



Metaalbouw

SECTORPUBLICATIE

PC 111.01-02 | CAO 2023-2024

- 4 **INKOMEN**
 - 4 Index
 - 4 Loonsverhoging
 - 5 Koopkrachtpremie
 - 5 Minimumlonen
 - 5 Eindejaarspremie
 - 6 Ecocheques
 - 7 Vervoerkosten en fietsvergoeding
 - 11 Mobiliteitsvergoeding
 - 12 Aanvullend pensioen
- 13 **BESTAANSZEKERHEID**
- 17 **CONTRACT**
 - 17 Opzegtermijnen
 - 19 Schorsing van de opzegtermijn
 - 19 Compensatieregeling
 - 21 Tijdelijke contracten en interimarbeid
 - 21 Overleg bij meervoudig ontslag
 - 22 Medische controle
 - 23 Ziektebriefje
- 24 **LOOPBAAN**
 - 24 Loopbaanverlof
 - 24 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
 - 25 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 **VORMING EN OPLEIDING**
 - 32 Individueel opleidingsrecht
 - 33 Opleidings-CV
 - 33 Opleidingsplan
 - 33 Scholingsbeding
- 34 **SYNDICALE VOORDELEN**
 - 34 Syndicale premie
 - 34 ACV-CSC METEA heeft jou nodig
- 35 **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 1 november 2023. Voor de meest actuele gegevens kan je altijd terecht op 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 sector metaalbouw, 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 indexcijfer van de maand juni van het lopende jaar vergeleken met het indexcijfer 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).

MINIMUMLONEN

Zowel de nationale als de provinciale minimumlonen worden elk jaar geïndexeerd, net zoals de effectieve lonen.

Daarnaast worden deze lonen ook verhoogd met 0,2606 euro op 1 januari 2024 en op 1 januari 2026.

EINDEJAARSPREMIE

De basisregels omtrent 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.

Mogelijke omzetting eindejaarspremie in bijkomende vrije dagen en/of fietslease

De mogelijkheid wordt voorzien om in de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant de eindejaarspremie om te zetten in vrije dagen of aan te wenden voor fietslease onder de volgende voorwaarden:

- Maximum de helft van de eindejaarspremie.
- Mits het afsluiten van een bedrijfs-cao.
- Op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao).
- Kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing inhouden).
- Voorafgaandelijke informatie aan de werknemers over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie.

ECOCHQUES

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

In ondernemingen waar ecocheques niet werden omgezet 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, uitgebreid met gelijkstellingen afgesproken in de sector):
 - Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.
 - Alle dagen van afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval.
 - Alle dagen gedekt door gewaarborgd loon.
 - De eerste 3 maanden arbeidsongeschiktheid tijdens de referteperiode.

- Alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, gedurende maximum 3 opeenvolgende maanden.
- De periode van ziekte die onmiddellijk volgt op een periode van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, maar die geen gevolg is van het arbeidsongeval (max. 3 maanden).
- 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.

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.

Fietsvergoeding: wordt per 1 januari 2024 opgetrokken naar 0,27 euro/km, met een plafond van 10,80 euro/dag (zie tabel infra).

Openbaar vervoer: verhoging per 1 januari 2024 van de bedragen (vastgesteld overeenkomstig NAR cao 19/9) met 12,5%, als voorafname op toekomstige verhogingen van de tussenkomst voorzien in cao 19/9. Deze cao bevat o.a. ook een tabel met de werkgeversbijdrage voor wat het NMBS-vervoer betreft. Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling.

Eigen vervoer: per 1 januari 2024 verhoging met 12,5%, d.w.z. 0,084 euro per afgelegde km woon/werk met minimaal 1,69 euro (2,03 euro zodra de afstand woon/werk 21 km bedraagt) per arbeidsdag en met een maximum van 9,20 euro per arbeidsdag (zie tabel infra).

