



**SECTOR
PUBLICATIE
PSC 149.04**

METAALHANDEL

CAO 2025-2026

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 5 Ecocheques
- 5 Vervoerskosten
- 6 Eindejaarspremie
- 7 Ploegenpremie en premie voor nachtarbeid
- 8 Scheidingspremie
- 8 Stand-by-vergoeding
- 9 Sectoraal pensioenstelsel

11 BESTAANSZEKERHEID

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

18 CONTRACT

- 18 Opzegtermijnen
- 22 Overleg bij meervoudig ontslag
- 22 Interimarbeid
- 22 Opbouw anciënniteit
- 23 Medische controle
- 23 Ziektebriefje

25 LOOPBAAN

- 25 Loopbaanverlof
- 25 Anciënniteitsverlof
- 25 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 26 Tijdskrediet en landingsbanen
- 27 Klein verlet
- 29 Loopbaangesprek

30 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

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

32 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

Binnen de sector metaalhandel 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: 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.

LOONSVERHOEGING

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.

ECOCHEQUES

Elke voltijds tewerkgestelde arbeider heeft recht op ecocheques ter waarde van 250 euro per jaar.

De ecocheques worden éénmaal per jaar betaald, en dit ten laatste op 15 juni. De referteperiode loopt van 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar.

Voor de toekenning van de ecocheques wordt per referteperiode rekening gehouden met de gewerkte dagen. Wanneer de arbeider in de referteperiode op bepaalde ogenblikken niet werkt, worden voor een aantal gevallen gelijkstellingen voorzien:

- Alle schorsingsdagen waarvoor loon of vakantiegeld werd betaald.
- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.
- De volledige periode van moederschapsrust.
- 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.

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

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

VERVOERSKOSTEN

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.

Openbaar vervoer

De verplaatsing van en naar het werk met het openbaar vervoer wordt volledig terugbetaald.

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 tussenkomst wordt elk jaar geïndexeerd op 1 februari.

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, 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 werkdag blijft de dagvergoeding van toepassing.

EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie is gelijk aan een 13e maand of:

$$\frac{\text{Uurloon op 31 december} \times \text{wekelijkse arbeidsduur} \times 52}{12}$$

Referteperiode: van 1 januari van het betrokken jaar tot en met 31 december.

Betaalperiode: eerste loonuitbetaling na 31 december.

Sommige afwezigheden worden onder bepaalde voorwaarden met effectieve prestaties gelijkgesteld:

- Moederschapsverlof en geboorteverlof.
- (Arbeids-)ongeval of (beroeps-)ziekte: max. eerste 12 maanden.
- Tijdelijke werkloosheid: max. 150 dagen.
- Profylactisch verlof.
- Adoptieverlof en pleegouderverlof.
- Verlof medische bijstand: maximum 3 maanden per referteperiode per arbeider.
- Palliatief verlof.

De arbeider heeft recht op een volledige premie wanneer hij in de loop van het jaar:

- met pensioen gaat;
- overlijdt.

Wie op 31 december geen jaar anciënniteit heeft, krijgt 1/12e per maand tewerkstelling/gelijkgestelde periode (pro rata). Een begonnen maand telt als volledig gepresteerde maand. De arbeiders met een contract van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk of een tijdelijk contract of een vervangingsovereenkomst hebben eveneens recht op een pro rata eindejaarspremie.

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

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

PLOEGENPREMIE EN PREMIE VOOR NACTARBEID

Het basisloon van de arbeiders die ploegenarbeid verrichten (vroeg en/of late shift) wordt verhoogd met 10%.

Er is sprake van ploegenarbeid wanneer:

- De ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of de ploegen niet aaneensluitend zijn maar hoogstens gedurende 2 uur van de normale dagtaak samenwerken.
- De ploeg minstens uit 2 werknemers bestaat.
- De ploegen die elkaar aflossen ongeveer uit een gelijk aantal werknemers bestaan.

Het basisloon van de arbeiders die nachtarbeid verrichten (tussen 20 u. en 6 u.) wordt verhoogd met 20%.

Opgelet: Vanaf 1 juni 2026 (op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie), moeten bepaalde ondernemingen uit PSC 149.04 de nachtpremie voor nieuwe werknemers nog enkel betalen tussen 23 u. en 6 u.

Voorwaarden:

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

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

De toekenning van de premie voor ploegenarbeid en de premie voor nachtarbeid op sectorniveau belet niet dat regelingen op ondernemingsvlak die gunstiger zijn, blijven gelden.

