



**SECTOR
PUBLICATIE
PC 224
NON-FERRO**

CAO 2025-2026

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 5 Gewaarborgde minimum maandwedde
- 5 Sectoraal minimumbarema
- 7 Harmonisatiepremie
- 7 Startersjobs
- 7 Ecocheques
- 8 Maaltijdcheques
- 9 Variabele bonus
- 10 Eindejaarspremie
- 11 Vervoerskosten
- 14 Aanvullend pensioen

15 BESTAANSZEKERHEID

16 CONTRACT

- 16 Opzegtermijnen
- 20 Tijdelijke arbeid en interimarbeid
- 20 Overleg bij meervoudig ontslag
- 20 Voortgezet gezondheidstoezicht
- 20 Medische controle
- 21 Ziektebriefje

23 LOOPBAAN

- 23 Loopbaanverlof
- 23 Anciënniteitsverlof
- 24 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 24 Landingsbanen
- 25 Tijdskrediet
- 25 Klein verlet

28 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

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

30 WERKBAAR WERK

- 30 Recht op deconnectie

32 VORMING EN OPLEIDING

- 32 Individueel opleidingsrecht
- 32 Recht op een jaarlijks loopbaangesprek
- 32 Opleidingsplan
- 32 Risicogroepen
- 32 Opleidings-CV

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 non-ferro worden de lonen jaarlijks op 1 mei geïndexeerd.

Het indexmechanisme binnen de sector voorziet dat de lonen (basisuurlonen en de niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies) die dag telkens met de “reële inflatie” worden verhoogd (= aanpassing van de levensduurte).

Om de reële inflatie op 1 mei te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand april van het lopende jaar vergeleken met het indexcijfer van de maand april van het voorgaande jaar.

Concreet betekent dit dat de lonen op 1 mei 2025 verhoogden met 3,48%, en op 1 mei 2026 met 1,94%.

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.

LOONSVERHOGING

De loonmarge is het percentage dat de lonen mogen stijgen bovenop de automatische indexering. Tweejaarlijks krijgen de sociale partners de mogelijkheid om hierover te onderhandelen.

De hoogte van het percentage wordt bepaald door de loonnormwet. Deze wet moet voorkomen dat de lonen in België sneller stijgen dan de lonen in onze buurlanden.

Voor 2025-2026 bedraagt de loonmarge nul procent. Dit betekent dat we niet konden onderhandelen over een collectieve stijging van de lonen bovenop de automatische indexering.

ACV-CSC METEA blijft consequent actie voeren tegen de loonnormwet, omdat deze wet vrije loononderhandelingen verhindert.

GEWAARBORGDE MINIMUM MAANDWEDDE

De gewaarborgde minimum maandwedde wordt geïndexeerd op 1 mei van elk jaar, zoals de effectieve lonen. Vanaf 1 mei 2026 bedraagt deze 2.687,33 euro.

In het kader van het sectoraal akkoord is de gewaarborgde minimum maandwedde van de bedienden geharmoniseerd met die van de arbeiders. Op 1 mei 2026, na toepassing van de indexering, is deze harmonisatie gebeurd.

SECTORAAL MINIMUMBAREMA

Naast de gewaarborgde minimum maandwedde zijn er ook baremieke minimumlonen.

Het maandloon waarop een bediende recht heeft, hangt af van:

- De loonklasse waarin zijn/haar functie is ondergebracht enerzijds.
- Het aantal jaren beroepsloopbaan in de onderneming, maar ook elders als werknemer, zelfstandige of statutair ambtenaar anderzijds.
- Hierbij worden de meeste periodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met effectieve beroepsprestaties. Periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid worden eveneens gelijkgesteld met een maximum van 3 jaar.

Deze minimumlonen worden eveneens jaarlijks geïndexeerd op 1 mei.

Baremieke minimum maandlonen vanaf 1 mei 2026 (na indexering)