Tabel fietsvergoeding per 1 januari 2024

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Vervoer per fiets 2024	Fiets 2024 per km
1	0,27 euro	0,27 euro
2	0,54 euro	0,27 euro
3	0,81 euro	0,27 euro
4	1,08 euro	0,27 euro
5	1,35 euro	0,27 euro
6	1,62 euro	0,27 euro
7	1,89 euro	0,27 euro
8	2,16 euro	0,27 euro
9	2,43 euro	0,27 euro
10	2,70 euro	0,27 euro
11	2,97 euro	0,27 euro
12	3,24 euro	0,27 euro
13	3,51 euro	0,27 euro
14	3,78 euro	0,27 euro
15	4,05 euro	0,27 euro
16	4,32 euro	0,27 euro
17	4,59 euro	0,27 euro
18	4,86 euro	0,27 euro
19	5,13 euro	0,27 euro
20	5,40 euro	0,27 euro
21	5,67 euro	0,27 euro
22	5,94 euro	0,27 euro
23	6,21 euro	0,27 euro
24	6,48 euro	0,27 euro
25	6,75 euro	0,27 euro
26	7,02 euro	0,27 euro
27	7,29 euro	0,27 euro
28	7,56 euro	0,27 euro
29	7,83 euro	0,27 euro
30	8,10 euro	0,27 euro
31	8,37 euro	0,27 euro
32	8,64 euro	0,27 euro
33	8,91 euro	0,27 euro
34	9,18 euro	0,27 euro
35	9,45 euro	0,27 euro
36	9,72 euro	0,27 euro
37	9,99 euro	0,27 euro
38	10,26 euro	0,27 euro
39	10,53 euro	0,27 euro
40	10,80 euro	0,27 euro
meer dan 40	10,80 euro	

Tabel privé-vervoer per 1 januari 2024

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel vanaf 2024 (per werkdag)
1	1,69 euro
2	1,69 euro
3	1,69 euro
4	1,69 euro
5	1,69 euro
6	1,69 euro
7	1,69 euro
8	1,69 euro
9	1,69 euro
10	1,69 euro
11	1,69 euro
12	1,69 euro
13	1,69 euro
14	1,69 euro
15	1,69 euro
16	1,69 euro
17	1,69 euro
18	1,69 euro
19	1,69 euro
20	1,69 euro
21	2,03 euro
22	2,03 euro
23	2,03 euro
24	2,03 euro
25	2,11 euro
26	2,19 euro
27	2,28 euro
28	2,36 euro
29	2,45 euro
30	2,53 euro
31	2,62 euro
32	2,70 euro
33	2,78 euro
34	2,87 euro
35	2,95 euro
36	3,04 euro
37	3,12 euro
38	3,21 euro
39	3,29 euro
40	3,38 euro
41	3,46 euro

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel vanaf 2024 (per werkdag)
42	3,54 euro
43	3,63 euro
44	3,71 euro
45	3,80 euro
46	3,88 euro
47	3,97 euro
48	4,05 euro
49	4,13 euro
50	4,22 euro
51	4,30 euro
52	4,39 euro
53	4,47 euro
54	4,56 euro
55	4,64 euro
56	4,73 euro
57	4,81 euro
58	4,89 euro
59	4,98 euro
60	5,06 euro
61	5,15 euro
62	5,23 euro
63	5,32 euro
64	5,40 euro
65	5,48 euro
66	5,57 euro
67	5,65 euro
68	5,74 euro
69	5,82 euro
70	5,91 euro
71	5,99 euro
72	6,08 euro
73	6,16 euro
74	6,24 euro
75	6,33 euro
76	6,41 euro
77	6,50 euro
78	6,58 euro
79	6,67 euro
80	6,75 euro
81	6,83 euro

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel vanaf 2024 (per werkdag)
82	6,92 euro
83	7,00 euro
84	7,09 euro
85	7,17 euro
86	7,26 euro
87	7,34 euro
88	7,43 euro
89	7,51 euro
90	7,59 euro
91	7,68 euro
92	7,76 euro
93	7,85 euro
94	7,93 euro
95	8,02 euro
96	8,10 euro
97	8,18 euro
98	8,27 euro
99	8,35 euro
100	8,44 euro
101	8,52 euro
102	8,61 euro
103	8,69 euro
104	8,78 euro
105	8,86 euro
106	8,94 euro
107	9,03 euro
108	9,11 euro
vanaf 109	9,20 euro

Deze sectorale regeling treedt in werking vanaf 1 januari 2024 en staat vanaf dan op onze website www.hetacv.be.

