



# Metaalbouw

SECTORPUBLICATIE

PC 209 | CAO 2023-2024

- 4 **INKOMEN**
  - 4 Index
  - 4 Loonsverhoging
  - 5 Koopkrachtpremie
  - 5 Gewaarborgde minimum maandwedge
  - 5 Minimumlonen
  - 6 Studentenlonen
  - 7 Eindejaarspremie
  - 8 Ecocheques
  - 9 Vervoerkosten en fietsvergoeding
  - 13 Aanvullend pensioen
- 14 **BESTAANSZEKERHEID**
- 17 **CONTRACT**
  - 17 Opzegtermijnen
  - 20 Tijdelijke contracten en interimarbeid
  - 21 Overleg bij meervoudig ontslag
  - 21 Medische controle
  - 23 Ziektebriefje
- 24 **LOOPBAAN**
  - 24 Loopbaanverlof
  - 24 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
  - 26 Overgang van tijdskrediet naar SWT
  - 26 Overgang van SWT naar vervroegd pensioen
  - 26 Wedertewerkstelling
  - 26 Tijdskrediet en landingsbanen
  - 28 Zachte landingsbanen
  - 28 Klein verlet
- 30 **ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**
  - 30 Vrijwillige overuren
  - 30 Herinvoering relance-uren
  - 31 De interne grens
  - 31 Fiscaal gunstige overuren
- 32 **WERKBAAR WERK**
  - 32 Recht op deconnectie
- 33 **VORMING EN OPLEIDING**
  - 33 Individueel opleidingsrecht
  - 34 Opleidings-CV
  - 34 Opleidingsplan
  - 34 Scholingsbeding
- 35 **SYNDICALE VOORDELEN**
  - 35 Syndicale premie
  - 35 ACV-CSC METEA heeft jou nodig
- 39 **ADRESSEN**

## INLEIDING

Elke twee jaar onderhandelen ACV-CSC METEA en de andere vakbonden met de werkgevers om de loon- en arbeidsvoorwaarden van alle werknemers in hun sector te verbeteren. Het is dankzij het lidgeld van de vele leden van ACV-CSC METEA dat de onderhandelaars van ACV-CSC METEA zich met de nodige juridische kennis kunnen voorbereiden en inzetten op deze onderhandelingen.

Ondanks de beperkingen die de regering heeft opgelegd door de onderhandelaars te verbieden om een loonsverhoging te bespreken, zijn we er toch in geslaagd om vooruitgang te boeken.

Als ACV-CSC METEA blijven we vechten tegen deze oneerlijke loonnormwet die de onderhandelingsvrijheid beperkt.

We blijven als ACV-CSC METEA ook waakzaam voor eventuele aanvallen op de automatische loonindexering omdat dit mechanisme de koopkracht van veel werknemers enigszins heeft beschermd. Zonder deze indexering was de koopkracht van de gezinnen nog sterker gedaald omwille van de inflatie.

In deze publicatie informeren we je over de loon- en arbeidsvoorwaarden die voor jouw sector van toepassing zijn. De nieuwe elementen herken je aan het icoontje **NIEUW**

Deze publicatie is een momentopname en bevat de informatie zoals gekend op 13 december 2023. Voor de meest actuele gegevens kan je altijd terecht op [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be). En vergeet zeker niet onze app te downloaden waar je jouw sector kan aanduiden en via pushberichten alle nieuwe sectorinformatie op de voet kan volgen. Heb je liever een afspraak, dan kan je terecht bij onze ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum in je buurt. De ACV-CSC METEA secretariaten vind je achteraan deze sectorpublicatie.

Veel leesplezier,  
ACV-CSC METEA

# INKOMEN

## INDEX

Op 1 juli worden de lonen, binnen de metaalsector, geïndexeerd en dit volgens het sectorale systeem.

Het indexmechanisme binnen de sector voorziet dat de lonen die dag telkens “met de reële inflatie” worden verhoogd (= aanpassing aan de levensduurte).

Om de reële inflatie op 1 juli te bepalen, wordt het gezondheidsindexcijfer van de maand juni van het lopende jaar vergeleken met dat van de maand juni van het voorgaande jaar.

Per 1 juli 2023 was er nog een verhoging van de lonen met 6,05% door de automatische aanpassing van de lonen aan de index.

## 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 2023-2024 bedraagt de loonmarge nul procent. Dit betekent dat we niet konden onderhandelen over een stijging van de lonen bovenop de automatische indexering.

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

**NIEUW**

## **KOOPKRACHTPREMIE**

De loonmarge voor 2023-2024 bedraagt nul procent. Als alternatief heeft de overheid een koopkrachtpremie voorzien. Dit is een netto-alternatief voor loonsverhoging in de vorm van consumptiecheques.

ACV-CSC METEA is er, samen met de andere vakbonden, in geslaagd om een koopkrachtpremie te bekommen. Je hebt recht op deze premie wanneer je onderneming voldoet aan de sectorale definitie van winst. In dat geval moet je deze premie ten laatste ontvangen op 31 maart 2024.

Indien je werkgever de koopkrachtpremie verschuldigd is en niet heeft betaald, kunnen we deze nog steeds opvragen. Hiervoor, en voor andere vragen, neem je best contact op met het lokaal secretariaat van ACV-CSC METEA (zie achteraan voor de contactgegevens).

