



Koetswerk

SECTORPUBLICATIE

PSC 149.02 | CAO 2023-2024

- 4 **INKOMEN**
 - 4 Index
 - 4 Loonsverhoging
 - 5 Koopkrachtpremie
 - 5 Ecocheques
 - 6 Vervoerkosten
 - 7 Eindejaarspremie
 - 8 Sectoraal pensioenstelsel
- 9 **BESTAANSZEKERHEID**
 - 9 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
 - 9 Toeslag bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen
 - 11 Toeslag bij ziekte
 - 12 Toeslag bij sluiting van de onderneming
 - 12 Toeslag bij halftijds tijdkrediet
 - 12 Toeslag in geval van landingsbaan (1/2e en 1/5e)
 - 13 Toeslag bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
 - 13 Tussenkost in kosten loopbaanbegeleiding
 - 13 Tussenkost in kosten kinderopvang
 - 14 Tussenkost voor zachte landingsbanen
- 15 **CONTRACT**
 - 15 Opzegtermijnen
 - 18 Overleg bij meervoudig ontslag
 - 19 Interimarbeid
 - 19 Opbouw anciënniteit
 - 19 Medische controle
 - 20 Ziektebriefje
- 21 **LOOPBAAN**
 - 21 Loopbaanverlof
 - 21 Anciënniteitsverlof
 - 22 Verlof om dwingende redenen
 - 22 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
 - 23 Wedertewerkstelling
 - 23 Tijdkrediet en landingsbaan
 - 25 Werkbaar werk
 - 25 Klein verlet
 - 29 Loopbaangesprek
- 30 **ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**
 - 30 Vrijwillige overuren
 - 30 Herinvoering relance-uren
 - 30 Interne grens
 - 31 Fiscaal gunstige overuren
- 32 **VORMING EN OPLEIDING**
- 34 **VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING**
- 36 **SYNDICALE VOORDELEN**
 - 36 Syndicale premie
 - 36 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 15 oktober 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

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

Binnen de sector koetswerk worden zowel de effectieve lonen als de baremalonen jaarlijks op 1 februari geïndexeerd.

De lonen worden die dag telkens verhoogd volgens de “reële inflatie”.

Om de reële inflatie op 1 februari te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand januari vergeleken met het indexcijfer van de maand januari van het vorige jaar.

Concreet betekent dit dat de lonen op 1 februari 2022 stegen met 5,15% en op 1 februari 2023 met 10,44%.

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.

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).

ECOCHQUES

Elke voltijds tewerkgestelde arbeider heeft recht op ecocheques, ter waarde van 250 euro per jaar. Deze worden per semester uitbetaald, telkens met een waarde van 125 euro.

De betaling gebeurt:

- Ten laatste op 15 juni op basis van de tewerkstelling in de referteperiode van 1 december van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar.
- Ten laatste op 15 december op basis van de tewerkstelling in de referteperiode van 1 juni tot en met 30 november van het lopende jaar.

Wanneer de arbeider in deze periode op bepaalde ogenblikken niet werkt, worden in een aantal gevallen gelijkstellingen voorzien:

- Alle schorsingsdagen waarvoor loon werd betaald.
- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.

- Alle dagen van geboorteverlof.
- De volledige periode van moederschapsrust.
- 30 dagen ziekte of (arbeids)ongeval bovenop het gewaarborgd maandloon.

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

Uitzendkrachten hebben op het vlak van ecocheques dezelfde rechten als de vaste arbeiders.

Er zijn ondernemingen waar de ecocheques reeds omgezet zijn in een gelijkwaardig voordeel.

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

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

VERVOERKOSTEN

Openbaar vervoer: de werkgeversbijdrage in de kosten voor het openbaar vervoer bedraagt 80%.

Ondernemingen zijn verplicht om een derdebetalersovereenkomst te sluiten met de NMBS. Werknemers kunnen dankzij de 80/20-regeling gratis reizen in 2e klas met NMBS.

Privévervoer: wanneer een arbeider met eigen vervoer (dus ook met de fiets) of te voet naar het werk komt, ontvangt hij een dagvergoeding. De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Deze dagvergoeding is gelijk aan de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS gedeeld door 5. Deze tussenkomst wordt elk jaar geïndexeerd op 1 februari.