Loopbaan	Loonklassen					
	A	B	C	D	E	F
0	2.009,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	2.091,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	2.297,50	2.382,00	2.466,33	0,00	0,00	0,00
3	2.304,76	2.392,00	2.479,04	0,00	0,00	0,00
4	2.312,11	2.401,88	2.491,70	0,00	0,00	0,00
5	2.319,46	2.412,02	2.504,48	2.597,04	2.689,56	2.782,32
6	2.326,65	2.435,01	2.543,49	2.652,09	2.760,53	2.868,98
7	2.333,86	2.456,36	2.578,64	2.701,20	2.823,48	2.945,88
8	2.341,30	2.477,47	2.613,84	2.750,19	2.886,58	3.022,89
9	2.348,42	2.498,61	2.648,96	2.799,19	2.949,42	3.099,63
10	2.356,29	2.520,22	2.684,29	2.848,43	3.012,48	3.176,47
11	2.376,39	2.550,91	2.725,72	2.900,48	3.075,19	3.250,00
12	2.396,57	2.582,14	2.767,56	2.953,12	3.138,54	3.323,90
13	2.413,61	2.610,51	2.807,48	3.004,24	3.201,18	3.398,00
14	2.430,76	2.638,99	2.847,46	3.055,90	3.264,28	3.472,69
15	2.447,80	2.667,66	2.887,54	3.107,41	3.327,30	3.547,08
16	2.464,68	2.696,12	2.927,52	3.158,77	3.390,23	3.621,69
17	2.481,45	2.721,96	2.962,32	3.202,76	3.438,89	3.683,57
18	2.498,17	2.747,61	2.997,14	3.246,50	3.496,12	3.745,39
19	2.514,94	2.773,39	3.031,88	3.290,49	3.548,95	3.807,54
20	2.531,76	2.799,28	3.066,80	3.334,32	3.601,72	3.869,28
21	2.531,76	2.812,61	3.093,30	3.374,17	3.654,73	3.935,58
22	2.531,76	2.817,25	3.102,67	3.388,09	3.673,45	3.959,00
23	2.531,76	2.821,80	3.112,21	3.402,31	3.692,45	3.982,68
24	2.531,76	2.826,57	3.121,36	3.416,20	3.711,19	4.005,99
25	2.531,76	2.831,26	3.130,90	3.430,43	3.729,89	4.029,50
26	2.531,76	2.835,87	3.140,13	3.444,18	3.748,58	4.052,86
27	2.531,76	2.840,58	3.149,32	3.458,26	3.767,10	4.076,04
28	2.531,76	2.845,25	3.158,74	3.472,39	3.785,93	4.099,47
29	2.531,76	2.849,94	3.168,10	3.486,49	3.804,69	4.122,93
30	2.531,76	2.854,69	3.177,59	3.500,45	3.823,47	4.146,39
31	2.531,76	2.859,35	3.186,98	3.514,65	3.842,25	4.170,06

Kerst- en nieuwjaarspremie

Het loon voor de uren gepresteerd op de vooravond en in de nacht die kerst- en nieuwjaarsdag voorafgaan, wordt verhoogd met:

- 25% voor de prestaties verricht van 18.00 u. tot 22.00 u.
- 50% voor de prestaties verricht van 22.00 u. tot 6.00 u. 's morgens.

Deze speciale premies komen bovenop de bestaande ploegenpremies (voor de namiddag en nacht) en het wettelijk overloon.

HARMONISATIEPREMIE

Op 1 januari 2016 werd 100 euro bruto per voltijdse bediende onderhandeld dat besteed moest worden aan de harmonisering van de loon- en arbeidsvoorwaarden arbeiders-bedienden op bedrijfsvlak.

Als dit budget sindsdien niet besteed was, had de bediende in november 2023 recht op een "harmonisatiepremie" van 110 euro bruto (pro rata als je deeltijds werkt).

In 2024 golden volgende regels:

- Als je in 2023 nog geen recht had op 4 dagen anciënniteitsverlof in je bedrijf werd het harmonisatiebudget hieraan besteed en verviel de premie.
- Als je in 2023 wel al recht had op 4 dagen anciënniteitsverlof, moest tegen 31 december 2024 het harmonisatiebudget van 110 euro op een andere wijze worden toegekend, via een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of een akkoord op bedrijfsvlak. Wanneer dit het geval was, moet je voor meer informatie over de omzetting van het budget de ondernemingsafspraken raadplegen.

Vanaf 2025 wordt de harmonisatiepremie dus geacht te zijn besteed.

STARTERSJOBS

De sociale partners van de sector verklaren dat zij de loondegressiviteit niet opnieuw willen invoeren voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn. Ze raden af om aan jongeren lagere lonen toe te kennen via de starterslonen.

ECOCHEQUES

De werknemer heeft recht op 250 euro ecocheques in geval van een voltijdse (of gelijkgestelde) tewerkstelling tijdens de referteperiode die loopt van 1 oktober tot en met 30 september. Voor het bepalen van de tewerkstellingsvoorwaarde wordt er rekening gehouden met de dagen waarop de werknemer in de referteperiode loon of vakantiegeld heeft ontvangen. Wanneer de werknemer op bepaalde momenten niet werkt, worden voor een aantal gevallen gelijkstellingen voorzien:

- Gelijkstelling op basis van de nationale wetgeving (cao nr. 98):
 - Alle dagen moederschapsrust.
 - Alle dagen van afwezigheid waarvoor de werknemer gewaarborgd loon krijgt.
 - Alle dagen jaarlijkse vakantie (jeugd-, senior- en aanvullende vakantie inbegrepen).

- Gelijktelling op basis van sectorale afspraken:
 - Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.
 - Alle dagen van afwezigheid als gevolg van een arbeidsongeval voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens arbeidsongeval wordt betaald.
 - De eerste 3 maanden arbeidsongeschiktheid tijdens de referteperiode voor zover er in de referteperiode 1 dag gewaarborgd loon wegens ziekte wordt betaald.
 - De volledige periode van geboorteverlof.
 - Alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid.
 - De dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof.

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

Uitzendkrachten hebben dezelfde rechten als de vaste werknemers. De ecocheques dienen afgeleverd te worden door het uitzendkantoor.

In het nationaal akkoord 2025-2026 is niet opnieuw voorzien in de mogelijkheid om de ecocheques alternatief in te vullen op ondernemingsniveau. Deze mogelijkheid is sinds de invoering van de sectorale ecocheques (in 2014) wel steeds voorzien geweest. Wanneer de werknemer geen ecocheques ontvangt, moet daarmee rekening worden gehouden met een alternatieve invulling van het voordeel op ondernemingsniveau.