SCHEIDINGSPREMIE

Aan de arbeiders, die de nacht buiten hun woonplaats doorbrengen omwille van beroepsbezigheden, wordt een scheidingspremie toegekend van 18,80 euro per nacht tenzij er op ondernemingsvlak een gunstigere bepaling geldt.

STAND-BY-VERGOEDING

Voor arbeiders die stand-by zijn, zijn twee soorten vergoedingen voorzien:

- Stand-by-vergoedingen: ter compensatie van de tijd die de arbeider "van wacht" is en dus beschikbaar is voor de werkgever om een oproep te beantwoorden.
- Uitrukvergoedingen: wanneer de arbeider een oproep moet beantwoorden krijgt hij deze vergoeding.

Voor de tijd dat de arbeider moet uitrukken en daardoor effectief prestaties moet leveren, moet loon worden betaald. Deze tijd wordt ook beschouwd als arbeidstijd.

Je krijgt een stand-by-vergoeding wanneer je buiten de normale werktijd beschikbaar moet zijn:

- Maandag – vrijdag
 - 6 u. - 22 u.: 2,34 euro per uur
 - 22 u. - 6 u.: 3,14 euro per uur
- Weekend
 - 6 u. - 22 u.: 3,14 euro per uur
 - 22 u. - 6 u.: 3,94 euro per uur

Wanneer je tijdens deze beschikbaarheidsperiode ook effectief een oproep krijgt en wordt ingezet, dan ontvang je een uitrukvergoeding:

- 39,36 euro voor 1 oproep per kalenderdag;
- 62,97 euro voor 2 oproepen per kalenderdag;
- 78,71 euro voor 3 oproepen per kalenderdag;
- + 7,89 euro per extra oproep per kalenderdag.

Deze vergoedingen worden elk jaar op 1 februari geïndexeerd.

Op het vlak van de onderneming kan via een cao worden afgeweken van de hoogte van deze vergoedingen.

De arbeider heeft, op zijn vraag, recht op een rustperiode van 11 uur tussen een oproep en het begin van zijn normale uurroosters.

SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

Elke arbeider uit de sector metaalhandel heeft sedert 1 januari 2002 recht op een aanvullend pensioen bovenop het wettelijk pensioen, met uitzondering van de arbeiders van een onderneming die zelf de uitvoering van het aanvullend pensioen organiseert.

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

De bijdrage die de werkgever aan het sectoraal pensioenstelsel voor het aanvullend pensioen betaalt bedraagt 2,10% van de brutolonen. De werknemer moet hiervoor niks ondernemen.

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. Je kan deze vergoedingen tot drie jaar terug aanvragen bij Sefocam.



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. De toeslag bedraagt 16 euro per werkloosheidsuitkering en 8 euro per halve werkloosheidsuitkering.

Voorwaarden:

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

TOESLAG BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID EN VOOR OUDERE WERKLOZEN

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

Volledige werkloosheid

Voorwaarden:

- Jonger zijn dan 55 jaar op het moment dat je werkloos wordt.
- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren op het moment van het ontslag.

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.

De aanvullende vergoeding bedraagt 8,24 euro per werkloosheidsuitkering en 4,12 euro per halve werkloosheidsuitkering.

Oudere werklozen

Duur:

- Tot aan wettelijk pensioen.

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- 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 vergoeding bedraagt 8,24 euro per werkloosheidsuitkering en 4,12 euro per halve werkloosheidsuitkering.

TOESLAG BIJ ZIEKTE

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvingen vóór 1 juli 2019

Bij ziekte en gewoon ongeval ontvangt de arbeider, na tenminste 60 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid (met uitsluiting van beroepsziekte of arbeidsongeval), van Sefocam een aanvullende vergoeding.

Voorwaarden:

- In dienst zijn bij een werkgever van de sector op het ogenblik waarop de ziekte aanvangt.
- Genieten van de wettelijke ziekte-uitkeringen.

Deze aanvullende vergoeding bedraagt (vanaf 1 januari 2024):

- 122,59 euro na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- 122,59 euro na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- 159,63 euro na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- 159,63 euro na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- 159,63 euro na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- 159,63 euro na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- 159,63 euro na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- 159,63 euro na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- 159,63 euro na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- 159,63 euro na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- 159,63 euro na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- 159,63 euro na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- 159,63 euro na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019

Bij ziekte en gewoon ongeval ontvangt de arbeider, na tenminste 30 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid (met uitsluiting van beroepsziekte of arbeidsongeval), van Sefocam een dagvergoeding, bovenop de ziekte-uitkeringen van de mutualiteit, met een maximum van 36 maanden.