Deze regeling is ook van toepassing voor een arbeider die zich verplaatst naar een vormingscursus en voor leerlingen in een systeem van werkplekleren.

NIEUW

Fietsvergoeding: vanaf 1 juli 2024 wordt een fietsvergoeding van 0,27 euro per effectief afgelegde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per werkdag, aan arbeiders die zich voor een gedeelte of voor de ganse afstand met de fiets verplaatsen.

De fietsvergoeding kan in geen geval lager zijn dan de dagvergoeding voor privévervoer.

Boven de 40 kilometer per werkdag blijft de dagvergoeding van toepassing.

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

EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van het effectieve brutoloon, uitbetaald aan 100%, tussen 1 januari en 31 december. De werkgever betaalt deze premie samen met het loon van december.

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

- Dringende reden in hoofde van de arbeider.
- Opzegging door de arbeider met minder dan 3 jaar anciënniteit.

De arbeiders met een contract van bepaalde duur, of voor duidelijk omschreven werk, of een vervangingsovereenkomst hebben eveneens recht op een pro rata eindejaarspremie.

Vanaf 1 januari 2024 worden jobstudenten uitgesloten uit het toepassingsgebied.

In geval van pensioen, stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en overlijden, is er geen pro rata voorzien, maar geldt volgende regel:

- Vóór 30 juni: 8,33% van het brutoloon van de laatste 6 maanden.
- Na 30 juni: 8,33% van het brutoloon van de laatste 12 maanden.

Sommige afwezigheden worden onder bepaalde voorwaarden met effectieve prestaties gelijkgesteld:

- Zwangerschapsverlof, bevallingsrust en geboorteverlof.
- (Arbeids)ongeval of (beroeps)ziekte: maximum 120 arbeidsdagen per refertejaar.
- Tijdelijke werkloosheid: maximum 150 arbeidsdagen per refertejaar.
- Profylactisch verlof (werkverwijdering van de werkneemster die zwanger is of borstvoeding geeft).
- Adoptieverlof en pleegouderverlof.
- Verlof medische bijstand: maximum 3 maanden per referteperiode per arbeider.
- Palliatief verlof.

SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

Elke arbeider uit de sector koetswerk heeft sedert 1 januari 2002 recht op een aanvullend pensioen bovenop het wettelijk pensioen.

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

De bijdrage die door de werkgevers aan het sectoraal pensioenstelsel wordt betaald voor het aanvullend pensioen bedraagt 2,38% van de brutolonen.

Voor meer informatie:

- vzw Sefocam - Sefoplus ofp
- Marlylaan 15/8, 1120 Brussel
- tel.: 02 761 00 70
- e-mail: helpdesk@sefocam.be
- www.sefocam.be

BESTAANSZEKERHEID

TOESLAG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Bij tijdelijke werkloosheid wegens:

- economische redenen
- jaarlijkse vakantie
- technische stoornis
- overmacht
- slecht weer

betaalt het Sociaal Fonds een toeslag bovenop de normale werkloosheidsuitkering.

Voorwaarden:

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

Op 1 januari 2024 werd voormelde toeslag geïndexeerd met 10% en zal het Sociaal Fonds 13 euro per werkloosheidsuitkering en 6,50 euro per halve werkloosheidsuitkering betalen.

TOESLAG BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID EN VOOR OUDERE WERKLOZEN

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

Volledige werkloosheid (uitdovend stelsel: zie opmerking)

Duur:

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

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- Ontslagen zijn door een werkgever van de sector.
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren.

Oudere werklozen (uitdovend stelsel: zie opmerking)

Duur:

- Tot aan wettelijk pensioen.

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- Ontslagen zijn door een werkgever van de sector.
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, waarvan minstens 5 jaar in de sector.
- Ten minste 55 jaar oud zijn op de 1e dag van de werkloosheid.

