

# EDELE METALEN

PSC 149.03 CAO 2021-2022

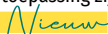
<b>INKOMEN</b>	4
Index	4
Verhoging lonen	4
Maaltijdcheques	4
Coronapremie	5
Startersjobs	5
Vervoerkosten	6
Eindejaarspremie	6
Sectoraal pensioenstelsel	8
<b>BESTAANSZEKERHEID</b>	9
Toeslag bij tijdelijke werkloosheid	9
Toeslag bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen	9
Toeslag bij ziekte	11
Toeslag bij SWT (het vroegere brugpensioen)	12
Tussenkost voor zachte landingsbanen	12
Tussenkost voor landingsbanen	12
<b>CONTRACT</b>	13
Eengemaakt werknemersstatuut	13
Werkzekerheidsclausule en overleg bij meervoudig ontslag	16
Interimarbeid	16
Opbouw anciënniteit	17
Medische controle	17
<b>LOOPBAAN</b>	18
Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)	18
Wedertewerkstelling	19
Klein verlet	19
Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan	23
Anciënniteitsverlof	24
<b>ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT</b>	25
<b>VORMING EN OPLEIDING</b>	25
<b>VAKBONDSAANWEZIGHEID EN OVERLEG IN DE ONDERNEMING</b>	25
<b>SYNDICALE VOORDELEN</b>	27
Syndicale premie	27
ACV-CSC METEA heeft jou nodig	27
<b>ADRESSEN</b>	31

## INLEIDING

Tweejaarlijks onderhandelen de vakbonden met de werkgevers om de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector te verbeteren. Dankzij de bijdrage van de vele leden van ACV-CSC METEA hebben de vakbondsonderhandelaars zich goed kunnen voorbereiden. Wij bedanken daarvoor al onze leden.

Nochtans was het niet makkelijk om vooruitgang te boeken. De regering heeft de onderhandelaars opnieuw beperkt door een maximum van 0,4% op de loonmarge als onderhandelingsruimte op te leggen.

Hoe dan ook hebben de vakbondsonderhandelaars met de werkgevers een nieuw akkoord kunnen bereiken voor de komende twee jaar in jouw sector. Als resultaat van de onderhandelingen zijn verschillende verbeteringen in jouw loon- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd.

Met deze publicatie informeren we je over de loon- en arbeidsvoorwaarden die voor jouw sector van toepassing zijn. Nieuwe elementen herken je aan het icoontje 

Deze publicatie is een momentopname. Over bepaalde engagementen wordt verder onderhandeld. Voor deze publicatie is informatie gebruikt tot 15 januari 2022, maar de meest actuele gegevens vind je steeds terug via [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be). Met eventuele vragen kan je terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt.

Veel leesplezier  
ACV-CSC METEA



# INKOMEN

## Index

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

Binnen de sector edele metalen worden zowel de effectieve lonen als de baremalonen normaal gezien 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 2020 stegen met 0,74% en op 1 februari 2021 met 0,77%.

Het indexcijfer kan je navragen bij je afgevaardigde of secretaris ofwel terugvinden op onze website.

*Nieuw*

## Verhoging lonen

Op 1 november 2021 werden alle baremieke en effectieve brutolonen verhoogd met 0,4%.

## Maaltijdcheques

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

Het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheque werd verhoogd met 0,20 euro en bedraagt minstens 4,91 euro vanaf 1 november 2021.

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

## Nieuw

Het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheque bedraagt 6,00 euro vanaf 1 november 2021.

In de bedrijven waar men, door deze verhogingen, boven het maximumbedrag van 8 euro komt, dient het resterend gedeelte omgezet te worden in een gelijkwaardig nettovoordeel. Specifieke modaliteiten inzake toekenning dienen afgesproken te worden op ondernemingsvlak via een collectieve arbeidsovereenkomst.

## Nieuw

### Coronapremie

Werkgevers die eveneens bedienden in dienst hebben en waar er aan de bedienden een coronapremie werd uitbetaald dienen dezelfde premie toe te kennen aan hun arbeiders en dit volgens dezelfde modaliteiten, van paritair comité 200, met uitzondering van de berekening van de gelijkgestelde periodes:

- › Voor de arbeiders dienen de gelijkgestelde periodes op basis van de sectorale cao eindejaarspremie van 18 november 2021 voor PSC 149.03 toegepast te worden.
- › Alle dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht-corona worden gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen.