MOBILITEITSVERGOEDING

Arbeiders, die zich van hun woonplaats, van de aanwervingsplaats, voor zover deze slechts als ophaalplaats fungeert, of van de ophaalplaats naar de (eerste) werf verplaatsen en omgekeerd vanuit de (laatste) werf, ongeacht het vervoermiddel, al dan niet ter beschikking gesteld door de werkgever, krijgen een mobiliteitsvergoeding.

Het bedrag voor de mobiliteitsvergoeding is verhoogd tot 0,1579 euro vanaf 1 januari 2022. In ondernemingen waar er vandaag geen vergoeding voor de verplaatsingstijd bestaat, dient deze mobiliteitsvergoeding betaald te worden.

AANVULLEND PENSIOEN

Via werkgeversbijdragen aan het Pensioenfonds Metaal wordt voor de werknemers een aanvullend pensioen opgebouwd.

Jaarlijks krijgt elke actieve werknemer in de periode september (digitale fiche) en oktober (fiche per post) 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. Voor meer informatie over jouw persoonlijk aanvullend pensioen kan je tevens terecht op www.mybenefit.be.

Ook op de overheidswebsite "mypension.be" vind je jaarlijks een actuele stand van zaken.

Ondernemingen zijn verplicht een harmonisatie door te voeren tussen arbeiders en bedienden tegen 1 januari 2030.

Voor meer informatie kan je steeds terecht bij:

- Het nationaal secretariaat van het Pensioenfonds Metaal, tel.: 02 504 97 77, e-mail: info@pfondsmet.be.
- Heel wat informatie vind je eveneens terug op de website van het Pensioenfonds Metaal: www.pfondsmet.be.

BESTAANSZEKERHEID

Soort	Modaliteiten	Bedragen
<p>Tijdelijke werkloosheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ economische redenen ■ technische stoornis ■ slecht weer ■ jaarlijkse vakantie ■ overmacht ■ staking (mits goedkeuring) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Genieten van wettelijke werkloosheids-uitkeringen. ■ In dienst zijn bij een werkgever van het PC 111. 	<p>Vanaf 1 juli 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 14,15 euro/uitkering ■ 7,08 euro/halve uitkering <p>Duur: onbeperkt.</p>
<p>Volledige werkloosheid</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Genieten van wettelijke werkloosheids-uitkeringen. ■ Tewerkgesteld geweest zijn bij een werkgever van het PC 111. ■ Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht medische redenen. ofwel ■ Einde contract van bepaalde duur/bepaald werk van minimum 3 maanden. 	<p>Verandert volgens de spilindex: zie voor exacte bedragen www.fondsmet.be</p> <p>Vanaf 1 januari 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 7,21 euro/dag hele uitkering ■ 3,61 euro/dag halve uitkering <p>Duur:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 35 jaar: 120 dagen ■ 35 - 44 jaar: 210 dagen ■ 45 jaar of meer: 300 dagen

Soort	Modaliteiten	Bedragen
<p>Volledige werkloosheid: + 57 jaar (oudere werklozen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Genieten van wettelijke werkloosheids-uitkeringen. ■ Tewerkgesteld geweest zijn bij een werkgever van het PC 111. ■ Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht medische redenen. ofwel ■ Einde contract van bepaalde duur/bepaald werk van minimum 3 maanden. ■ 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst/ op het moment van de laatste dag van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. 	<p>Verandert volgens de spilindex: zie voor exacte bedragen www.fondsmet.be</p> <p>Vanaf 1 januari 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 95,73 euro/maand voor een hele uitkering ■ 47,87 euro/maand voor een halve uitkering <p>Duur: vanaf 57 jaar tot aan wettelijk pensioen.</p>
<p>SWT (stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ De aanvullende vergoeding is ten laste van de ex-werkgever. ■ Vanaf 58 jaar wordt een deel van deze vergoeding ten laste genomen door het Fonds. 	<p>Gewone regeling cao 17 (eventueel aangevuld door een betere ondernemingsregeling). Verandert volgens de spilindex: zie voor exacte bedragen www.fondsmet.be</p> <p>Vanaf 1 januari 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 95,73 euro/maand voor een hele uitkering ■ 47,87 euro/maand voor een halve uitkering