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

- De beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een ontslag door de werkgever.
- Voor arbeiders die ontslagen zijn na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013.
- Voor arbeiders die al aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

Op 1 januari 2024 werden voormelde toeslagen geïndexeerd met 10% waardoor ze vanaf die datum 7,30 euro per werkloosheidsuitkering en 3,65 euro per halve werkloosheidsuitkering zullen bedragen.

TOESLAG BIJ ZIEKTE

Bij ziekte en gewoon ongeval ontvangt de arbeider, na 30 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid (met uitsluiting van beroepsziekte of arbeidsongeval), van het Sociaal Fonds een dagvergoeding, bovenop de ziekte-uitkeringen van de mutualiteit.

Deze vergoeding werd op 1 januari 2024 geïndexeerd met 10% en bedraagt:

- 2,73 euro per ziekte-uitkering
- 1,36 euro per halve ziekte-uitkering

Deze vergoeding wordt uitbetaald vanaf de 31e ziektedag (dus na de periode van gewaarborgd loon) gedurende een periode van maximum 36 maanden.

Oudere zieken

Arbeiders van 55 jaar of ouder die in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid verkeren wegens ziekte of ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte en arbeidsongeval) ontvangen van het Sociaal Fonds, als oudere zieke een vergoeding bovenop het bedrag uitbetaald door de mutualiteit en dit tot aan hun pensioen.

Voorwaarden:

- Ten minste 55 jaar oud zijn op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid.
- Wettelijke ziekte-uitkeringen genieten.
- 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld.
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, waarvan 5 jaar in de sector.

Deze vergoeding werd op 1 januari 2024 geïndexeerd met 10% en bedraagt:

- 9,30 euro per ziekte-uitkering
- 4,65 euro per halve ziekte-uitkering

TOESLAG BIJ SLUITING VAN DE ONDERNEMING

Arbeiders krijgen in geval van sluiting van de onderneming een aanvullende vergoeding uitbetaald door het Sociaal Fonds. Per jaar anciënniteit komt daar een extra toeslag bij.

Op 1 januari 2024 werd bovenvermelde toeslag geïndexeerd met 10%. Vanaf die datum ontvangen arbeiders in geval van sluiting van de onderneming een aanvullende vergoeding van 365,72 euro uitbetaald door het Sociaal Fonds. Per jaar anciënniteit komt daar 17,83 euro bij (met een maximum van 1.166,41 euro).

Voorwaarden:

- Op het ogenblik van de sluiting ten minste 45 jaar oud zijn.
- Op het ogenblik van de sluiting ten minste 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.
- Geen nieuwe job binnen de 30 kalenderdagen na het ontslag.

TOESLAG BIJ HALFTIJD TIJDSKREDIET

Een arbeider van 53 jaar en ouder die zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking, ontvangt van het Sociaal Fonds gedurende 60 maanden een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Op 1 januari 2024 werd voormelde toeslag geïndexeerd met 10%, hetzij tot 88,41 euro.

TOESLAG IN GEVAL VAN LANDINGSBAAN (1/2E EN 1/5E)

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

Wanneer de arbeider met een lange loopbaan of zwaar beroep instapt in een landingsbaan vanaf 55 jaar, betaalt het Sociaal Fonds eveneens een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de RVA.

Op 1 januari 2024 werden voormelde vergoedingen geïndexeerd met 10%.

De maandelijkse vergoeding die het Sociaal Fonds zal betalen, bedraagt vanaf dan 88,41 euro indien de prestaties verminderd worden met 1/2e en 35,35 euro in geval de prestaties verminderd worden met 1/5e en dit tot 30 juni 2025 (met een verworven recht voor arbeiders die reeds gebruik maken van deze regeling, tot aan de wettelijke pensioenleeftijd).

TOESLAG BIJ STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

De aanvullende vergoeding bij SWT valt ten laste van het Sociaal Fonds en bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en werkloosheidsuitkering, met een minimum van 7,30 euro per dag (bedrag vanaf 1 januari 2024). Voorwaarde is wel dat de betrokken arbeider ten minste 5 jaar anciënniteit in de sector kan bewijzen.

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

TUSSENKOMST IN KOSTEN LOOPBAANBEGELEIDING

Vanaf 1 december 2023 tot en met 30 juni 2025 genieten arbeiders een tussenkomst in de kosten voor loopbaanbegeleiding, die overeenstemt met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheques.

Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per 6 jaar.

NIEUW

TUSSENKOMST IN KOSTEN KINDEROPVANG

Vanaf 1 januari 2024 tot 31 december 2025 genieten arbeiders, onder volgende voorwaarden, een tussenkomst in de kosten voor kinderopvang die in 2024 en 2025 plaatsvond:

- Voor kinderen tot de leeftijd van 12 jaar.

- 4 euro per dag per kind, met een maximum van 400 euro per jaar per kind.
- Voor opvang erkend door Kind&Gezin/l'Office de la Naissance et de l'Enfance.
- Tussenkost op basis van het fiscaal attest.

TUSSENKOMST VOOR ZACHTE LANDINGSBANEN

Vanaf 1 januari 2023 tot 30 juni 2025 heeft een arbeider van ten minste 58 jaar recht op een maandelijkse bruto vergoeding van maximum 188,63 euro, als compensatie voor loonverlies bij:

- Een overgang naar een alternatieve functie.
- De aanstelling als peter in het kader van een peterschapsproject.
- Een overgang van een ploegen- of nachtrecht naar een dagregime.

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
- 5 jaar	14 d	40 d	28 d
5 - 9 jaar	14 d	48 d	28 d
10 - 14 jaar	21 d	70 d	28 d
15 - 19 jaar	21 d	98 d	28 d
20 - 24 jaar	28 d	140 d	56 d
+ 25 jaar	42 d	154 d	56 d

d = kalenderdagen

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor degenen die al in dienst waren, startte men met anciënniteit 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.

Opmerking: de opzeg door de werknemer kan maximum 13 weken bedragen ongeacht de datum van indiensttreding.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door werkgever (in weken) (anc. = 0 op 01.01.2014)	Opzeg door werknemer (in weken) (anc. = 0 op 01.01.2014)	Tegenopzeg werknemer na opzeg door werkgever (in weken)
0 - 3 m	1 w	1 w	1 w
3 m tot < 4 m	3 w	2 w	2 w
4 m tot < 5 m	4 w	2 w	2 w
5 m tot < 6 m	5 w	2 w	2 w
6 m	6 w	3 w	3 w
9 m	7 w	3 w	3 w
1 j	8 w	4 w	4 w
1 j 3 m	9 w	4 w	4 w
1 j 6 m	10 w	5 w	4 w
1 j 9 m	11 w	5 w	4 w
2 j	12 w	6 w	4 w
3 j	13 w	6 w	4 w
4 j	15 w	7 w	4 w
5 j	18 w	9 w	4 w
6 j	21 w	10 w	4 w
7 j	24 w	12 w	4 w
8 j	27 w	13 w	4 w
9 j	30 w	13 w	4 w
10 j	33 w	13 w	4 w
11 j	36 w	13 w	4 w
12 j	39 w	13 w	4 w
13 j	42 w	13 w	4 w
14 j	45 w	13 w	4 w
15 j	48 w	13 w	4 w
16 j	51 w	13 w	4 w
17 j	54 w	13 w	4 w
18 j	57 w	13 w	4 w
19 j	60 w	13 w	4 w
20 j	62 w	13 w	4 w
21 j	63 w	13 w	4 w
22 j	64 w	13 w	4 w
23 j	65 w	13 w	4 w
24 j	66 w	13 w	4 w
25 j	67 w	13 w	4 w
26 j	68 w	13 w	4 w
27 j	69 w	13 w	4 w
28 j	70 w	13 w	4 w
29 j	71 w	13 w	4 w
30 j	72 w	13 w	4 w
31 j	73 w	13 w	4 w
32 j	74 w	13 w	4 w

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

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

De compensatie gebeurt via de ontslagcompensatievergoeding (OCV).

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

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

Voorbeeld:

Arbeider PSC 149.02

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2024

(a) Totale anciënniteit = 31 jaar = 73 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen).

(b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013 in PSC 149.02 = 20 weken.

(c) Opzeg van 1 januari 2014 tot 12 februari 2024 = 33 weken.