**NIEUW**

## **GEWAARBORGDE MINIMUM MAANDWEDDE**

De gewaarborgde minimum maandwedde (op voltijdse basis) bedraagt 2.264,70 euro vanaf 1 juli 2023 en 2.344,70 euro vanaf 1 januari 2024.

Dit minimumbedrag wordt elk jaar op 1 juli geïndexeerd.

Op 1 januari 2025 stijgt deze minimumwedde met 85 euro.

## **MINIMUMLONEN**

Naast de gewaarborgde minimum maandwedde zijn er voor de sector ook nationale minimumlonen per functiegroep. Ook deze minimumlonen worden elk jaar geïndexeerd, net zoals de effectieve lonen.

## Sectorale minimumlonen vanaf 1 januari 2024:

Administratieve bedienden						
Trap 1	Trap 2	Trap 3	Trap 4			
2.344,70 euro	2.344,70 euro	2.525,65 euro	2.701,83 euro			

  

Technische bedienden						
Trap 1	Trap 2	Trap 3	Trap 4	Trap 5	Trap 6	Trap 7
2.344,70 euro	2.344,70 euro	2.344,70 euro	2.350,25 euro	2.525,65 euro	2.545,73 euro	2.701,83 euro

  

Tekenaars				
Trap 1	Trap 2	Trap 3	Trap 4	Trap 5
2.344,70 euro	2.350,25 euro	2.701,83 euro	2.858,09 euro	3.209,80 euro

  

Meestergasten		
Trap 1	Trap 2	Trap 3
2.428,36 euro	2.858,09 euro	3.092,77 euro

  

Traceerders voor ketelwerk	
Trap 1	Trap 2
2.701,83 euro	2.838,71 euro

**NIEUW**

### STUDENTENLONEN

Het loon van minderjarige bedienden die met een studentenovereenkomst worden tewerkgesteld, wordt vanaf 1 januari 2024 berekend op basis van het minimumloon dat de onderneming betaalt voor de meerderjarige bediende met dezelfde functie als de betrokken student, maar verlaagd tot volgende percentages:

- vanaf 18 jaar: 100%
- vanaf 17,5 jaar: 95%
- vanaf 17 jaar: 90%
- vanaf 16,5 jaar: 85%
- jonger dan 16,5 jaar: 80%

## EINDEJAARSPREMIE

De basisregels voor de eindejaarspremie zijn terug te vinden in provinciale cao's, vandaar dat er ook wel wat verschillen bestaan omtrent de eindejaarspremie binnen de sector. Natuurlijk is het altijd mogelijk dat je geniet van een eindejaarspremie op ondernemingsvlak die voordeliger is dan wat er in jouw provincie werd afgesproken.

### NIEUW

#### **Mogelijke omzetting eindejaarspremie in bijkomende vrije dagen en/of fietslease**

In de provincies en regio's waar de sectorale eindejaarspremie minstens een volledig maandloon bedraagt, worden de cao's aangepast om deze omzetting mogelijk te maken.

Het betreft de provincies West- en Oost-Vlaanderen, Antwerpen, Limburg, Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De omzetting in vrije dagen en/of de aanwending voor fietslease kan onder volgende voorwaarden:

- Maximum de helft van het bedrag van de eindejaarspremie.
- Het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) op bedrijfsvlak.
- Op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop de bedrijfs-cao).
- Kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing inhouden voor de werkgever).
- Voorafgaandelijke informatie aan de werknemers over de gevolgen van de omzetting.

In multizetel-ondernemingen met exploitatiezetels in verschillende provincies, waarvan er minstens één ligt in een hierboven vermelde provincie, kan het regionaal toepassingsgebied uitgebreid worden via een bedrijfs-cao.

## ECOCHEQUES

Ondernemingen waar de ecocheques nog bestaan, kregen de kans om die ecocheques om te zetten in een alternatief voordeel tegen uiterlijk 31 oktober 2023.

In ondernemingen waar de ecocheques behouden blijven, zijn onderstaande regels van toepassing:

- Voor de toekenning van de ecocheques wordt rekening gehouden met de tewerkstelling van de werknemer vanaf 1 oktober tot en met 30 september (= referteperiode).
- Wanneer de werknemer in deze periode 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).
- Uitgebreid met gelijkstellingen afgesproken in de sector:
  - Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.
  - Alle dagen tijdskrediet toegekend op basis van de voorziene afwijkingen op de drempel van 5%.
  - Alle dagen van afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval.
  - De eerste 3 maanden arbeidsongeschiktheid tijdens de referteperiode bovenop de periode gedekt door gewaarborgd loon.
  - De volledige periode van geboorteverlof.
  - Alle dagen profylactisch verlof (werkverwijdering van een zwangere persoon), pleegouderverlof en adoptieverlof.
- Voor alle gevallen van onvolledige tewerkstelling tijdens de referteperiode wordt een pro rata voorzien.
- Uitzendkrachten hebben dezelfde rechten als de vaste werknemers van het gebruikende bedrijf.