Soort	Modaliteiten	Bedragen
Arbeidsongeschiktheid (*)	<ul style="list-style-type: none"> ■ In dienst zijn van een werkgever op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid. ■ Genieten van wettelijke ziekte-uitkeringen. ■ 15 dagen anciënniteit in de onderneming bij start van arbeidsongeschiktheid. ■ Niet bij arbeidsongeval of beroepsziekte. 	<p>Vanaf 1 juli 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 109,33 euro/maand ■ 54,67 euro/maand halve uitkeringen <p>Duur: 14 maanden na periode gewaarborgd loon (= 30 kalenderdagen); gaat in principe in op de 1e dag van de maand volgend op de dag dat hij arbeidsongeschikt geworden is.</p>
Arbeidsongeschiktheid (oudere zieken) (*) + 57 jaar	<ul style="list-style-type: none"> ■ In dienst zijn van een werkgever op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid. ■ Genieten van wettelijke ziekte-uitkeringen. ■ 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de aanvang van de ziekte. ■ Niet bij arbeidsongeval of beroepsziekte. ■ 15 dagen anciënniteit in de onderneming bij start van arbeidsongeschiktheid. 	<p>Vanaf 1 juli 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 109,33 euro/maand ■ 54,67 euro/maand halve uitkeringen <p>Duur: tot aan het wettelijk pensioen en op voorwaarde dat de arbeidsongeschiktheid verder duurt.</p>
Kinderopvang	<p>Voor kinderen tot en met de leeftijd van 3 jaar. Mits fiscaal attest van een erkende kinderopvangorganisatie.</p>	<p>Vanaf 1 januari 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 1,75 euro/dag ■ Met een jaarplafond van 210 euro (= max. 120 dagen) werknemer/kind.

Soort	Modaliteiten	Bedragen
Werkbaar Werk - Loopbaanwijziging	<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>Verandert volgens de spilindex: zie voor exacte bedragen www.fondsmet.be</p> <p>Vanaf 1 november 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ samenwonende: 282,20 euro ■ alleenstaande: 340,55 euro ■ alleenwonende met KTL: 340,55 euro <p>Leeftijd categorieën A en B = 58 jaar. Leeftijd categorie C = 60 jaar.</p> <p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Leeftijd (58/60 jaar) reeds bereikt op de eerste dag van de overgang. ■ Anciënniteit: minimum 3 maanden in de onderneming. ■ Loonverlies minstens gelijk aan vergoeding. ■ Minimum effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5e behouden.

(*) Bij progressieve werkhervatting bij ziekte wordt het volledig bedrag van de aanvullende vergoeding toegekend.

CONTRACT

OPZEGTERMIJNEN

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

Anciënniteit	Algemeen regime		SWT
	Werknemer	Werkgever	Werkgever
Minder dan 5 jaar	14 d	42 d	35 d
5 tot minder dan 10 jaar	14 d	49 d	35 d
10 tot minder dan 15 jaar	28 d	84 d	35 d
15 tot minder dan 20 jaar	28 d	112 d	35 d
20 tot minder dan 25 jaar	42 d	154 d	70 d
Meer dan 25 jaar	42 d	196 d	70 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 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 < 4m	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

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 zogenaamde wet Muylle over de aanpassing van de wettelijke maximale opzegtermijnen van 20 maart 2023 (BS 28 april 2023) heeft hierin duidelijkheid gebracht: de maximale opzegtermijn van 13 weken geldt bij elk ontslag door de werknemer vanaf 28 oktober 2023 (= inwerkingtreding 6 maanden na publicatie in het Belgisch Staatsblad).

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.