Deze werknemer krijgt dus 53 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 20 weken (= 73 weken - 53 weken).

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

De OCV moet door de werknemer aangevraagd worden bij de uitbetalingsinstelling. Het is aangeraden dit altijd te doen ook al

wordt de betrokken werknemer niet werkloos en moeten er geen werkloosheidsuitkering aangevraagd worden.

OCV kan direct na afloop van de opzegtermijn of na de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding aangevraagd worden maar de werknemer moet dit zeker doen binnen de 6 maanden na die periode.

De werknemer heeft dan de keuze:

- Ofwel laat men de OCV in 1 keer uitbetalen.
- Ofwel kiest men voor een maandelijkse uitkering.

De OCV wordt betaald door de RVA via de uitbetalingsinstellingen en is een netto-uitkering (dus vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing). Deze OCV kan niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

Ook in geval van SWT heeft men recht op de ontslagcompensatievergoeding.

OVERLEG BIJ MEERVOUDIG ONTSLAG

De werkgever die de intentie heeft over te gaan tot meervoudig ontslag, moet hierbij de juiste organen informeren en het nodige overleg plegen om deze ontslagen te vermijden. Zo moet de werkgever nagaan of alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen zijn uitgeput, zoals: tijdelijke werkloosheid, beroepsopleiding ... Volgt de werkgever de procedure niet correct, dan moet hij een dubbele opzegvergoeding betalen.

Met meervoudig ontslag bedoelen we elk ontslag van:

- ten minste 2 arbeiders in ondernemingen met 8 arbeiders of minder
- ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van 9 tot en met 17 arbeiders
- ten minste 4 arbeiders in ondernemingen van 18 tot en met 22 arbeiders
- ten minste 5 arbeiders in ondernemingen van 23 tot en met 28 arbeiders

- ten minste 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 29 arbeiders gedurende een periode van 60 kalenderdagen.

INTERIMARBEID

Ondernemingen in de sector koetswerk kunnen enkel een beroep doen op dagcontracten indien hiertoe echt een noodzaak bestaat. Het moet gaan om werken waarvan voor aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende werkdagen.

Zie ook “Vakbonds aanwezigheid in de onderneming”.

Uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk worden na een periode van 6 maanden omgezet in een contract van onbepaalde duur.

OPBOUW ANCIËNNITEIT

Arbeiders nemen hun anciënniteit van contracten van bepaalde duur en uitzendcontracten mee als zij later met een contract van onbepaalde duur worden aangeworven.

MEDISCHE CONTROLE

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

De wet voorziet dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (op sectorniveau of op vlak van de onderneming) of via het arbeidsreglement een zogenaamde “beschikbaarheidsperiode” kan bepaald worden.

De beschikbaarheidsperiode is een periode tijdens de dag gedurende dewelke de werknemer zich verplicht op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts. Deze periode omvat maximum 4 aaneengesloten uren tussen 7.00 u. en 20.00 u.

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

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 2013-2014 afgesproken dat in de sector koetswerk een arbeidsongeschikte arbeider, die toelating heeft om de woonst te verlaten, zich de eerste 3 werkdagen van de arbeidsongeschiktheid op zijn verblijfplaats ter beschikking dient te houden voor de controlearts en dit telkens tussen 10.00 u. en 14.00 u.

NIEUW

ZIEKTEBRIEFJE

Vanaf 28 november 2022 is het ziektebriefje gedeeltelijk afgeschaft: een arbeidsongeschikte werknemer moet tot driemaal per kalenderjaar geen medisch attest voorleggen 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.

Niettegenstaande dat het medisch attest tot driemaal per kalenderjaar niet langer verplicht is, gelden nog steeds de volgende principes:

- De werknemer die arbeidsongeschikt is, moet dit steeds onmiddellijk melden aan de werkgever op de gebruikelijke manier.
- De werknemer moet zijn arbeidsongeschiktheid staven aan de hand van een medisch attest als zijn werkgever hierom vraagt, met uitzondering van het medisch attest voor de 1e dag van 3 afzonderlijke ziekteperiodes.
- Indien de werknemer op een ander adres verblijft dan zijn gewoonlijke verblijfsadres, moet de werknemer 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

LOOPBAANVERLOF

De arbeider recht heeft op 1 dag loopbaanverlof per jaar vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt.