## Let op!

- Voorgaande koopkrachtbepalingen zijn niet automatisch van toepassing op kaderleden. Intussen kennen de meeste ondernemingen deze echter wel toe aan hun kaderpersoneel.
- De laatste 3 sectorakkoorden voorzien dat de vakbondsafvaardiging voor de bedienden met de werkgever kan onderhandelen over de toekenning van de sectorale koopkrachtverhogingen aan kaderleden.
- De opheffing van deze ongeoorloofde discriminatie tussen werknemers blijft voor ons een belangrijk strijdpunt!

### NIEUW

## VERVOERKOSTEN EN FIETSVERGOEDING

De nationale regelgeving voorziet een terugbetaling van de kosten van het woon-werkverkeer. In de sector wordt die als volgt gepreciseerd, tenzij er een gunstigere regeling bestaat op ondernemingsvlak die uiteraard kan behouden blijven.

**Openbaar vervoer:** vanaf 1 januari 2024 wordt de werkgeverstussenkomst (zie tabel NMBS-vervoer in de cao nr. 19/9 van de Nationale Arbeidsraad) verhoogd met 12,5%. Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling. Dan is je woon-werkabonnement bij de NMBS in 2e klas en aansluitend bij de MIVB gratis (echter niet bij De Lijn en de TEC). Je werkgever betaalt 80% en de federale overheid de overige 20%. Hiervoor moet hij enkel een derdebetalersovereenkomst sluiten met de NMBS.

**Fietsvergoeding:** 0,27 euro per afgelegde km woon/werk met maximum 10,80 euro per arbeidsdag (zie tabel).

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Vervoer per fiets Bedrag per werkdag
1	0,27 euro
2	0,54 euro
3	0,81 euro
4	1,08 euro
5	1,35 euro
6	1,62 euro
7	1,89 euro
8	2,16 euro
9	2,43 euro
10	2,70 euro
11	2,97 euro
12	3,24 euro
13	3,51 euro
14	3,78 euro
15	4,05 euro
16	4,32 euro
17	4,59 euro
18	4,86 euro
19	5,13 euro
20	5,40 euro
21	5,67 euro
22	5,94 euro
23	6,21 euro
24	6,48 euro
25	6,75 euro
26	7,02 euro
27	7,29 euro
28	7,56 euro
29	7,83 euro
30	8,10 euro
31	8,37 euro
32	8,64 euro
33	8,91 euro
34	9,18 euro
35	9,45 euro
36	9,72 euro
37	9,99 euro
38	10,26 euro
39	10,53 euro
Vanaf 40	10,80 euro

**Eigen vervoer:** vanaf 1 januari 2024 wordt de werkgeverstussenkomst eveneens verhoogd met 12,5%. Concreet betekent dit:

- 0,084 euro per afgelegde km woon/werk
- 1,69 euro per arbeidsdag (tot en met 20 km)
- minimum 2,03 euro per arbeidsdag (vanaf 21 km)
- maximum 9,20 euro per arbeidsdag

(zie tabel)

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per arbeidsdag	Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per arbeidsdag
van 1 tot 20	1,69 euro	67	5,65 euro
van 21 tot 24	2,03 euro	68	5,74 euro
25	2,11 euro	69	5,82 euro
26	2,19 euro	70	5,91 euro
27	2,28 euro	71	5,99 euro
28	2,36 euro	72	6,08 euro
29	2,45 euro	73	6,16 euro
30	2,53 euro	74	6,24 euro
31	2,62 euro	75	6,33 euro
32	2,70 euro	76	6,41 euro
33	2,78 euro	77	6,50 euro
34	2,87 euro	78	6,58 euro
35	2,95 euro	79	6,67 euro
36	3,04 euro	80	6,75 euro
37	3,12 euro	81	6,83 euro
38	3,21 euro	82	6,92 euro
39	3,29 euro	83	7,00 euro
40	3,38 euro	84	7,09 euro
41	3,46 euro	85	7,17 euro
42	3,54 euro	86	7,26 euro
43	3,63 euro	87	7,34 euro
44	3,71 euro	88	7,43 euro
45	3,80 euro	89	7,51 euro
46	3,88 euro	90	7,59 euro
47	3,97 euro	91	7,68 euro
48	4,05 euro	92	7,76 euro
49	4,13 euro	93	7,85 euro
50	4,22 euro	94	7,93 euro
51	4,30 euro	95	8,02 euro
52	4,39 euro	96	8,10 euro
53	4,47 euro	97	8,18 euro

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per arbeidsdag	Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per arbeidsdag
54	4,56 euro	98	8,27 euro
55	4,64 euro	99	8,35 euro
56	4,73 euro	100	8,44 euro
57	4,81 euro	101	8,52 euro
58	4,89 euro	102	8,61 euro
59	4,98 euro	103	8,69 euro
60	5,06 euro	104	8,78 euro
61	5,15 euro	105	8,86 euro
62	5,23 euro	106	8,94 euro
63	5,32 euro	107	9,03 euro
64	5,40 euro	108	9,11 euro
65	5,48 euro	109	9,20 euro
66	5,57 euro	vanaf 110	9,20 euro

Deze sectorale regeling treedt in werking vanaf 1 januari 2024 en staat vanaf dan op onze website [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be).

## Let op!

Bedienden met een maandwedge hoger dan 6.500 euro hebben geen automatisch recht op de werkgeverstussenkomst in de vervoerkosten met de fiets of een ander privé vervoermiddel. Behalve in de bedrijven uit de provincie Limburg waar er geen grensbedrag meer bestaat.