MAALTIJDCHQUES

De loonmarge voor het sectoraal akkoord 2025-2026 bedroeg opnieuw nul procent. Als alternatieve koopkrachtmaatregel heeft de regering de mogelijkheid gecreëerd om de maaltijdcheques te verhogen met maximaal 2 euro per effectief gewerkte dag. De sociale partners zijn overeengekomen om deze verhoging van 2 euro toe te kennen conform de volgende principes:

- Invoering of verhoging met 2 euro werkgeversbijdrage op 1 juli 2026. Een onderneming die nog geen maaltijdcheques heeft zal ook de verplichte werknemersbijdrage van 1,09 euro moeten afhouden, waardoor de totale waarde van de maaltijdcheque op 3,09 euro komt te liggen.
- Bedrijven met een negatief bedrijfsresultaat in 2025 kunnen de verhoging van de maaltijdcheque uitstellen tot wanneer zij opnieuw een positief bedrijfsresultaat behalen. De verhoging gaat dan in op de maand volgend op de maand waarop de algemene vergadering de jaarrekening met een positief bedrijfsresultaat heeft goedgekeurd.
- Bedrijven kunnen voor 1 oktober 2026 een uitstel van de verhoging van

de maaltijdcheque proberen bekomen op basis van een akkoord van het paritair comité. Dit is enkel mogelijk voor een herstructurering of globaal onderhandeld toekomstplan. De onderneming moet hiertoe vóór 1 juli 2026 een gemotiveerde aanvraag indienen.

- Op ondernemingsniveau kan er worden onderhandeld om de verhoging (of toekenning) van de maaltijdcheques eerder te laten ingaan, of ondanks een negatief bedrijfsresultaat toch toe te kennen.

Belangrijk: De uren syndicale vorming zijn gelijkgesteld met effectieve prestaties. Dit geldt voor alle syndicale vormingen die de werknemer volgt. Voor het overige openen enkel effectieve prestaties het recht op maaltijdcheques. Er is dus geen gelijkstelling voor dagen van ziekte, klein verlet, vakantie, enzovoort.

VARIABLE BONUS

De variabele bonus is gebaseerd op de rendabiliteit van de onderneming. Om deze rendabiliteit te bepalen wordt uitgegaan van de zogenaamde ROCE: de verhouding van het bedrijfsresultaat ten opzichte van het aangewend kapitaal. De bonus wordt elk jaar opnieuw berekend op basis van het individuele brutoloon van de werknemer verdiend tijdens de referteperiode.

De variabele bonus wordt verbeterd vanaf 2026. De schijven vanaf 15% rendabiliteit worden met 0,1% verhoogd, en de schijf vanaf 20% met 0,2%. Dit geeft de volgende sectorale tabel:

ROCE	BONUS
< 3%	0%
3% - 5%	0,5%
5% - 7,5%	1,4%
7,5% - 10%	1,7%
10% - 12,5%	1,8%
12,5% - 15%	2,1%
15% - 17,5%	2,9%
17,5% - 20%	3,6%
20% en meer	4,3%

Voor de berekening van de bonus worden vakantiedagen en moederschapsrust gelijkgesteld met gewone prestatiedagen.

In geval van onvolledige of deeltijdse tewerkstelling tijdens de referteperiode wordt de bonus berekend op het individueel verdiend brutoloon. Bijgevolg wordt de bonus automatisch berekend op basis van de periode van tewerkstelling.

Soms leidt de eigenheid van de onderneming ertoe dat er geen ROCE uitbetaald

kan worden, terwijl dit volgens de economische realiteit wel het geval zou moeten zijn. Daarom is in artikel 5 van de cao van 15 april 2008 over de variabele bonus (ROCE) volgende bepaling toegevoegd:

“Ondernemingen die wegens hun specificiteit (moeder-dochterondernemingen, prijsafspraken binnen de groep, werken met maaklonen/bewerkingslonen, investeringsmaatschappijen ...) geen correcte en aan de (economische) realiteit beantwoordende invulling kunnen maken van het begrip ROCE, zullen, samen met hun syndicale afvaardiging, een cao afsluiten in functie van de eigenheden van de onderneming of de groep waartoe deze behoort, ten einde een correcte toepassing van de ROCE-premie in hun onderneming mogelijk te maken. Deze bedrijfs-cao wordt ter kennis gebracht van de voorzitter van het paritair comité en wordt neergelegd ter Griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uiterlijk voor het verstrijken van één derde van de lopende referteperiode.”

EINDEJAARSPREMIE

Elke werknemer met minimum 6 maanden anciënniteit in de onderneming heeft recht op een eindejaarspremie gelijk aan een maandwedge.

Een werknemer die de onderneming verlaat, heeft recht op een deel van de eindejaarspremie (pro rata op basis van de gepresteerde periode). De berekening gebeurt op basis van de periode van tewerkstelling tijdens de referteperiode. Bij een ontslag om dringende reden geldt dit principe niet.

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden volgende periodes van afwezigheid tijdens de referteperiode gelijkgesteld:

- jaarlijkse vakantie;
- wettelijke feestdagen;
- klein verlet;
- beroepsziekte en arbeidsongeval;
- moederschapsrust;
- profylactisch verlof;
- pleegouder- en adoptieverlof;
- de eerste 30 dagen ziekte of ongeval van gemeen recht;
- tijdelijke werkloosheid;
 - In het sectoraal akkoord 2023-2024 werd voorzien in deze gelijkstelling maar er is nooit een deel-cao afgesloten die algemeen verbindend is verklaard. Dit betekent dat de lidbedrijven van Agoria gebonden zijn door deze afspraak, en dat bedrijven die geen lid zijn van Agoria kunnen afwijken van deze afspraak via de individuele arbeidsovereenkomst.