Hij heeft recht op een 2e dag loopbaanverlof per jaar vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt.

De 1e dag loopbaanverlof op 55 jaar kan niet gecumuleerd worden met het anciënniteitsverlof. Wanneer de arbeider gelijktijdig aanspraak kan maken op loopbaanverlof en anciënniteitsverlof, wordt de voor hem meest voordelige regeling toegepast.

De 2e dag loopbaanverlof op 58 jaar kan wel gecumuleerd worden met het anciënniteitsverlof.

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

ANCIËNNITEITSVERLOF

Na 10 jaar anciënniteit	1 dag anciënniteitsverlof
Na 15 jaar anciënniteit	2 dagen anciënniteitsverlof
Na 20 jaar anciënniteit	3 dagen anciënniteitsverlof
Na 25 jaar anciënniteit	4 dagen anciënniteitsverlof

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

De dagen anciënniteitsverlof worden toegekend vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de vereiste anciënniteit bereikt.

VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

De arbeider heeft het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen (= elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de arbeider vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt) gedurende maximum 10 arbeidsdagen per kalenderjaar.

Dergelijke afwezigheden worden niet bezoldigd, tenzij dit anders werd overeengekomen op het niveau van de sector of onderneming.

Vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 zal 1 dag per kalenderjaar toch bezoldigd worden in geval van een woningbrand of natuurramp.

NIEUW

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

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

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

Welk stelsel?	Voorwaarden vanaf 01.01.2024
Algemeen stelsel (cao 17)	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ■ mannen: 40 jaar ■ vrouwen: 40 jaar
Stelsel vanaf 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 40 jaar Tot 30.06.2025
Stelsel vanaf 60 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30.06.2025
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30.06.2025
Stelsel vanaf 60 jaar met 33 jaar beroepsverleden: ■ ofwel 20 jaar nachtarbeid ■ ofwel zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 33 jaar Tot 30.06.2025

WEDERTEWERKSTELLING

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

In dit geval doe je er goed aan je ACV-dienstencentrum te melden dat het wel degelijk om een wedertewerkstelling bij een andere werkgever gaat!

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBAAN

Recht op tijdskrediet met motief

- 1/5e vermindering gedurende 51 maanden voor alle motieven:
 - Zorg voor zijn kind tot de leeftijd van 8 jaar.
 - Verlenen van palliatieve verzorging.
 - Verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid.
 - Zorg voor zijn kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar.

- Verlenen van bijstand of verzorging aan zijn minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is.
- Volgen van een opleiding.
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 51 maanden voor de motieven zorg voor een minderjarig zwaar ziek kind of een kind met een handicap tot 21 jaar (interprofessioneel vastgelegd).
- Voltijds/halftijds tijdskrediet: 24 maanden voor motief zorg voor een kind jonger dan 8 jaar, palliatieve zorgen, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid en voor motief opleiding (sectoraal vastgelegd) met de mogelijkheid om dit via ondernemings-cao uit te breiden tot 51 maanden voor motief zorg voor een kind jonger dan 8 jaar, palliatieve zorgen, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid en tot 36 maanden voor motief opleiding.

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.

NIEUW

Landingsbaan

Voor de periode vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep. Het is dan mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

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

WERKBAAR WERK

Op sectoraal vlak hebben de sociale partners de cao waarin het model inzake werkbaar werk opgenomen is verlengd. Als je hierover meer informatie wenst, dan kan je deze opvragen bij het ACV-CSC METEA secretariaat.

KLEIN VERLET

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

Huwelijk

- Huwelijk van de arbeider alsmede bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract: 3 dagen te kiezen door de arbeider tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.