## AANVULLEND PENSIOEN

Via werkgeversbijdragen wordt voor alle werknemers een aanvullend pensioen opgebouwd.

Alle metaalondernemingen moeten hun bedienden en kaderleden aansluiten bij het sectoraal aanvullend pensioenplan. Bedrijven die vóór de invoering van het sectorplan al een eigen pensioenplan hadden, zijn daarvan vrijgesteld. Op voorwaarde dat hun plan gelijkwaardig aan of beter is dan dat van de sector.

Jaarlijks krijgt elke actieve werknemer een pensioenfiche. Deze fiche vermeldt het reeds gespaarde kapitaal evenals het bedrag van het aanvullend pensioen aan het einde van de loopbaan, voor zover er zich geen wijzigingen voordoen. Ook op de overheidswebsite "[mypension.be](https://mypension.be)" vind je jaarlijks een actuele stand van zaken.

Ondernemingen zijn verplicht de verschillen tussen arbeiders en bedienden wat het aanvullend pensioen betreft tegen 1 januari 2030 weg te werken.

## BESTAANSZEKERHEID

Soort	Modaliteiten	Bedragen
Tijdelijke werkloosheid om economische redenen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Recht hebben op wettelijke werkloosheidsuitkeringen.</li> <li>■ In dienst zijn bij een werkgever van het PC 209.</li> <li>■ Wordt door de werkgever uitbetaald.</li> </ul>	<p>Vanaf 1 oktober 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Basisbedrag:               <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 14,15 euro/volledige uitkering</li> <li>■ 7,08 euro/halve uitkering</li> </ul> </li> <li>■ Toeslag: per volledige schijf van 50 euro die het maandelijks loonplafond in het kader van de werkloosheidsreglementering overschrijdt:               <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1,50 euro/volledige uitkering</li> <li>■ 0,75 euro/halve uitkering</li> </ul> </li> </ul> <p>Duur: onbeperkt.</p>
Tijdelijke werkloosheid omwille van: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ jaarlijkse vakantie</li> <li>■ overmacht</li> <li>■ staking (mits goedkeuring)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Recht hebben op wettelijke werkloosheidsuitkeringen.</li> <li>■ Tewerkgesteld geweest zijn bij een werkgever van het PC 209.</li> <li>■ Wordt door de werkgever uitbetaald.</li> </ul>	<p>Vanaf 1 oktober 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 14,15 euro/volledige uitkering</li> <li>■ 7,08 euro/halve uitkering</li> </ul>

Soort	Modaliteiten	Bedragen
Landingsbanen lange loopbaan & zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Overgaan van een voltijdse naar een 4/5e of halftijdse tewerkstelling.</li> <li>■ Recht hebben op RVA- onderbrekings-uitkeringen.</li> <li>■ In dienst zijn bij een werkgever van het PC 209.</li> <li>■ Vanaf de leeftijd van 58 jaar.</li> <li>■ Wordt door het Sociaal Fonds Bedienden Metaal uitbetaald.</li> </ul>	<p>Vanaf 1 januari 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 30 euro/maand bij 4/5e tewerkstelling</li> <li>■ 75 euro/maand bij halftijdse tewerkstelling</li> </ul> <p>Duur: tot einde landingsbaan, einde arbeidsovereenkomst of wettelijke pensioenleeftijd</p>

Soort	Modaliteiten	Bedragen
<p>Werkbaar Werk - Loopbaanwijziging - Zachte landingsbanen</p>	<p>Categorie A – Overgang naar een “Alternatieve functie met loonvermindering”.</p> <p>Categorie B – Overgang van “Ploegen- of nachtarbeid naar dagregime met loonsvermindering”.</p> <p>Categorie C – Overgang van een “Voltijdse naar een 4/5e tewerkstelling”.</p> <p>Leeftijd categorieën A en B = 58 jaar. Leeftijd categorie C = 60 jaar.</p> <p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Leeftijd (58/60 jaar) reeds bereikt op de eerste dag van de overgang.</li> <li>■ Anciënniteit: minimum 3 maanden in de onderneming.</li> <li>■ Effectief loonverlies ingevolge de loopbaanwijziging.</li> <li>■ Minimum effectieve tewerkstelling van 4/5e behouden.</li> </ul> <p>Wordt door het Sociaal Fonds Bedienden Metaal uitbetaald.</p>	<p>Vanaf 1 november 2023:</p> <p>Bedragen = RVA-onderbrekingsuitkeringen voor 4/5e landingsbaan in het kader van het tijdskrediet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 282,20 euro/maand voor samenwonende</li> <li>■ 340,55 euro/maand voor alleenwonende</li> </ul> <p>Worden geïndexeerd met 2% bij overschrijding van de sociale spilindex.</p> <p>Bij een bruto loonverlies lager dan 20% wordt het bedrag van de vergoeding in verhouding verminderd (bv. 10% loonverlies → vergoeding x 10/2).</p>



# CONTRACT

## OPZEGTERMIJNEN

### Deel 1 - Opzegtermijn tot en met 31 december 2013

Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst traden, worden hun verworven rechten “vastgeklikt” op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming en hun jaarloon op 31 december 2013 en op basis van de wettelijke opzegtermijnen die op dat moment van toepassing waren.