COMPENSATIEREGELING

Ten slotte 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 ontslagcompensatievergoeding (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 PC 111.01&02

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2024

(a) Totale anciënniteit = 31 jaar = 73 weken

(b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013 (deel 1): 22 weken
(154 kalenderdagen)

(c) Opzeg van 1 januari 2014 tot 12 februari 2024 (deel 2): 33 weken
Deze werknemer krijgt dus $(22 + 33) = 55$ weken opzeg (te presteren
of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-
ontslagcompensatievergoeding van 18 weken $(= 73 - 55)$, betaald
door de Rijkdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Je kan je opzeg ook berekenen met onze berekeningstool die je
vindt op www.hetacv.be/rekentool/bereken-je-opzeg

De OCV moet je aanvragen bij je ACV-dienstencentrum op einde
opzegtermijn op basis van je C4.

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 het ACV-dienstencentrum
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.

TIJDELIJKE CONTRACTEN EN INTERIMARBEID

- Indien je na een periode van interim- of tijdelijke arbeid in een onderneming vervolgens vast in dienst treedt als arbeider, 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 inzake vorming en opleiding dezelfde rechten als de vaste werknemers.
- Arbeiders tewerkgesteld als uitzendkracht hebben recht op de koopkrachtpremie onder dezelfde voorwaarden als arbeiders in dienst van de gebruiker.

OVERLEG BIJ MEERVOUDIG ONTSLAG

Tijdens de sectorale onderhandelingen 2023-2024 werd de cao “werkzekerheid” 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 arbeiders gedurende een periode van 60 kalenderdagen.

In ondernemingen met minder dan 30 arbeiders volstaat het dat 3 arbeiders ontslagen worden.

Als de werkgever de procedure niet respecteert, dan moet hij de werknemer een bijkomende vergoeding (namelijk de helft van de opzeg) betalen.

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 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.

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, werd in het nationaal akkoord 2015-2016 afgesproken 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 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 langsgekomen 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.

NIEUW

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.

Vanaf 2022 werd een 2e dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 58 jaar ingevoerd.

Tijdens de sectorale onderhandelingen 2023-2024 kwam daar nog een 3e dag bij vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Deeltijdse werknemers hebben recht op een pro rata. 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 met 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 ■ de werknemer moet minstens 10 jaar anciënniteit binnen de onderneming kunnen aantonen ■ enkel voor zover er op ondernemingsvlak geen cao 60/35 werd afgesloten	Leeftijd: 60 jaar Tot 30.06.2025 Beroepsverleden: 33 jaar

Opgelet:

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

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 verder uitbetaald.

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 cao die dit regelt, geldt voor onbepaalde duur bij halftijds en voltijds gemotiveerd tijdskrediet.
- De Vlaamse aanmoedigingspremies blijven van toepassing (niet voor de landingsbanen).
- Versoepeling van de drempel van 5%: de drempel wordt bepaald overeenkomstig het aantal arbeiders (i.p.v. aantal werknemers).
- Vermindering van de prestaties met 1/5e voor werknemers van minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan (landingsbaan) blijft verder mogelijk voor onbepaalde duur. Voor deze vermindering is het sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Bijgevolg is er ook niet langer een gelijkstelling voor onder andere het pensioen.

NIEUW

- Vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 is de toegangsleeftijd voor de landingsbanen voor hen met een lange loopbaan (35 jaar) of met een zwaar beroep voorzien op 55 jaar voor een 1/5e loopbaanvermindering en voor een 1/2e

loopbaanvermindering. Het is dan mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of een zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

- Er is een aanvullende vergoeding vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf 58 jaar bij de landingsbanen. De aanvullende vergoeding bedraagt maandelijks 75 euro bruto bij een 1/2e landingsbaan en 30 euro bruto bij een 1/5e landingsbaan.

Opgelet:

- 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 aanvullende vergoeding vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid bij 1/2e landingsbanen wordt afgeschaft vanaf 1 januari 2025 volgens onderstaande modaliteiten.
 - Verderzetten van het bestaande regime tot 31 december 2024.
 - Behoud van uitkeringen voor lopende dossiers (eerste recht op uitkering) op 31 december 2024.
 - Stopzetting voor nieuwe dossiers vanaf 1 januari 2025.