Voorwaarden:

- In dienst zijn bij een werkgever van de sector op het ogenblik waarop de ziekte aanvangt.
- Genieten van de wettelijke ziekte-uitkeringen.

Deze dagvergoeding bedraagt:

- 3,08 euro per volledige ziekte-uitkering.
- 1,54 euro per halve ziekte-uitkering.

De aanvullende vergoeding bij ziekte dient ook te worden betaald bij zwangerschapsverlof.

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 dagvergoeding 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 werd op 1 januari 2024 geïndexeerd met 16,13% en bedraagt:

- 10,49 euro per ziekte-uitkering.
- 5,25 euro per halve ziekte-uitkering.

TOESLAG BIJ SLUITING VAN DE ONDERNEMING

Arbeiders krijgen in geval van sluiting van de onderneming een aanvullende vergoeding uitbetaald door Sefocam. Per jaar anciënniteit komt daar een extra toeslag bij. In geval van sluiting van de onderneming ontvangen de arbeiders een aanvullende vergoeding van 408,10 euro. Per jaar anciënniteit komt daar 20,56 euro bij (totaal maximum van 1.346,07 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 binnen 30 kalenderdagen na ontslag.

TOESLAG BIJ HALFTIJD TIJDSKREDIET

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

Deze vergoeding bedraagt 102 euro en wordt betaald door Sefocam.

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 102,01 euro indien de prestaties verminderd worden met 1/2e en 40,79 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 SWT bent ingestapt, heb je recht op een aanvullende vergoeding. De aanvullende vergoeding bedraagt minimum 7,71 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 KINDEROPVANG

Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2023 genieten arbeiders, onder volgende voorwaarden, een 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 door Kind&Gezin / l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE).
- Tussenkomst op basis van het fiscaal attest.
- De terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2027.

Vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 bedraagt de terugbetaling 5 euro per dag per kind, met een maximum van 500 euro per jaar per kind:

- Voor kinderen tot de leeftijd van 14 jaar.
- Voor opvang erkend door Kind&Gezin / l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), inclusief vakantiekampen.
- Tussenkomst op basis van het fiscaal attest.
- De terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2029.

Vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 bedraagt de terugbetaling 5,35 euro per dag per kind, met een maximum van 535 euro per jaar per kind. De voorwaarden zijn dezelfde als voor de opvang 2024-2025. De terugbetaling moet worden aangevraagd voor 31 december 2030.

Zwangerschapspremie

Vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 kunnen arbeidsters een zwangerschapspremie van 300 euro op vragen bij Sefocam. Deze 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 januari 2026 tot heeft een arbeider van ten minste 58 jaar (*) recht op een maandelijkse bruto vergoeding van maximum 201,58 euro, als compensatie voor loonverlies bij:

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

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

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 en 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	105 d	28 d
20 - 24 jaar	28 d	140 d	56 d
> 25 jaar	28 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 149.04

In dienst: 12 januari 1994

Uit dienst: 12 januari 2026

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

(b) Opzeg tot 31 december 2013 in PSC 149.04: 15 weken.

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

Deze werknemer krijgt dus 54 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) en een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 20 weken (74 weken - 54 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 en minder;
- ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van 9 tot 17 arbeiders;
- ten minste 4 arbeiders in ondernemingen van 18 tot 22 arbeiders;
- ten minste 5 arbeiders in ondernemingen van 23 tot 28 arbeiders;
- ten minste 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 29 arbeiders;

in een periode van 60 kalenderdagen.

INTERIMARBEID

Ondernemingen in de sector metaalhandel 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 arbeidsdagen.

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.

In de sector metaalhandel 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

LOOPBAANVERLOF

Elke arbeider heeft recht op:

- 1 bijkomende verlofdag per jaar vanaf het jaar waarin hij de leeftijd van 50 jaar bereikt.
- Een 2e bijkomende verlofdag per jaar vanaf het jaar waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt.
- Een 3e dag loopbaanverlof per jaar vanaf het jaar waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt.
- Een 4e dag loopbaanverlof per jaar vanaf het jaar waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt.

Dit behoudens meer gunstige regelingen op ondernemingsvlak.