Jaarloon 31/12/2013	Ontslag door werkgever		Ontslag door werknemer	
	Opbouw	Minimum	Opbouw	Maximum
≤ 32.254 euro	3 maanden/ begonnen 5 jaar	3 maanden	1,5 maand/ begonnen 5 jaar	3 maanden
> 32.254 euro ≤ 64.508 euro	1 maand/ begonnen jaar	3 maanden	1,5 maand/ begonnen 5 jaar	4,5 maanden
> 64.508 euro	1 maand/ begonnen jaar	3 maanden	1,5 maand/ begonnen 5 jaar	6 maanden

### Deel 2 - Opzegtermijn vanaf 1 januari 2014

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

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing, met vanaf 1 mei 2018 een aanpassing (kortere opzegtermijnen voor de eerste 6 maanden):

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	1	1
3 m tot < 4 m	3	2	2
4 m tot < 5 m	4	2	2
5 m tot < 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
30 j	72	13	4
31 j	73	13	4
32 j	74	13	4

1 week = 7 kalenderdagen

## Totale opzegtermijn

De totale opzegtermijn voor een bediende is de optelsom van deel 1 en deel 2.

Bij opzegging door de bediende geldt echter:

- Als de maximumgrenzen (3 maanden, 4,5 maanden of 6 maanden) al op 31 december 2013 werden bereikt, moet er geen rekening meer worden gehouden met deel 2.
- Zijn de maximumgrenzen nog niet bereikt op 31 december 2013, dan moet deel 2 wel in aanmerking worden genomen, maar is de totale opzegtermijn begrensd tot 13 weken.

## Voorbeeld van opzegtermijn bij ontslag door de werkgever

Bediende PC 209

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2024

- (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  $\leq$  32.254 euro  $\rightarrow$  opzegtermijn: 5 begonnen periodes (van 5 jaar) x 3 maanden = **15 maanden**.
  - Jaarloon 2013  $>$  32.254 euro  $\rightarrow$  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 11 februari 2024 = 10 jaar, 1 maand en 11 dagen  $\rightarrow$  opzegtermijn = **33 weken**.
- (c) Totale opzegtermijn (= deel 1 + deel 2):
- Jaarloon 2013  $\leq$  32.254 euro  $\rightarrow$  **15 maanden + 33 weken**.
  - Jaarloon 2013  $>$  32.254 euro  $\rightarrow$  **21 maanden + 33 weken**.

### NIEUW

In het verleden was er soms discussie over de maximale opzegtermijn die moest in acht genomen worden bij ontslag door de werknemer. Volgens het ACV kon deze termijn nooit langer zijn dan 13 weken (ook bij arbeidsovereenkomsten die dateren van

vóór 1 januari 2014), terwijl sommige werkgevers argumenteerden dat het wel langer kon.

De wet Muylle over de aanpassing van de wettelijke maximale opzegtermijnen van 20 maart 2023 heeft hierin duidelijkheid gebracht: de maximale opzegtermijn van 13 weken geldt bij elk ontslag door de werknemer vanaf 28 oktober 2023.

### **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 CONTRACTEN EN INTERIMARBEID**

- Indien je na een periode van interim- of tijdelijke arbeid in een onderneming vervolgens vast in dienst treedt, 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.
- Indien de werknemer gedurende 1 jaar voor dezelfde werkgever werkt, heeft hij dezelfde rechten als de vaste werknemers inzake:
  - Vorming en opleiding.
  - Outplacementbegeleiding na ontslag of niet-verlenging van zijn contact op initiatief van werkgever (behalve bij ontslag om dringende reden), betaald door de werkgever.
  - Werknemers tewerkgesteld als uitzendkracht hebben recht op de koopkrachtpremie onder dezelfde voorwaarden als werknemers in dienst van de gebruiker.

## OVERLEG BIJ MEERVOUDIG ONTSLAG

De cao “werkzekerheid” is voor onbepaalde duur verlengd.

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 een “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.

Als de werkgever de procedure niet respecteert, dan moet hij elke ontslagen bediende een bijkomende vergoeding betalen bovenop de wettelijke opzegging(svergoeding). Deze bijkomende vergoeding is gelijk aan de helft van het loon voor de opzegtermijn, berekend op basis van de anciënniteit vanaf 1 januari 2014.

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

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

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.

Om werknemers in ondernemingen zonder syndicale delegatie te beschermen tegen onredelijke eisen van werkgevers om quasi onbeperkt thuis beschikbaar te zijn, geldt de afspraak dat werknemers binnen die ondernemingen enkel de 2e en de 3e dag van de periode van arbeidsongeschiktheid tussen 9.30 u. en 13.30 u. thuis beschikbaar moeten zijn voor een controle.

Indien jouw werkgever bepalingen hierover in het arbeidsreglement wil invoeren, 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 langsgelopen 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. Immers je werkgever heeft ook dan het recht om een controlearts te sturen.

**ZIEKTEBRIEFJE**

Vanaf 28 november 2022 is het ziektebriefje gedeeltelijk afgeschaft. Tot driemaal per kalenderjaar kan je er voor kiezen om geen ziektebriefje meer te bezorgen aan je werkgever voor de 1e dag arbeidsongeschiktheid. 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 driemaal 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 eerste dag van drie 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!

