoudig ontslag doorvoeren vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen zijn uitgeput zoals: tijdelijke werkloosheid en 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 minder dan 30 werknemers;
- ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van 30 tot en met 60 werknemers;
- ten minste 6 arbeiders in ondernemingen van 61 werknemers en meer;

gedurende een periode van 90 kalenderdagen.

## INTERIMARBEID

Ondernemingen kunnen enkel beroep doen op dagcontracten in het kader van interimarbeid wanneer vooraf is geweten dat het om een opdracht gaat van minder dan 5 werkdagen.

Uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk worden na een periode van 65 werkdagen 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, op voorwaarde dat er tussen deze verschillende contracten geen onderbreking is van meer dan 6 maanden.

## 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 edele metalen 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.

### **VERLOF OM DWINGENDE REDENEN**

Vanaf 1 oktober 2023 heeft de arbeider het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen.

Een dwingende reden is elke niet te voorzien, 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.

De arbeider die afwezig is wegens dwingende redenen moet zijn werkgever verwittigen.

De opname van een verlof om dwingende redenen wordt niet betaald.

Volgende zaken worden uitdrukkelijk als dwingende reden beschouwd:

- ziekte, ongeval of hospitalisatie van een persoon die met de werknemer samenwoont;
- ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de arbeider, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp;
- het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de arbeider partij is in het geding.

De duur van deze vorm van verlof is maximum 10 werkdagen per kalenderjaar.

De toegekende verlofdagen om dwingende redenen worden niet als arbeidstijd beschouwd.

## 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 edele metalen het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn.

### Huwelijk

- Huwelijk van de arbeider: 3 dagen te kiezen door de arbeider tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
- Voor het huwelijk van:
  - een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e);
  - een regelmatig door hem opgevoed kind;
  - een broer of zuster;
  - een schoonbroer of schoonzuster;
  - de vader of moeder;
  - de grootvader of grootmoeder;
  - de schoonvader of schoonmoeder;
  - de stiefvader of stiefmoeder;
  - een kleinkind van de arbeider;
  - de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider;
  - 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 de dag van het huwelijk.

### 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 twee 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 pleegvader of pleegmoeder van de arbeider in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: 3 dagen te kiezen door de arbeider tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een pleegkind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)te 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 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 gedurende een periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van het 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.
- 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.

#### 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 tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week.
- 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.

## TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

### Recht op tijdskrediet met motief

- 1/5e vermindering gedurende 51 maanden voor alle motieven (interprofessioneel vastgelegd).
- 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 en 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 dienstverlening van het ACV.

### Thematisch verlof

Vanaf 1 juli 2023 hebben arbeiders recht op 1/10e ouderschapsverlof en dit voor onbepaalde duur.

De sociale partners bevelen de werkgevers aan om akkoord te gaan met het feit dat de arbeider tijdskrediet en thematische verloven kan opnemen in uren, wanneer hij hierom verzoekt in zijn aanvraag.

### 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 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.

## ANCIËNNITEITSVERLOF

De sectorale regeling inzake anciënniteitsverlof ziet er als volgt uit:

- 1 dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming.
- 2 dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming.
- 3 dagen verlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming.

## ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

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

## VRIJWILLIGE OVERUREN

*Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.*

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

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

Na 31 maart 2026 zijn de relance-overuren afgeschaft.

Vanaf 1 april 2026 zijn er 360 vrijwillige overuren:

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

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

## INTERNE GRENS

*Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.*

De interne grens ligt op 143 uren. Het doel van die interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eens de interne grens wordt bereikt, kan de werknemer de normale wekelijkse arbeidsduur niet meer overschrijden zonder dat die overuren eerst worden afgebouwd, hetzij via inhaalrust of via uitbetaling.

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

## FISCAAL GUNSTIGE OVERUREN

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

## FLEXI-JOBS

*Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.*

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

## VORMING EN OPLEIDING

Initiatieven op vlak van vorming en opleiding dienen te gebeuren op het niveau van de onderneming.

Sinds 1 januari 2024 hebben alle werknemers een individueel opleidingsrecht van 2 dagen per jaar.

In bedrijven met minstens 20 werknemers (arbeiders en bedienden) wordt een groeipad naar een individueel opleidingsrecht van 5 dagen per jaar ingesteld:

- 2026: 3 dagen.
- 2027: 3,5 dagen.
- 2028: 4 dagen.
- 2029: 4,5 dagen.
- 2030: 5 dagen.

## VAKBONDSAANWEZIGHEID EN OVERLEG IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het instellen van een vakbondsafvaardiging blijft behouden op 10 arbeiders.

Uitzendkrachten tellen mee voor het berekenen van de drempel tot oprichting van een syndicale afvaardiging en voor het bepalen van het aantal mandaten in de syndicale afvaardiging.

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.

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

## 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 toekenningvoorwaarden 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 industrievakbond. Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

- Wij verdedigen jouw belangen.
- Onze informatie is duidelijk en correct.
- Je kan met jouw vragen in volle vertrouwen bij ons terecht.
- Onze militanten zijn gemakkelijk aanspreekbaar. Zij dragen zorg voor jouw bekommernissen.
- 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](http://www.alleenmaarvoordelen.be).



## ADRESSEN

### Antwerpen

03 222 70 51

**metea.antwerpen@acv-csc.be**

- Pelikaanstraat 4, 2018 Antwerpen
- Korte Begijnenstraat 20, 2300 Turnhout
- Onder den Toren 5, 2800 Mechelen

### Brabant

02 557 87 00

**metea.brabant@acv-csc.be**

- Pletinckxstraat 19, 1000 Brussel/Bruxelles
- Toekomststraat 17, 1800 Vilvoorde
- Martelarenlaan 8, 3010 Kessel-Lo
- Rue des Canoniers 14, 1400 Nivelles

### Hainaut-Namur

071 23 08 64

**metea.hainaut-namur@acv-csc.be**

- Rue Prunieu 5, 6000 Charleroi
- Place Maugrétout 17, 7100 La Louvière
- Rue Claude de Bettignies 10-12, 7000 Mons
- Avenue des Etats-Unis 10 bte 4, 7500 Tournai
- Place Charles de Gaulle 3, 7700 Mouscron
- Chaussée de Louvain 510, 5004 Bouge

### Liège-Luxembourg

04 340 73 20

**metea.liege-luxembourg@acv-csc.be**

- Boulevard Saucy 10, 4020 Liège
- Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
- Aachener Straße 89, 4700 Eupen
- Rue Pietro Ferrero 1, 6700 Arlon

### Limburg

011 30 67 00

**metea.limburg@acv-csc.be**

- Guldensporenlaan 7, 3530 Houthalen

### Oost-Vlaanderen

09 265 43 20

**metea.oost-vlaanderen@acv-csc.be**

- Poel 7, 9000 Gent
- Hopmarkt 45, 9300 Aalst
- Aimé Delhayeplein 16, 9600 Ronse
- H. Heymanplein 7, 9100 Sint-Niklaas
- Oude Vest 144 bus 2, 9200 Dendermonde

### West-Vlaanderen

051 26 55 34

**metea.west-vlaanderen@acv-csc.be**

- H. Horriestraat 31, 8800 Roeselare
- Koning Albert I-laan 132, 8200 Brugge
- Dr. L. Colensstraat 7, 8400 Oostende
- President Kennedypark 16D, 8500 Kortrijk





ACV-CSC METEA



[WWW.HETACV.BE](http://WWW.HETACV.BE)