De coronapremie diende uitgereikt te worden door de werkgever in december 2021.

De premie diende ook uitgekeerd te worden aan de uitzendkrachten.

### Startersjobs

In uitvoering van het zomerakkoord van 2017 lanceerde de regering vanaf 1 juli 2018 startersjobs om laaggeschoolde jongeren zonder werkervaring goedkoper aan de slag te helpen.

Een startersjob betekent dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden een 18-, 19- of 20-jarige zonder werkervaring aanwerft en een verlaagd brutoloon kan betalen. Het brutoloon ligt respectievelijk 18%, 12% en 6% lager dan het sectoraal of nationaal minimumloon.

Het nettoloon wordt aangevuld met een compenserende toeslag die exact het nettoverlies dekt, te wijten aan het lagere brutoloon. De sociale partners binnen de sector edele metalen engageren zich om de verlaagde brutolonen voor jongeren niet opnieuw in te voeren.

## Vervoerkosten

**Openbaar vervoer:** terugbetaling a rato van ongeveer 75% van de kost van het openbaar vervoertarief.

**Privévervoer:** wie met eigen vervoer of te voet naar het werk komt, ontvangt een dagvergoeding. Deze dagvergoeding is gelijk aan de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS gedeeld door vijf.

Deze tussenkomst wordt elk jaar geïndexeerd op 1 februari.

**Fietsvergoeding:** wanneer een arbeider met de fiets naar het werk gaat, ontvangt hij een fietsvergoeding van 0,24 euro per kilometer, met een minimum van het dagbedrag voor een verplaatsing met het privévervoer.

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

## Eindejaarspremie

De eindejaarspremie is gelijk aan een dertiende maand, of het uurloon van 1 december vermenigvuldigd met het aantal uren per maand. Dat aantal verschilt volgens het betaalregime.

40 uren per week: 173,33 uren.

39,5 uren per week: 171,17 uren.

- 39 uren per week: 169,00 uren.
- 38,5 uren per week: 166,83 uren.
- 38 uren per week: 164,67 uren.
- 37,5 uren per week: 162,50 uren.

Als de wekelijkse arbeidsduur daar ergens tussenin valt, moet deze formule gebruikt worden:

uurloon op 1 december x wekelijkse arbeidsduur x 52

12

**Voorwaarden:**

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

Wie op 30 november geen jaar anciënniteit heeft, maar wel sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld is in de onderneming, krijgt één twaalfde per maand inschrijving in het personeelsregister (pro rata).

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

Er is eveneens pro rata in de volgende gevallen:

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

Men betaalt een volledige premie in geval van:

- › Pensioen.
- › SWT (het vroegere brugpensioen).
- › Overlijden.

Sommige afwezigheden worden onder bepaalde voorwaarden met effectieve prestaties gelijkgesteld:

- › Zwangerschapsverlof, bevallingsrust en geboorteverlof.
- › Arbeidsongeval.
- › Ongeval of gewone ziekte: maximum 40 arbeidsdagen per refertejaar.
- › Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en overmacht (met uitzondering van medische overmacht): maximum 60 arbeidsdagen per refertejaar.

## Sectoraal pensioenstelsel

Sedert 1 januari 2015 zijn wij als sector aangesloten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel van Sefoplus ofp.

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

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

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

### Nieuw

Vanaf 1 januari 2022 is er een verhoging van de solidariteitsprestaties voor:

- › Arbeidsongeschiktheid en tijdelijke werkloosheid om economische redenen van 0,5 euro tot 1 euro per dag.
- › Overlijden van 1.000 euro tot 2.000 euro.



Meer inlichtingen bij:  
vzw Sefocam – Sefoplus ofp  
Woluwedal 46 bus 7  
1200 Brussel  
tel.: 02 761 00 70  
e-mail: [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be)  
[www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)

## BESTAANSZEKERHEID

Op 1 januari 2022 werden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 1,52%.

### Toeslag bij tijdelijke werkloosheid

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

Voorwaarden:

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

Op 1 januari 2022 werd voormelde toeslag geïndexeerd met 1,52% en zal het Sociaal Fonds 9 euro per werkloosheidsuitkering en 4,5 euro per halve werkloosheidsuitkering betalen.