Op ondernemingsvlak kan, mits akkoord van de individuele werknemer, (een deel van) de eindejaarspremie omgezet worden in vrije dagen.

Deze vrije dagen kunnen ook overgezet worden naar het volgende jaar. Alleszins moet met volgende principes rekening worden gehouden:

- De werkgever moet jaarlijks aan de individuele werknemer het saldo openstaande verlofdagen meedelen.
- Indien verlofdagen worden overgedragen en nadien worden opgenomen, dan moeten deze dagen betaald worden volgens het loon op het ogenblik waarop de verlofdagen worden opgenomen.

VERVOERSKOSTEN

De nationale regelgeving voorziet in een terugbetaling van de kosten van het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer, maar niet met het privévervoer. De sociale partners zijn overeengekomen dat de werkgever toch een deel tegemoet komt in het woon-werkverkeer met privévervoer. Daarnaast zijn er bijkomende afspraken gemaakt over de terugbetaling van het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer.

De terugbetaling van het woon-werkverkeer in de sector is als volgt:

Openbaar vervoer

De werkgeverstussenkomst bedraagt 80% van de reiskosten.

Het woon-werkverkeer met de trein wordt kosteloos vanaf 1 januari 2026, omdat de derdebetalersregeling verplicht wordt gemaakt. Deze regeling houdt in dat dat de werkgever 80% van de prijs van het ticket betaalt en de overheid de overige 20% betaalt.

De fietsvergoeding

Zie tabel.

De fietsvergoeding wordt vanaf 1 februari 2026 verhoogd naar 0,30 euro per kilometer vanaf kilometer 7. Tegelijkertijd wordt er een plafond ingevoerd: er is maar recht op een vergoeding voor in totaal 40 kilometer (of een maximumbedrag van 12 euro per dag dat de werknemer met de fiets naar het werk komt).

Voor de werknemers die op 1 januari 2026 een afstand fietsten van meer dan 40 kilometer wordt er voorzien in een overgangsregeling:

- De kilometers boven de 40 kilometer blijven vergoed aan 0,27 euro per kilometer met een maximum van 16 euro in 2026 (of 59,2 kilometer) en van 14 euro in 2027 (of 51,8 kilometer).
- Vanaf 2028 is het plafond van 40 kilometer ook van toepassing op deze groep van werknemers.

Van toepassing vanaf 1 februari 2026.

Per effectief gereden kilometer vanaf een enkele afstand	Tussenkost werkgever
1 - 3 km	0,48 euro
4 - 5 km	0,36 euro
6 km (tot en met 40 km heen en terug)	0,30 euro

De tabel moet zo worden gelezen dat alleen de werknemers die 1 tot 3 kilometer enkel naar het werk fietsen recht hebben op een tussenkost van de werkgever van 0,48 euro per kilometer, en zij die 4 tot 5 kilometer enkel fietsen 0,36 euro. Het is niet zo dat werknemers die 7 kilometer enkel fietsen naar het werk ook recht hebben op de verhoogde bedragen voor de eerste 5 kilometer.

Verder is het mogelijk dat er op ondernemingsniveau afspraken bestaan die afwijken van het bovenstaande. Raadpleeg de ondernemings-cao's of -afspraken hieromtrent voor meer informatie.

Privévervoer

Zie tabel.

- Van toepassing vanaf 1 mei 2026.
- Jaarlijkse indexering in mei (zoals de lonen).

Categorie	In euro per week	Categorie	In euro per week
1 km	2,64	43 - 45 km	33,07
2 km	5,28	46 - 48 km	35,16
3 km	7,91	49 - 51 km	36,78
4 km	8,49	52 - 54 km	37,99
5 km	9,26	55 - 57 km	39,48
6 km	9,82	58 - 60 km	40,98
7 km	10,30	61 - 65 km	42,49
8 km	10,89	66 - 70 km	44,69
9 km	11,47	71 - 75 km	46,19
10 km	12,06	76 - 80 km	49,19
11 km	12,80	81 - 85 km	50,66
12 km	13,41	86 - 90 km	52,88
13 km	13,98	91 - 95 km	55,14
14 km	14,61	96 - 100 km	56,61
15 km	15,20	101 - 105 km	58,86
16 km	15,93	106 - 110 km	61,10
17 km	16,53	111 - 115 km	63,34
18 km	17,15	116 - 120 km	65,56
19 km	17,87	121 - 125 km	67,06
20 km	18,48	126 - 130 km	69,29
21 km	19,07	131 - 135 km	71,54
22 km	19,68	136 - 140 km	73,00
23 km	20,41	141 - 145 km	76,02
24 km	21,01	146 - 150 km	78,99
25 km	21,47	151 - 155 km	78,99
26 km	22,36	156 - 160 km	81,97
27 km	22,79	161 - 165 km	83,46
28 km	23,25	166 - 170 km	84,95
29 km	24,16	171 - 175 km	87,91
30 km	24,57	176 - 180 km	89,44
31 - 33 km	25,64	181 - 185 km	92,39
34 - 36 km	27,71	186 - 190 km	93,90
37 - 39 km	29,36	191 - 195 km	95,38
40 - 42 km	31,30	196 - 200 km	98,35



Scan deze QR-code voor de actuele vervoerskosten.