# LOOPBAAN

**NIEUW**

## LOOPBAANVERLOF

- Sinds 1 januari 2016 werd het “loopbaanverlof” geïntroduceerd in de sector. Werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar hebben recht op 1 extra dag verlof per jaar, mits zij een anciënniteit van 6 maanden hebben.
- Met ingang van 1 januari 2022 wordt er een 2e dag loopbaanverlof toegekend vanaf de leeftijd van 58 jaar.
- Het recht op een 3e dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 60 jaar gaat in op 1 januari 2024.
- In ondernemingen, die op 1 januari 2016, op 1 januari 2022 of op 1 januari 2024 reeds voorzien in bijkomende verlofdagen en/of anciënniteitsdagen voor hun bedienden, wordt de dag loopbaanverlof toegekend bovenop deze reeds bestaande verlofdagen.
- Deeltijdse werknemers hebben recht op een afwezigheid in verhouding tot hun arbeidsregime op het ogenblik van opname.
- Op ondernemingsvlak kunnen afspraken gemaakt worden rond de modaliteiten van opname.

**NIEUW**

## STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Sinds 2012 spreken we niet langer van “brugpensioen”, maar van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT).

Hierbij geven we een beknopt overzicht van de systemen waarop een beroep gedaan kan worden:



Welk stelsel?	Voorwaarden vanaf 1 juli 2023
Algemeen stelsel (cao 17)	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ■ Mannen: 40 jaar ■ Vrouwen: 39 jaar (vanaf 01.01.2023) (40 jaar vanaf 01.01.2024)
Stelsel vanaf 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 60 jaar Tot 30.06.2025 Beroepsverleden: 40 jaar
Stelsel vanaf 60 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Tot 30.06.2025 Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar om medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Tot 30.06.2025 Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 60 jaar met 33 jaar beroepsverleden: ■ ofwel 20 jaar nachtarbeid ■ ofwel zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Tot 30.06.2025 Beroepsverleden: 33 jaar  Bijkomende sectorale voorwaarden: ■ De bediende moet minstens 5 jaar anciënniteit binnen de onderneming kunnen aantonen. ■ Enkel voor zover er op ondernemingsvlak geen cao SWT 60 jaar zwaar beroep en 35 jaar beroepsloopbaan werd gesloten.

### Opgelet:

- Wanneer de mogelijkheid om met SWT te gaan ter sprake komt, is het raadzaam na te gaan of je voldoet aan de loopbaanvereiste. De werkgevers hebben zich ertoe verbonden om hieromtrent degelijke informatie te verschaffen.
- Werknemers die vóór 1 juli 2025 worden ontslagen, kunnen vanaf 62 jaar of na 42 jaar loopbaan vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt aanvragen en dit tot 31 december 2026.

## OVERGANG VAN TIJDSKREDIET NAAR SWT

Sinds 1 juli 2005 wordt de aanvullende vergoeding SWT na een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse of 4/5e betrekking eveneens op een voltijds loon berekend.

## OVERGANG VAN SWT NAAR VERVROEGD PENSIOEN

Een SWT'er die voldoet aan de vereiste leeftijd- en loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen, zal een vervroegd rustpensioen kunnen aanvragen. Het gaat om een mogelijkheid, geen verplichting.

## WEDERTEWERKSTELLING

Bij wedertewerkstelling bij een andere werkgever wordt de aanvullende vergoeding SWT verder uitbetaald door je vorige werkgever.

In dit geval doe je er goed aan je ACV-dienstencentrum te verwittigen.

## TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

- Het recht op tijdskrediet met motief kan zowel via een 1/5e vermindering, een halftijdse tewerkstelling als een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst opgenomen worden en dit gedurende maximum 51 maanden voor zorgmotieven en 36 maanden voor opleiding.
- De Vlaamse aanmoedigingspremies blijven van toepassing (niet voor de landingsbanen).
- Vermindering van de prestaties met 1/5e voor werknemers van minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan (landingsbaan) blijft verder mogelijk. Voor deze vermindering is het sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk om onderbrekingsuitkeringen van de RVA te ontvangen. Bijgevolg is er ook niet langer een gelijkstelling voor onder andere het wettelijk pensioen.

## NIEUW

- Vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 is de toegangsleeftijd voor de landingsbanen voor werknemers met een lange loopbaan (35 jaar) of met een zwaar beroep voorzien op 55 jaar. Deze leeftijd geldt zowel voor een 1/5e loopbaanvermindering

als voor een loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking. Het is dan mogelijk om onderbrekingsuitkeringen van de RVA te ontvangen. Voldoe je niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of een zwaar beroep, dan heb je pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

- Vanaf 58 jaar heb je recht op een vergoeding vanuit het Sociaal Fonds Bedienden Metaal (SFBM) bij deze landingsbanen: maandelijks 75 euro bruto bij een 1/2e landingsbaan en 30 euro bruto bij een 1/5e landingsbaan.

### **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, 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, via de brochure van het ACV, of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.
- Indien je in een landingsbaan wil stappen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaald beroepsverleden, enzovoorts. Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming, via de brochure van het ACV, of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.
- De sectorale aanvullende vergoeding bij loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking wordt vanaf 1 januari 2025 uitgefaseerd volgens onderstaande modaliteiten:
  - Het bestaande regime wordt verder gezet tot 31 december 2024.
  - Behoud van de aanvullende vergoeding voor reeds lopende dossiers (eerste recht op uitkering gestart vóór 1 januari 2025) tot het einde van de landingsbaan.
  - Stopzetting voor nieuwe dossiers vanaf 1 januari 2025.