### Toeslag bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen

In geval van volledige werkloosheid en aan oudere werklozen betaalt het Sociaal Fonds een aanvullende vergoeding.

## **Volledige werkloosheid (uitdovend stelsel: zie opmerking)**

Duur:

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

Voorwaarden:

- › Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- › Ontslagen zijn door een werkgever van de sector (zonder op SWT te zijn gesteld).
- › Minstens 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren op het moment van het ontslag.

Op 1 januari 2022 werd de toeslag voor volledige werkloosheid geïndexeerd met 1,52% waardoor ze vanaf die datum 6,11 euro per werkloosheidsuitkering en 3,07 euro per halve werkloosheidsuitkering bedraagt.

## **Oudere werklozen (uitdovend stelsel: zie opmerking)**

Bij ontslag vanaf 50 jaar ontvangt de arbeider vanaf 57 jaar 93,92 euro per maand (na uitputting van de aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid).

Bij ontslag vanaf 52 jaar en met 38 jaar anciënniteit in de sector, ontvangt de arbeider van 52 tot 57 jaar 6,11 euro per dag (= aanvullende vergoeding volledige werkloosheid) en vanaf 57 jaar 93,92 euro per maand (= aanvullende vergoeding ouder werklozen).

**Opmerking:** Sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen meer betaald aan oudere werklozen en bij volledige werkloosheid, tenzij:

- › De beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een ontslag door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde

contract bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, ingeval van medische overmacht ... ).

- › Voor arbeiders die al aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

## Toeslag bij ziekte

Bij ziekte en gewoon ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeval en beroepsziekten, ontvangt de arbeider na ten minste 60 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid vanaf 1 januari 2022 een maandelijks vergoeding van:

- › Na 60 dagen: 90,87 euro
- › Na 120 dagen: 90,87 euro
- › Na 180 dagen: 118,32 euro
- › Na 240 dagen: 118,32 euro
- › Na 300 dagen: 118,32 euro
- › Na 365 dagen: 118,32 euro
- › Na 455 dagen: 118,32 euro
- › Na 545 dagen: 118,32 euro
- › Na 635 dagen: 118,32 euro
- › Na 725 dagen: 118,32 euro
- › Na 815 dagen: 118,32 euro
- › Na 905 dagen: 118,32 euro
- › Na 995 dagen: 118,32 euro

## Oudere zieken

De arbeider die minstens 58 jaar oud is op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, ontvangt bij ziekte en gewoon ongeval vanaf 1 januari 2022 een driemaandelijks uitkering van 118,32 euro tot aan de pensioenleeftijd, na uitputting van hoger vermelde voordelen.

## Toeslag bij SWT (het vroegere brugpensioen)

Het deel van de werkgever valt volledig ten laste van het Sociaal Fonds, met een minimum van 6,11 euro per dag.

Indien een arbeider in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het Sociaal Fonds vastgeklikt.

## Tussenkost voor zachte landingsbanen

Een arbeider van ten minste 60 jaar heeft recht op een maandelijkse vergoeding van 30,46 euro, als compensatie voor loonverlies bij:

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

## Tussenkost voor landingsbanen

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

Deze vergoeding bedraagt 76,14 euro per maand voor een vermindering met 1/2e en 30,46 euro per maand voor een vermindering met 1/5e.

# CONTRACT

## Eengemaakt werknemersstatuut

### Opzegtermijnen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst traden, worden hun verworven rechten “vastgeklit” op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming op 31 december 2013, op basis van de sectorale bepalingen die op dat moment toegepast werden.

	Algemeen regime		SWT
Anciënniteit	Werknemer	Werkgever	Werkgever
< 6 maanden	14 d	28 d	28 d
6 maanden - 5 jaar	14 d	40 d	28 d
5 - 9 jaar	14 d	48 d	28 d
10 - 14 jaar	28 d	70 d	28 d
15 - 19 jaar	28 d	98 d	28 d
20 - 24 jaar	28 d	129 d	56 d
25 - 29 jaar	28 d	154 d	56 d
30 jaar	28 d	182 d	56 d

d = kalenderdagen

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor degenen die al in dienst waren, startte men met anciënniteit 0 op 1 januari 2014. Wat niet wil zeggen dat de anciënniteit tot 31 december 2013 verloren gaat. Hun rechten werden immers “vastgeklit” zoals hierboven vermeld.