AANVULLEND PENSIOEN

De sector non-ferro kent geen sectorpensioenfondsen, maar er zijn in het verleden wel sectorale afspraken gemaakt ter aanmoediging van de introductie van een aanvullend pensioen op ondernemingsniveau:

- Op 1 januari 2012 werd een overdraagbaar budget ter beschikking gesteld gelijk aan 0,3% van de loonmassa. De sociale partners hebben aangeraden om dit te besteden aan (de invoering van) een aanvullend pensioenplan.
- Op 1 januari 2013 werd een overdraagbaar budget ter beschikking gesteld gelijk aan 0,2% van de loonmassa. Dit budget mocht uitsluitend gespendeerd worden aan een hospitalisatieverzekering of aanvullend pensioenplan.
- Indien er geen overeenstemming werd gevonden op ondernemingsniveau over de besteding van het budget van 0,2% of 0,3%, dan is dit gegaan naar een verhoging van de wedden.

Als gevolg van de bovenstaande regelingen hebben de meeste ondernemingen wel een eigen aanvullend pensioenplan.

Ondernemingen zijn tegen 1 januari 2030 verplicht de harmonisatie van het aanvullend pensioen voor arbeiders-bedienden te realiseren. De sector moedigt de sociale partners van de ondernemingen aan om rekening te houden met de einddatum (tegen 1 januari 2030) die voorzien is in de Wet van 5 mei 2014 betreffende de harmonisatie van de aanvullende pensioenstelsels.

BESTAANSZEKERHEID

In de sector non-ferro bestaat geen sectoraal Fonds voor Bestaanszekerheid. Elke werkgever betaalt rechtstreeks alle aanvullende vergoedingen aan de werknemers. Dit betekent dat op nationaal vlak enkel een minimumregeling afgesproken is. De werkgevers zijn verplicht minstens deze regeling toe te passen.

Onderstaande tabel bevat de minimale aanvullende vergoedingen per RVA-werkloosheidsdag vanaf 1 mei 2026 (hogere bedragen op ondernemingsniveau zijn steeds mogelijk).

Soort	Modaliteiten	Bedragen		
Tijdelijke werkloosheid om economische redenen	De teller wordt niet terug op nul gezet op 1 januari tenzij de individuele werknemer in een periode van 9 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.		Dag	Ploeg
		1e-18e dag	€ 10,78	€ 12,81
		19e-36e dag	€ 14,62	€ 17,96
		37e-54e dag	€ 18,69	€ 23,15
		Vanaf 55e dag	€ 22,59	€ 28,31
Tijdelijke werkloosheid omwille van jaarlijkse vakantie (C103)		7,87 euro/dag uitkering gedurende 4 weken (per geval)		
Tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht		10,78 euro/dag		
Belangrijk: Naast de opleg tijdelijke werkloosheid, is de werkgever ook verplicht om een supplement te betalen in het kader van de verlaging tijdelijke werkloosheid van 65% naar 60%. Dit supplement bedroeg op moment van schrijven (4/2026) 5,31 euro.				

CONTRACT

OPZEGTERMIJNEN

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 < 4 m	3	2	2
4 < 5 m	4	2	2
5 < 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.

Tot 31 december 2013 waren voor bedienden die worden ontslagen door de werkgever volgende opzegtermijnen van toepassing:

Bediende	Ontslag werkgever	
Jaarloon (euro) 31.12.2013	Opbouw	Minimum
≤ 32.254	3 maand/begonnen 5 jaar	3 maand
> 32.254 ≤ 64.504	1 maand/begonnen jaar	3 maand
> 64.504	1 maand/begonnen jaar	3 maand

Om de opzegtermijn te berekenen voor bedienden 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)

Wanneer je als arbeider in dienst was voor 2014 en nadien bediende bent geworden, behoud je het recht op de OCV. De voorwaarde is dat je op 31 december 2013 met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders verbonden was met de werkgever. De logica blijft hier immers gehanteerd dat deze werknemer een historisch nadeel heeft, en daarmee recht blijft hebben op de OCV.

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 SWT heeft men recht op de OCV.

Voorbeeld van opzegtermijn bij ontslag door de werkgever

Bediende PC 224

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 16 februari 2026

a. Deel 1 opzegtermijn (= vastgeklikte rechten op 31 december 2013 op basis van de wettelijke opzeg tot eind 2013)

Anciënniteit op 31 december 2013 = 20 jaar, 11 maanden en 20 dagen:

- Jaarloon 2013 ≤ 32.254 euro → opzegtermijn: 5 begonnen jaren x 3 maanden = 15 maanden.
- Jaarloon 2013 > 32.254 euro → opzegtermijn: 21 begonnen jaren x 1 maand = 21 maanden.

b. Deel 2 opzegtermijn (= op basis van de nieuwe wettelijke opzegtermijnen vanaf 1 januari 2014):

Anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot en met 16 februari 2026 = 12 jaar, 1 maand en 15 dagen → opzegtermijn = 39 weken.

c. Totale opzegtermijn (= deel 1 + deel 2):

- Jaarloon 2013 ≤ 32.254 euro → 15 maanden + 39 weken.
- Jaarloon 2013 > 32.254 euro → 21 maanden + 39 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.