## ZACHTE LANDINGSBANEN

Bij een zachte landingsbaan stapt een werknemer van 58 jaar of ouder over naar een minder belastende job of gaat hij minder uren presteren (vanaf 60 jaar). In deze gevallen verliest de werknemer een deel van het loon, maar krijgt hij een gedeeltelijke compensatie van het SFBM.

Er zijn 3 mogelijkheden:

- Van ploegenarbeid naar een dagregime.
- Veranderen naar een andere, lichtere functie.
- 4/5e gaan werken voor hen die eventueel niet in aanmerking komen voor een landingsbaan.

Een zachte landingsbaan kan via een schriftelijke individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer met vermelding van de maatregelen ter verlichting van de werklast. Een sectorale (zoals vroeger) of ondernemings-cao of een wijziging van het arbeidsreglement is niet langer nodig.

Voor meer info over de sinds 2023 sterk verhoogde uitkeringen van het SFBM bij zachte landingsbanen: zie onder hoofdstuk Bestaanszekerheid “Werkbaar Werk - Loopbaanwijziging - Zachte landingsbanen”.

## KLEIN VERLET

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te blijven bij bepaalde gebeurtenissen, zoals bijvoorbeeld huwelijk, overlijden van familieleden en dergelijke. Dit is het zogenaamde klein verlet of kort verzuim.

### NIEUW

Volgende aanpassingen werden tijdens de sectoronderhandelingen 2023-2024 afgesproken:

- Versoepelingen voor nieuw samengestelde gezinnen mits duidelijke afbakening van gezinssituaties (nog verder uit te werken).
- De dag van gebruikelijke afscheidsrituelen bij één van de in

België erkende erediens ten wordt gelijkgesteld met de dag van de begrafenis.

## **Geboorteverlof**

Elke werknemer heeft het recht om afwezig te zijn van het werk naar aanleiding van de geboorte van een kind. Het geboorteverlof wordt 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 begrensd brutoloon bedraagt).

## **Adoptieverlof**

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 individueel krediet van 6 weken kan worden verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid.

Het individueel krediet kan met 2 weken worden verlengd bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen. Het adoptieverlof van maximum 6 weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:

- met 3 weken vanaf 1 januari 2023
- met 4 weken vanaf 1 januari 2025
- met 5 weken vanaf 1 januari 2027

In geval van 2 adoptieouders moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld.

Tijdens de eerste 3 dagen van het adoptieverlof 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 begrensd brutoloon bedraagt).

## 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”).

### VRIJWILLIGE OVERUREN

Het systeem van de vrijwillige overuren werd ingevoerd. Op basis van een schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer kan een werknemer tot 100 overuren op jaarbasis presteren. Op 23 april 2019 werd dit aantal door de Nationale Arbeidsraad verhoogd tot 120.

### HERINVOERING RELANCE-UREN

In 2021 en 2022 zijn in alle sectoren 120 bijkomende vrijwillige overuren ingevoerd, de zogenaamde “relance-uren”, bovenop het basiskrediet van 100 vrijwillige overuren. Deze “relance-uren” worden nu opnieuw ingevoerd voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025. Net zoals bij vrijwillige overuren is een schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer nodig (voor een periode van maximum 6 maanden).

In afwijking van de “gewone” vrijwillige overuren, hebben deze relance-uren volgende kenmerken:

- Er moet geen inhaalrust worden toegekend.
- Er moet geen overurentoeslag worden betaald.
- Zij moeten niet worden meegerekend voor de interne grens.
- Vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing (bruto = netto).

## DE INTERNE GRENS

De interne grens werd op 143 uren gebracht. 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.

De eerste 25 vrijwillige overuren tellen niet mee voor de berekening van de interne grens.

### NIEUW

## FISCAAL GUNSTIGE OVERUREN

Het aantal fiscaal vriendelijke overuren (met overurentoeslag) per jaar is opnieuw opgetrokken van 130 naar 180 uren met ingang van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025. Deze maatregel geldt voor alle overuren die aanleiding geven tot betaling van een wettelijk vastgelegde overurentoeslag.

- Voor 2023 krijgt de werknemer een fiscaal voordeel voor 180 overuren. Let wel: de verlenging van de fiscaal gunstige overuren komt niet bovenop de vorige regeling. Het totale saldo blijft op 180 uur liggen en niet op 360 uur. Gezien de regeling al vanaf begin 2023 loopt, is het mogelijk dat het saldo reeds volledig is opgebruikt.
- Voor 2024 zijn er 180 fiscaal gunstige overuren.
- En tot 30 juni 2025 zijn er 180 fiscaal gunstige overuren.

# WERKBAAR WERK

NIEUW

## 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 respecteren, een beter evenwicht tussen werk- en privéleven mogelijk te maken en psychosociale risico's zoals burn-out 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 (CPBW).