Opmerking: de opzeg door de werknemer kan maximum 13 weken bedragen.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door werkgever (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Opzeg door werknemer (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Tegenopzeg werknemer na opzeg door werkgever (in weken)
0 - 3 m	1 w	1 w	1 w
3 m tot < 4 m	3 w	2 w	2 w
4 m tot < 5 m	4 w	2 w	2 w
5 m tot < 6 m	5 w	2 w	2 w
6 m	6 w	3 w	3 w
9 m	7 w	3 w	3 w
1 j	8 w	4 w	4 w
1 j 3 m	9 w	4 w	4 w
1 j 6 m	10 w	5 w	4 w
1 j 9 m	11 w	5 w	4 w
2 j	12 w	6 w	4 w
3 j	13 w	6 w	4 w
4 j	15 w	7 w	4 w
5 j	18 w	9 w	4 w
6 j	21 w	10 w	4 w
7 j	24 w	12 w	4 w
8 j	27 w	13 w	4 w
9 j	30 w	13 w	4 w
10 j	33 w	13 w	4 w
11 j	36 w	13 w	4 w
12 j	39 w	13 w	4 w
13 j	42 w	13 w	4 w
14 j	45 w	13 w	4 w
15 j	48 w	13 w	4 w
16 j	51 w	13 w	4 w
17 j	54 w	13 w	4 w
18 j	57 w	13 w	4 w
19 j	60 w	13 w	4 w
20 j	62 w	13 w	4 w
21 j	63 w	13 w	4 w
22 j	64 w	13 w	4 w
23 j	65 w	13 w	4 w
24 j	66 w	13 w	4 w
25 j	67 w	13 w	4 w
26 j	68 w	13 w	4 w
27 j	69 w	13 w	4 w
28 j	70 w	13 w	4 w
29 j	71 w	13 w	4 w
30 j	72 w	13 w	4 w
31 j	73 w	13 w	4 w
32 j	74 w	13 w	4 w

Tenslotte werd ook een compensatieregeling voorzien voor de arbeiders die reeds vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden.

Het doel van die regeling is het compenseren van het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden van het verleden.

De compensatie gebeurt via de ontslagcompensatievergoeding (OCV).

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule:

**Alle jaren anciënniteit alsof de arbeider  
altijd al werkte onder de nieuwe regeling  
min  
(vastgeklikte rechten op 31 december 2013 + opgebouwde  
anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag)**

**Voorbeeld:**

Arbeider PSC 149.03

In dienst: 1 januari 1993

Uit dienst: 1 februari 2021

Totale anciënniteit = 28 = 70 weken cfr. nieuwe opzegtermijnen.

Opzeg arbeider tot 31 december 2013: 18 weken + 3 dagen

Opzeg van 1 januari 2014 tot 1 februari 2021: 24 weken

Deze werknemer krijgt dus (18 weken en 3 dagen + 24 weken)

42 weken + 3 dagen opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 27 weken + 4 dagen (= 70 – 42 weken en 3 dagen).

De OCV moet je aanvragen bij de uitbetalingsinstelling wanneer je een aanvraag voor werkloosheid doet.

Je hebt dan de keuze:

- Ofwel laat je de OCV in 1 keer uitbetalen.
- Ofwel kies je voor een maandelijkse uitkering.

Je maakt die keuze bekend als je de aanvraag voor werkloosheid doet.

De OCV wordt betaald door de 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 ontslagcompensatievergoeding.

## Werkzekerheidsclausule en overleg bij meervoudig ontslag

De werkgever kan geen meervoudig ontslag doorvoeren vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen zijn uitgeput zoals: tijdelijke werkloosheid en beroepsopleiding.

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

Met meervoudig ontslag bedoelen we elk ontslag van:

- › ten minste 2 arbeiders in ondernemingen met 29 werknemers en minder
- › ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van 30 tot 60 werknemers
- › ten minste 6 arbeiders in ondernemingen van 61 werknemers en meer

gedurende een periode van 90 kalenderdagen.

## Interimarbeid

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



Uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk worden na een periode van 65 werkdagen omgezet in een contract van onbepaalde duur.

## Opbouw anciënniteit

Arbeiders nemen hun anciënniteit van contracten van bepaalde duur en uitzendcontracten mee als zij later met een contract van onbepaalde duur worden aangeworven, op voorwaarde dat er tussen deze verschillende contracten geen onderbreking is van meer dan 6 maanden.