TIJDELIJKE ARBEID EN INTERIMARBEID

Indien je na een periode van interim- of tijdelijke arbeid in een onderneming vervolgens vast in dienst treedt als bediende, wordt met deze periode van tewerkstelling rekening gehouden bij het berekenen van je anciënniteit.

Dit is van belang voor de vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden alsook de opzegtermijn, indien de werkgever het ontslag geeft.

OVERLEG BIJ MEERVOUDIG ONTSLAG

De werkzekerheidsclausule ingeval van meervoudig ontslag is voor onbepaalde duur afgesloten.

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

Wat is “meervoudig ontslag”?

- Elk ontslag van ten minste 10% van de bedienden gedurende een periode van 60 kalenderdagen.
- In ondernemingen met minder dan 30 bedienden volstaat het dat 3 bedienden ontslagen worden om te spreken van een meervoudig ontslag.

Als de werkgever de procedure niet respecteert, dan moet hij schadevergoeding betalen (bovenop de voorziene opzegvergoeding) gelijk aan 6 maanden loon.

Ontslagen in geval van sluiting worden ook beschouwd als meervoudig ontslag.

VOORTGEZET GEZONDHEIDSTOEZICHT

De sociale partners doen een paritaire aanbeveling aan de werkgevers in de sector om de werknemers die recht hebben op voortgezet gezondheidstoezicht daarover te informeren.

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 non-ferro 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. De werknemer moet wel steeds de controle mogelijk maken.

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.

Let op!

- Check vaak je brievenbus. Het kan zijn dat de controlearts is langsgeslagen en iets in je brievenbus heeft gestoken.
- Word je ziek in het buitenland dan moet je jouw werkgever op de hoogte brengen van jouw verblijfplaats in het buitenland. Want je werkgever heeft ook dan het recht om een controlearts te sturen.

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

Voor bedienden is de regeling niet duidelijk. Meestal geldt dezelfde regeling als bij arbeiders en heb je geen recht op gewaarborgd loon voor je dagen tijdelijke werkloosheid. Je krijgt dan alleen 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 de mutualiteit voor een ziekte-uitkering.

Er zijn ook argumenten om bedienden voorrang te geven aan gewaarborgd loon, maar hiervoor is het afwachten of de rechtbanken dit standpunt volgen. Dus veiligheidshalve ziekte-uitkeringen aanvragen.

LOOPBAAN

LOOPBAANVERLOF

Sinds 1 januari 2012 bestaat het “loopbaanverlof” in de sector. Sindsdien werd deze regeling een aantal keer verbeterd:

- 1 januari 2016: De leeftijd voor de eerste dag wordt vervroegd van 59 jaar naar 55 jaar, en voor de 2e dag van 60 naar 58 jaar.
- 1 januari 2019: Toevoeging 3e dag loopbaanverlof vanaf 60 jaar.
- 1 januari 2022: Toevoeging 4e dag loopbaanverlof in het laatste jaar in de aanloop naar SWT of vervroegd of wettelijk pensioen.

Vandaag ziet het plaatje er als volgt uit:

Leeftijd	Aantal extralegale verlofdagen
vanaf 54 jaar	1 dag/jaar
vanaf 57 jaar	2 dagen/jaar
vanaf 60 jaar	3 dagen/jaar
laatste jaar in aanloop naar SWT, vervroegd of wettelijk pensioen	4e dag

Bestaande gunstigere regelingen op ondernemingsvlak hebben voorrang op deze sectorale regeling.

ANCIËNNITEITSVERLOF

Vanaf 1 januari 2026 wordt het anciënniteitsverlof uitgebreid met een dag anciënniteitsverlof vanaf 15 jaar anciënniteit. De sectorale regeling ziet er dan uit als volgt:

Anciënniteit	Aantal extralegale verlofdagen
vanaf 5 jaar anciënniteit	1 dag/jaar
vanaf 10 jaar anciënniteit	2 dagen/jaar
vanaf 15 jaar anciënniteit	3 dagen/jaar
vanaf 20 jaar anciënniteit	4 dagen/jaar
vanaf 25 jaar anciënniteit	5 dagen/jaar

Bedrijven moeten deze bijkomende anciënniteitsdag vanaf 15 jaar enkel toekennen wanneer de sectorale regeling van het anciënniteitsverlof gunstiger is dan de regeling die reeds bestaat op ondernemingsniveau.

De syndicale delegatie kan, in samenspraak met de werkgever, de keuze maken voor het sectorale systeem of voor het systeem dat reeds bestaat op ondernemingsniveau.

De cao voorziet hiervoor een berekeningswijze: Alle anciënniteitsdagen van de bedrijfsregeling moeten samengeteld en vergeleken met het samengeteld aantal van de sectorale regeling. Bijvoorbeeld, bij 20 jaar anciënniteit zou het sectoraal opgebouwd anciënniteitsverlof uitkomen op 34 dagen nl. vanaf 5e t/m 9e jaar = 5 dagen + 10e t/m 14e jaar = 10 d + 15e t/m 19e jaar = 15 d + 20e jaar = 4 d, oftewel een totaal van 34 dagen. Dezelfde telling moet dan ook gebeuren voor het systeem op ondernemingsniveau om zo het meest gunstige systeem te bepalen.