ZACHTE LANDINGSBANEN

Bij een zachte landingsbaan stapt een medewerker 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 sectorfonds (Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid).

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.

De aanvullende vergoeding voor een zachte landingsbaan werd drastisch verhoogd tijdens de sectorale onderhandelingen 2021-2022: voor de bedragen zie www.fondsmet.be onder het hoofdstuk “Werkbaar Werk - Loopbaanwijziging”.

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

KLEIN VERLET

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te blijven bij bepaalde gebeurtenissen (bv. huwelijk, overlijden/begravenis van bepaalde familieleden). Dit is het zogenaamde klein verlet of kort verzuim.

NIEUW

Tijdens de sectorale onderhandelingen 2023-2024 werden volgende wijzigingen afgesproken:

- Versoepelingen voor nieuw samengestelde gezinnen (nog verder uit te werken op een later tijdstip).
- De dag van gebruikelijke afscheidsrituelen bij één van de in

België erkende erediensden 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 aantal dagen 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.

Gedurende de eerste 3 dagen adoptieverlof geniet de arbeider het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen adoptieverlof kan de arbeider een uitkering aanvragen bij het ziekenfonds.

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”).

Inzake bestaande flexibiliteitsbepalingen is er een verlenging van de termijn opname inhaalrust overuren en zondagarbeid.

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 “reliance-uren”, bovenop het basiskrediet van 100 vrijwillige overuren. Deze “reliance-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 nodig tussen werkgever en werknemer (voor een periode van maximum 6 maanden).

In afwijking van de “gewone” vrijwillige overuren, hebben deze reliance-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 voordelige overuren (met overurentoeslag) per jaar is opnieuw opgetrokken van 130 uren naar 180 uren met ingang van 1 juli 2023 t.e.m. 30 juni 2025. Deze maatregel geldt voor alle overuren die aanleiding geven tot een betaling van een wettelijk vastgelegde overurentoeslag.

- Voor 2023 zijn het 180 uur fiscaal gunstige 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 het 180 uur fiscaal gunstige overuren.
- En tot 30 juni 2025 zijn het 180 uur fiscaal gunstige overuren.

VORMING EN OPLEIDING

NIEUW

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

Elke voltijds tewerkgestelde arbeider 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 dienen minimaal jaarlijks onderwerp uit te maken van een gesprek tussen de arbeider en de werkgever.

Zowel de werkgever als de arbeider 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 arbeider.

Indien een arbeider gedurende 3 jaar geen enkele opleiding genoten heeft in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst, dan kan deze arbeider zelf initiatief nemen om een opleiding te volgen en in te plannen.

De arbeider die tijdens deze periode zonder rechtvaardiging geweigerd heeft deel te nemen aan een geplande opleiding, verliest dit recht.

De opleidingen die 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 opgenomen en bijgehouden in het opleidings-CV, mits toepassing van het “only-once” principe. D.w.z. dat er mogelijks wat verandert indien de Federal Learning Account in voege gaat. Het is niet de bedoeling om dubbel te registreren.

OPLEIDINGSPLAN

Tegen 31 maart van elk jaar moet het opleidingsplan definitief zijn opgemaakt in de onderneming, na advies van de bevoegde organen tegen 15 maart.

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 (ondernemingsraad, syndicale delegatie ...).

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 één van de metaal- of textielsectoren, heeft recht op een syndicale premie.

Voor de metaalsectoren is deze syndicale premie voor elk lid gelijk. Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. In 2023 bedraagt de premie 120 euro voor leden die een bijdrage betaalden als actieve en voltijdse werknemer.

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

ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

ACV-CSC METEA is een sterke nationale industriebond.

Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

- Wij verdedigen jouw belangen.
- Onze informatie is duidelijk en correct.
- Je kan met jouw vragen in volle vertrouwen bij ons terecht.
- Onze militanten zijn gemakkelijk aanspreekbaar. Zij dragen zorg voor jouw bekommernissen.
- 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 via

www.alleenmaarvoordelen.be.

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