## Medische controle

De werkgever heeft steeds de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten controleren door een controlearts. De werknemer is verplicht deze controle te ondergaan.

De wet voorziet dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (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 07:00 u. en 20:00 u.

Deze verplichting moet beperkt zijn in de tijd en in het begin van de ziekteperiode worden vastgelegd.

In de sector edele metalen werd geen collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder collectieve arbeidsovereenkomst 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.

## LOOPBAAN

*Nieuw*

### Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Sinds 2012 spreken we niet langer van brugpensioenen, maar van SWT, namelijk stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Hierbij geven we een beknopt overzicht van de systemen waarop je een beroep kan doen:

Welk stelsel?	Voorwaarden vanaf 1 juli 2021
Algemeen stelsel (cao 17)	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ‣ mannen: 40 jaar ‣ vrouwen: 37 jaar (Voor vrouwen trekt men het nodige aantal jaren elk jaar met 1 jaar op tot 40 jaar in 2024)
Stelsel vanaf 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 40 jaar  Tot 30.06.2023
Stelsel vanaf 60 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 35 jaar  Tot 30.06.2023
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar  Tot 30.06.2023
Stelsel vanaf 60 jaar met 33 jaar beroepsverleden: ‣ ofwel 20 jaar nachtarbeid ‣ ofwel zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 33 jaar  Tot 30.06.2023

Procedure: ten laatste zes maanden vóór het bereiken van de leeftijd om met SWT te gaan, nodigt de werkgever de betrokken arbeider uit voor een onderhoud tijdens de werkuren. De bedoeling is over de timing en ook over de opleiding van de vervanger sluitende afspraken te maken.

## Wedertewerkstelling

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

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!

## Klein verlet

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

## Huwelijk

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

- › de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider
- › gelijk welk ander familielid van de arbeider, voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen de dag van het huwelijk.

## Nieuw

### Geboorte

Geboorte van een eigen kind of het kind van je echtgeno(o)t(e) of van je wettelijk samenwonende partner of van je feitelijk samenwonende partner (sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte): vijftien dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2021 en twintig dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023, door de arbeider te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de resterende 12 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

## Nieuw

### Adoptie

De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op een individueel krediet van maximum zes weken adoptieverlof.

Het individueel krediet van zes weken kan worden verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid.

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

Het adoptieverlof van maximum zes weken per adoptieouder

wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:

- › met één week vanaf 1 januari 2019
- › met twee weken vanaf 1 januari 2021
- › met drie weken vanaf 1 januari 2023
- › met vier weken vanaf 1 januari 2025
- › met vijf weken vanaf 1 januari 2027

In geval van twee adoptieouders moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld.

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

## Nieuw

### 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, van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden, twaalf dagen waarvan vijf dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden en zeven 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 die bij de arbeider inwoont: vijf dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.

- › Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider die niet bij de arbeider inwoont: drie dagen door de arbeider te kiezen gedurende de periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden
- › Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de arbeider in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: drie dagen te kiezen door de arbeider tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis
- › Overlijden van een pleegkind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)te of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 dag door de arbeider op te nemen op de dag van de begrafenis
- › Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: twee dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
- › Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis.
- › Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis.

## Allerlei

- › Een eigen, aangenomen of regelmatig door de arbeider opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie: één dag, zelf te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week.
- › Deelname aan een officieel bijeengeroepen familieraad: de nodige tijd met een maximum van één 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 vijf dagen.

## Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan

Recht op tijdskrediet met motief:

- › 1/5e vermindering gedurende 51 maanden voor alle motieven (interprofessioneel vastgelegd).
- › Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 51 maanden voor de motieven zorg voor een minderjarig zwaar ziek kind of een kind met een handicap tot 21 jaar (interprofessioneel vastgelegd).
- › Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 51 maanden voor motief zorg voor een kind jonger dan 8 jaar, palliatieve zorgen, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid en 36 maanden voor motief opleiding (sectoraal vastgelegd)

Vermindering van de prestaties met 1/5e voor arbeiders van minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan (landingsbaan) blijft mogelijk: voor deze vermindering is het sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Bijgevolg is er niet langer een gelijkstelling voor onder andere het pensioen.