De toepassing van de bovenstaande regel mag niet leiden tot een aantal dagen anciënniteitsverlof dat lager ligt dan vroeger.

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.

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.

TIJDSKREDIET

- Het recht op tijdskrediet met motief kan zowel via een 1/5e vermindering, een halftijdse vermindering als een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst opgenomen worden, en dit gedurende maximum 51 maanden (36 maanden voor opleiding en 51 maanden voor zorgmotieven). Er is een cao afgesloten voor onbepaalde duur waardoor de werknemer alle vormen van onderbreking kan opnemen.
- Verlenging Vlaamse premies tot 30 juni 2027.
- Het wettelijk kader van tijdskrediet wordt bepaald door cao 103. Deze cao voorziet een maximumdrempel voor het aantal werknemers dat gelijktijdig tijdskrediet kan opnemen. Er kan maar 5% van de arbeiders geteld in “koppen” gelijktijdig hun recht op tijdskrediet uitoefenen. Het is mogelijk op ondernemingsniveau gunstigere afspraken te maken, maar de sector-cao voorziet ook de mogelijkheid om deze drempel te verhogen (en dus strenger te maken).

Let op!

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

KLEIN VERLET

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te blijven bij bepaalde gebeurtenissen. Dit is het zogenaamde klein verlet of kort verzuim.

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



De lijst met motieven voor klein verlet is echter nog veel uitgebreider dan de informatie die je hieronder terugvindt. Via de QR-code kan je het volledige overzicht bekomen.

Sectorale uitbreidingen

- De **feitelijk samenwonende partner** wordt **gelijkgesteld** met de echtgenoot of echtgenote voor alle vormen van klein verlet.
- **Halfbroer en halfzus** worden **gelijkgesteld** met broer en zus voor alle vormen van klein verlet.
- De dag klein verlet op de dag van de **begrafenis** kan worden opgenomen op een dag waarop een wake plaats vindt, de dag van het gebruikelijke afscheidsritueel van één van de in België erkende afscheidsrituelen.
- Bij het **huwelijk** van de werknemer is er recht op 3 dagen klein verlet (in plaats van 2) door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week. Het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning wordt gelijkgesteld met het huwelijk.
- Bij het **huwelijk** van een schoonbroer of schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, van een grootvader of grootmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), of van een ander familielid dat bij de werknemer inwoont is er recht op een dag klein verlet op de dag van het huwelijk.
- Bij het **zilveren huwelijksjubileum** van de werknemer (= 25 jaar getrouwd), **gouden huwelijksjubileum** (= 50 jaar getrouwd) van de ouders of schoonouders van de werknemer is er recht op een dag klein verlet op de dag van de feestelijkheid.
- Bij de **bevalling** van de dochter, van de schoondochter of van de kleindochter van de werknemer die bij hem inwoont, is er recht op 1 dag klein verlet door de werknemer te kiezen tijdens de 12 dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.
- Bij **overlijden** van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner is er wettelijk recht op 3 dagen klein verlet, en sectoraal is er een verbetering voor wat betreft de periode van opname: deze begint met de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt met de dag volgend op de begrafenis, de dag waarop een wake plaats vindt, of de dag van het gebruikelijke afscheidsritueel van één van de in België erkende afscheidsrituelen.
- Bij **overlijden** van een ander familielid dat bij de werknemer inwoont is er recht op een dag klein verlet op de dag van de begrafenis of de dag waarop een wake plaats vindt, de dag van het gebruikelijke afscheidsritueel van één van de in België erkende afscheidsrituelen.
- Bij **overlijden** van een broer, zus, of kleinkind van de werknemer geldt de voorwaarde van inwonen niet. Er is recht op 2 dagen klein verlet ongeacht de woonsituatie.

Er is discussie over het aantal dagen **rouwverlof** waarop de werknemer recht heeft bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, of van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner. Voor de uitbreiding van het rouwverlof naar 10 dagen bestond er een

gunstigere regeling in de sector voor overlijden van een kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e): 2 dagen boven het wettelijk minimum. Over het behoud van deze regeling is er momenteel discussie. Het syndicale standpunt is dat we deze uitbreiding behouden en bovenop de uitbreiding naar 10 dagen tellen. Dus: 12 dagen rouwverlof bij overlijden van kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e), waarvan 5 te kiezen tijdens de periode die begint met de dag die het overlijden voorafgaat.

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.

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.

De vrijwillige overuren ontsnappen aan het toezicht van de syndicale delegatie. Dit is echter problematisch omdat de syndicale delegatie moet kunnen toezien op de arbeidsduur van de werknemers. Omwille hiervan is in het kader van het sectoraal akkoord 2025-2026 overeengekomen dat de syndicale delegatie hier een bevoegdheid krijgt, alsook dat er een maatregel komt om de werknemer te beschermen tegen een automatische verlenging van zijn individuele overeenkomst met de werkgever:

- Het gebruik van vrijwillige overuren wordt opgevolgd via een trimestriële bespreking in de bestaande overlegorganen.
- De werknemer die een individueel akkoord heeft afgesloten, wordt uiterlijk 3 maanden vooraleer dit akkoord stilzwijgend verlengt hiervan op de hoogte gebracht. Hij heeft dan de mogelijkheid om het individueel akkoord voor het presteren van vrijwillige overuren op te zeggen.