## VORMING EN OPLEIDING

**NIEUW**

### INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

Elke voltijdse werknemer beschikt over een individueel opleidingsrecht van:

- in 2023: 24 uur
- in 2024: 32 uur
- in 2025: 36 uur
- in 2026: 40 uur

Niet-opgenomen opleidingsuren worden op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar. Op het einde van een periode van 5 jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

De individuele opleidingsnoden moeten minimaal jaarlijks onderwerp uitmaken van een gesprek tussen de werknemer en de werkgever.

Zowel de werkgever als de werknemer moeten initiatief nemen om een specifieke opleiding te (laten) volgen. Een weigering om een opleiding te (laten) volgen dient steeds gemotiveerd te worden, zowel door de werkgever als door de werknemer.

Indien je gedurende 3 jaar geen enkele opleiding genoten hebt

in het kader van de uitvoering van je arbeidsovereenkomst, dan kan je zelf initiatief nemen om een opleiding te volgen en in te plannen. Tenzij je tijdens deze periode zonder rechtvaardiging geweigerd hebt deel te nemen aan een geplande opleiding. De opleidingen die hiervoor in aanmerking komen zijn deze die voorkomen in het aanbod van de sectorale opleidingsfondsen. De kosten van deze opleiding, de verplaatsingskosten en de arbeidstijd vallen volledig ten laste van de onderneming.

### **OPLEIDINGS-CV**

De genoten opleidingen worden door de werkgever opgenomen en bijgehouden in het opleidings-CV van elke werknemer, met toepassing van het “only-once” principe. Indien de “Federal Learning Account” (federale leerrekening) er komt, verandert dit mogelijk. Het is alleszins niet de bedoeling om dubbel te registreren.

### **OPLEIDINGSPLAN**

Tegen 31 maart van elk jaar moet een onderneming met 20 of meer werknemers een opleidingsplan opmaken na advies van de bevoegde overlegorganen.

Ondernemingen die een beroep wensen te doen op een financiële tussenkomst van de paritaire opleidingsinstanties van de sector zullen een attest moeten afleveren dat het opleidingsplan besproken werd met de ondernemingsraad dan wel de syndicale delegatie of het CPBW.

### **SCHOLINGSBEDING**

In een aantal gevallen is er een scholingsbeding van toepassing, waarbij de werknemer die een opleiding volgt en binnen een bepaalde periode de onderneming verlaat, de opleidingskost geheel of gedeeltelijk dient terug te betalen aan de werkgever. Indien een werkgever voor een opleiding subsidies krijgt uit een opleidingsfonds, is het scholingsbeding niet van toepassing. De werkgever mag dus de kosten van deze opleiding niet verhalen op de werknemer die de onderneming verlaat.

# SYNDICALE VOORDELEN

## SYNDICALE PREMIE

Elk lid van ACV-CSC METEA, tewerkgesteld in de metaalsector, heeft recht op een vakbondspremie.

Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. Voor 2023 bedraagt de premie 120 euro.

Werknemers in tijdskrediet, 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 metaalbedrijf.

## ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

ACV-CSC METEA is jouw "ijzersterke" loopbaanpartner.

Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

### **Wat ACV-CSC METEA voor jou kan betekenen? Veel, heel veel ...**

- ACV-CSC METEA maakt met jouw werkgever straffe afspraken over je arbeidsvoorwaarden. Denk maar aan minimumlonen, vakbondspremie, het aanvullend pensioen en de eindejaarspremie.
- Jouw vakbondsafgevaardigde helpt je met raad en daad bij vragen, situaties en problemen op en rond de werkvloer.
- ACV-CSC METEA zoekt actief naar oplossingen met jouw werkgever en biedt je gratis rechtsbijstand indien nodig.
- Slechts als onderhandelen niet lukt, voeren we actie.
- Wij geven jou duidelijke en correcte informatie.

Nog geen lid?

Je kan heel wat geld besparen op jouw uitgaven voor vakantie en vrije tijd op vertoon van jouw lidkaart via

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

Vraag een aansluitingsformulier aan je vakbondsafgevaardigde of contacteer een ACV-CSC METEA secretariaat in je regio.







## ADRESSEN

Hopmarkt 45  
9300 **Aalst**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111  
2000 **Antwerpen**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.antwerpen@  
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1  
6700 **Arlon**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510  
5004 **Bouge**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132  
8200 **Brugge**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19  
1000 **Brussel/Bruxelles**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Pruniveau 5  
6000 **Charleroi**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2  
9200 **Dendermonde**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Aachener Straße 89  
4700 **Eupen**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7  
9000 **Gent**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.oost-vlaanderen@  
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7  
3530 **Houthalen**  
T +32 (0)11 30 67 00  
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8  
3010 **Kessel-Lo**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D  
8500 **Kortrijk**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17  
7100 **La Louvière**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10  
4020 **Liège**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5  
2800 **Mechelen-Rupel**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de  
Bettignies 10-12  
7000 **Mons**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3  
7700 **Mouscron**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14  
1400 **Nivelles**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7  
8400 **Oostende**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.bio@acv-csc.be

H. Horriestraat 31  
8800 **Roeselare**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16  
9600 **Ronse**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7  
9100 **Sint-Niklaas**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Avenue des Etats-  
Unis 10 bte 4  
7500 **Tournai**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20  
2300 **Turnhout**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6  
4800 **Verviers**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17  
1800 **Vilvoorde**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be



@acvcscmetea



ACV-CSC METEA



ACV-CSC METEA

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