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

ANCIËNNITEITSVERLOF

Elke arbeider heeft recht op:

- 1 bijkomende verlofdag per jaar vanaf 5 jaar anciënniteit in de onderneming.
- Een 2e bijkomende verlofdag per jaar vanaf 10 jaar anciënniteit in de onderneming.

Dit behoudens meer gunstige regelingen op ondernemingsvlak.

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

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 (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 36 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.

Indien je tijdskrediet met motief wil opnemen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaalde tewerkstellingsbreuk, enzovoorts. Bovendien verschillen deze voorwaarden per motief en per type van onderbreking (deeltijds of voltijds). Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming of via de gespecialiseerde loopbaandienstverlening van het ACV.

Landingsbanen

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

Indien je in een landingsbaan wil stappen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaald beroepsverleden, 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.

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 metaalhandel 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 de vader of moeder;
 - van de grootvader of grootmoeder;
 - van de schoonvader of schoonmoeder;
 - van de stiefvader of stiefmoeder;
 - van een kleinkind van de arbeider;
 - van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider;
 - van gelijk welk ander familielid van de arbeider, voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.

Geboorteverlof

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

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

Adoptieverlof

Recent uitgebreid

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

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

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

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

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

Overlijden

- Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een door de arbeider opgevoed kind of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden: 12 dagen waarvan 5 dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.
Op vraag van de arbeider en met akkoord van de werkgever kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen.
- In geval van overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider: 5 dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen volgend op de dag van het overlijden.
- Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de arbeider in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: 3 dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een pleegkind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 dag door de arbeider op te nemen op de dag van de begrafenis.

- Overlijden van 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 tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
- Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, 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.
- 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

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.

De referteperiode voor het recupereren van de overuren werd op 1 jaar gebracht.

Het aantal overuren per kalenderjaar - gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van het werk of ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid - werd uitgebreid van 91 uren naar 143 uren. De arbeider krijgt de keuze om deze overuren te laten uitbetalen in cash of te recupereren.

FISCAAL GUNSTIGE OVERUREN

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

FLEXI-JOBS

Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.

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

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

VORMING EN OPLEIDING

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. De ondernemingsraad (OR), de vakbondsafvaardiging of het personeel moet dit bedrijfsopleidingsplan jaarlijks goedkeuren en evalueren. Dit opleidingsplan moet jaarlijks uiterlijk tegen 15 februari worden overgemaakt aan Educam en de uitvoering van dit plan verloopt in samenwerking met Educam.

Sedert 1 januari 2014 moet een bedrijfsopleidingsplan goedgekeurd worden door alle in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden.

Ook moet elke wijziging aan een bedrijfsopleidingsplan dat voorafgaandelijk al was goedgekeurd binnen de onderneming, opnieuw ter goedkeuring worden voorgelegd aan de OR of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging.

In het verslag van de OR dient genotuleerd te worden dat het bedrijfsopleidingsplan werd besproken binnen de OR.

Educam kan op vraag van de werknemersvertegenwoordiging uitgenodigd worden. Educam zal minstens 1 keer per 4 jaar aanwezig zijn op de OR of het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW).

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.

Vorming en opleiding tijdens de arbeidstijd

Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dient 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 of uitbetaling van de uren opleiding.

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 CPBW en vanaf 100 werknemers voor een 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 beroep te doen op uitzendkrachten of op onderaanneming, moet hij dit vooraf melden aan de OR, de vakbondsafgevaardiging of aan de vakbonden.

De 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, enz. zijn speciale regelingen voorzien.

ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

ACV-CSC METEA is een sterke nationale industriebond. Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

- Wij verdedigen jouw belangen.
- Onze informatie is duidelijk en correct.
- Je kan met jouw vragen in volle vertrouwen bij ons terecht.
- Onze militanten zijn gemakkelijk aanspreekbaar. Zij dragen zorg voor jouw bekommernissen.
- Als onderhandelen niet lukt, dan pas voeren we actie.
- En als het moet, stappen we samen naar de arbeidsrechtbank.



Je kan bovendien heel wat geld besparen op jouw uitgaven voor vakantie en vrije tijd op vertoon van jouw lidkaart bij onze partners.
Meer info via www.alleenmaarvoordelen.be.

ADRESSEN

Antwerpen

03 222 70 51

metea.antwerpen@acv-csc.be

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

Brabant

02 557 87 00

metea.brabant@acv-csc.be

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