INTERNE GRENS

Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.

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

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

FISCAAL GUNSTIGE OVERUREN

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

FLEXI-JOBS

Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.

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

In het kader van het sectoraal akkoord 2025-2026 is overeengekomen om flexi-jobs niet toe te laten in de sector tot einde 2026. De sector kiest hiermee voor een "opt-out", maar op ondernemingsniveau kan er wel nog steeds een akkoord worden gesloten met de syndicale delegatie om flexi-jobs toch toe te laten (bv. voor bepaalde specifieke functies).

WERKBAAR WERK

RECHT OP DECONNECTIE

Elke werknemer heeft het recht om niet bereikbaar te zijn voor de uitvoering van arbeidsprestaties buiten het van toepassing zijnde uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid. Hetzelfde geldt voor periodes van gewettigde afwezigheid of schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals verlof, ziekte en dergelijke.

Met als doel rust- en verlofperiodes te respecteren, een beter evenwicht tussen werk- en privéleven mogelijk te maken en psychosociale risico's zoals burn-out te voorkomen.

De werknemer moet buiten de werktijd dus geen kennisnemen van e-mails, telefonische oproepen of werkgerelateerde berichten en deze ook niet beantwoorden.

Hierop zijn slechts 3 uitzonderingen mogelijk:

- Een geval van overmacht.
- Een onvoorziene noodzakelijkheid: een situatie waarbij het functioneren van de organisatie, de dienst of personen ernstig verstoord (kan) raken, potentieel schade kan veroorzaken en die onmiddellijk of snel handelen vereist.
- Wanneer het nodig is in het kader van welbepaalde wettelijke verplichtingen zoals bijvoorbeeld de controle van arbeidsongeschiktheid, de toepassing van de terugroepregeling in het kader van tijdelijke werkloosheid, de toepassing van een re-integratietraject.

Een werknemer kan bijgevolg niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid buiten de werkuren of periodes van gewettigde afwezigheid.

Elke werkgever is verplicht concrete afspraken te maken over:

- De praktische modaliteiten voor de toepassing van dit recht.
- De richtlijnen voor het gebruik van digitale hulpmiddelen zodat rusttijden, verlof, privé- en familiaal leven van de werknemers gewaarborgd blijven.
- De vormings- en sensibiliseringsacties met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's van overmatige connectie.

Deze afspraken moeten worden vastgelegd in het arbeidsreglement of in een ondernemings-cao.

In ondernemingen waarin dit (nog) niet is gebeurd, kunnen werknemers terugvallen op de bepalingen van de sector-cao over het recht op deconnectie.

De opvolging en eventuele bijsturing van de maatregelen en afspraken gebeuren in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

VORMING EN OPLEIDING

De sector bevestigt de noodzaak aan permanente vorming als middel tot verhoging van de competenties van de werknemers en van de onderneming.

De wet van 3 oktober 2022 over de “Arbeidsdeal” heeft de regels voor vorming en opleiding gewijzigd. De toepassing van de Arbeidsdeal in de non-ferro voorziet in volgende bepalingen:

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

Een individueel opleidingsrecht van 4 dagen in 2023 en 5 dagen in 2024 voor een voltijdse werknemer wordt ingevoerd. Voor deeltijdse werknemers wordt het aantal dagen aangepast aan hun arbeidsregime.

RECHT OP EEN JAARLIJKS LOOPBAANGESPREK

Tijdens dit gesprek worden onder andere de individuele opleidingsbehoeften of de behoefte aan loopbaanbegeleiding besproken.

OPLEIDINGSPLAN

Elke werkgever maakt jaarlijks, vóór 31 maart, een opleidingsplan op voor zijn werknemers. De werkgever legt een ontwerp van dit opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of als die er niet is, aan de vakbondsafvaardiging, tegen uiterlijk 1 maart.

De ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart. In ondernemingen zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging wordt het opleidingsplan voorgelegd en besproken in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

RISICOGROEPEN

De werkgeversbijdrage van 0,10% van de bruto loonmassa voor de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen is verlengd tot 30 juni 2027.

OPLEIDINGS-CV

Iedere onderneming houdt voor elke werknemer een opleidings-CV bij. Het opleidings-CV geeft minstens een overzicht van de uitgeoefende functies en de gevolgde professionele opleidingen. De mogelijkheid bestaat om op

ondernemingsniveau een eigen model uit te werken, voor zover minstens de informatie zoals opgenomen in het sectorale model terug te vinden is in dit ondernemingsmodel.

De uitzendkracht die minstens 6 maanden ononderbroken in de onderneming heeft gewerkt, geniet van een gelijke behandeling inzake opleiding.

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE

Elk lid van ACV-CSC METEA, tewerkgesteld in de non-ferrosector, heeft recht op een syndicale premie.

Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld.
Voor 2026 bedraagt de premie 120 euro.

Werknemers in tijdscrediet, werklozen, SWT'ers, gepensioneerde werknemers en langdurig zieken hebben ook recht op de premie als ze in het refertejaar minstens 1 maand in dienst zijn geweest van een non-ferrobedrijf.

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.
- Slechts als onderhandelen niet lukt, 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