## Nieuw

Voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep. Het is dan mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

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

## Anciënniteitsverlof

De sectorale regeling inzake anciënniteitsverlof ziet er als volgt uit:

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



## ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

De zogenaamde “Wet Peeters” heeft met ingang vanaf 1 februari 2017 een aantal zaken rond flexibiliteit versoepeld ten nadele van de werknemers (waaronder de invoering van een nieuw type van overuren, de “vrijwillige overuren”).

## VORMING EN OPLEIDING

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

## VAKBONDSAANWEZIGHEID EN OVERLEG IN DE ONDERNEMING

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

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

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

Wanneer de werkgever arbeiders wenst aan te werven met een contract van bepaalde duur of wanneer hij wenst beroep te doen

op uitzendkrachten of op onderaanneming, moet hij dit vooraf melden aan de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of aan de vakbonden.

Werkgevers met minder dan 15 werknemers moeten de representatieve functie van de vakbonden, die deel uitmaken van het paritair subcomité, erkennen.

Deze erkenning houdt onder meer in:

- › Verantwoordelijken van de vakbonden kunnen contact opnemen met de werkgever.
- › De werkgever kan zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie.
- › Dit contact is veeleer preventief van aard en kan betrekking hebben op informatieverstrekking aan de werknemers.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf 55 jaar wordt een sectorale aanbeveling ingevoerd waarin opgenomen is dat de werkgever aan de betrokken werknemer moet meedelen dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

# SYNDICALE VOORDELEN

## Syndicale premie

Elk lid van ACV-CSC METEA, tewerkgesteld in één van de metaal- of textielsectoren, heeft recht op een syndicale premie.

Voor de metaalsectoren is deze syndicale premie voor elk lid gelijk. Het bedrag en de toekenningvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. In 2021 bedraagt de premie 120 euro voor leden die een bijdrage betalen als actieve en voltijdse werknemer.

Voor schoolverlaters, zieken, enz. zijn speciale regelingen voorzien.

## ACV-CSC METEA heeft jou nodig

ACV-CSC METEA is een sterke nationale industrievakbond.

Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

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

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



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## ADRESSEN

Hopmarkt 45  
9300 **Aalst**  
T 053 73 45 47  
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111  
2000 **Antwerpen**  
T 03 222 70 51  
metea.antwerpen@  
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1  
6700 **Arlon**  
T 063 24 20 58  
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510  
5004 **Bouge**  
T 081 25 40 18  
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132  
8200 **Brugge**  
T 059 55 25 35  
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19  
1000 **Brussel/Bruxelles**  
T 02 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Prunieu 5  
6000 **Charleroi**  
T 071 23 08 64  
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2  
9200 **Dendermonde**  
T 03 765 23 30  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Aachener Straße 89  
4700 **Eupen**  
T 087 85 99 46  
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7  
9000 **Gent**  
T 09 265 43 20  
metea.oost-vlaanderen@  
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7  
3530 **Houthalen**  
T 011 30 67 00  
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8  
3010 **Kessel-Lo**  
T 016 21 94 50  
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D  
8500 **Kortrijk**  
T 056 23 55 70  
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17  
7100 **La Louvière**  
T 065 37 28 27  
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10  
4020 **Liège**  
T 04 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5  
2800 **Mechelen-Rupel**  
T 015 71 85 20  
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de  
Bettignies 10-12  
7000 **Mons**  
T 065 37 25 80  
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3  
7700 **Mouscron**  
T 069 88 07 45  
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14  
1400 **Nivelles**  
T 067 88 46 15  
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7  
8400 **Oostende**  
T 059 55 25 35  
metea.bio@acv-csc.be

Peter Benoitstraat 11-13  
8800 **Roeselare**  
T 051 26 55 34  
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16  
9600 **Ronse**  
T 053 73 45 47  
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7  
9100 **Sint-Niklaas**  
T 03 765 23 30  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Avenue des Etats-  
Unis 10 bte 4  
7500 **Tournai**  
T 069 88 07 45  
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20  
2300 **Turnhout**  
T 014 44 61 15  
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6  
4800 **Verviers**  
T 087 85 99 85  
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17  
1800 **Vilvoorde**  
T 02 557 87 10  
metea.brabant@acv-csc.be



@acvcscmetea



[www.facebook.com/acv.csc.metea](http://www.facebook.com/acv.csc.metea)



ACV-CSC METEA

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