- De dag van het huwelijk, voor het huwelijk:
 - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e)
 - van een regelmatig door hem opgevoed kind
 - van een broer of zuster
 - van een schoonbroer of schoonzuster
 - van zijn vader of moeder
 - van de grootvader of grootmoeder
 - van de schoonvader of schoonmoeder
 - van de stiefvader of stiefmoeder
 - van een kleinkind van de arbeider
 - van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider
 - van gelijk welk ander familielid van de arbeider, voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen

Geboorteverlof

Elke werknemer heeft het recht om afwezig te zijn van het werk naar aanleiding van de geboorte van een kind. Het aantal dagen geboorteverlof 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 = 9 weken
- met 4 weken vanaf 1 januari 2025 = 10 weken
- met 5 weken vanaf 1 januari 2027 = 11 weken

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 geniet de arbeider een uitkering die wordt uitbetaald door het ziekenfonds.

Overlijden

- Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een door de arbeider opgevoed kind of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden: 11 dagen waarvan 4 dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 5 dagen na de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.

Op vraag van de arbeider en met akkoord van de werkgever kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen.

- Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider die bij de arbeider inwoont: 4 dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 5 dagen na de dag van de begrafenis.
- Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider die niet bij de arbeider inwoont: 3 dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 5 dagen na de dag van de begrafenis.
- Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de arbeider in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: 3 dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een pleegkind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 dag door de arbeider op te nemen op de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: 2 dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden voorafgaat en eindigt 5 dagen na de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis.
- Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis.

Allerlei

- Een eigen, aangenomen of regelmatig door de arbeider opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie: 1 dag, zelf te kiezen.
- Deelname aan een officieel bijeengeroepen familieraad: de nodige tijd met een maximum van 1 dag.
- Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning voor de arbeidsrechtbank, uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente- of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, europees): de nodige tijd met een maximum van 5 dagen.

LOOPBAANGESPREK

Elke arbeider heeft het recht om ten minste een keer per 5 jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

De zogenaamde “Wet Peeters” heeft met ingang vanaf 1 februari 2017 een aantal zaken rond flexibiliteit versoepeld ten nadele van de werknemers.

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”. 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 nodig tussen werkgever en werknemer (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).

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. Het aantal uren dat niet meetelt voor de berekening van de interne grens kan opgetrokken worden tot 60 vrijwillige uren door het afsluiten van een ondernemings-cao.

Arbeiders

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

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

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

Hoeveel recht op vorming?

Per onderneming is er een collectief recht op vorming van 5 dagen over een periode van 2 jaar.

Daarenboven is er tevens een individueel recht vanaf 1 januari 2024:

- In ondernemingen met minder dan 10 werknemers: 2 opleidingsdagen.
- In ondernemingen met ten minste 10 werknemers en ten hoogste 19 werknemers: 2 opleidingsdagen.
Er wordt een groeipad voorzien voor het aantal dagen individuele opleiding:
 - 2025-2026: plus 1 halve dag (naar 2,5 dagen)
 - 2027-2028: plus 1 halve dag (naar 3 dagen)
- In ondernemingen met 20 of meer werknemers: 7 opleidingsdagen.
Er wordt een groeipad voorzien voor het aantal dagen individuele opleiding:
 - 2025-2026: plus 1 dag (naar 8 dagen)
 - 2027-2028: plus 1 dag (naar 9 dagen)
 - 2029-2030: plus 1 dag (naar 10 dagen)

Wie heeft recht op vorming?

Per onderneming wordt op die manier een “vormingskrediet” samengesteld. Dit vormingskrediet wordt in overleg met de vakbondsafgevaardigde of met de arbeiders maximaal gespreid over alle categorieën van de arbeiders in de onderneming.

Opleidingsplannen

Elke onderneming met 15 of meer werknemers stelt jaarlijks een bedrijfseigen opleidingsplan op dat rekening houdt met de noden van het bedrijf en de kwalificaties van de arbeiders. Voor ondernemingen met minder dan 15 werknemers is dit niet verplicht maar bevelen de sociale partners aan om ook

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

Databank

Vanaf 1 juli 2014 werd binnen Educam, het opleidingscentrum binnen de sector koetswerk, een databank opgericht om elke gevolgde opleiding van elke arbeider te registreren. Elke onderneming dient vanaf 1 juli 2014 een opleidings-CV van elke arbeider bij te houden.

Scholingsbeding opleidingen knelpuntberoepen

Een werkgever kan een scholingsbeding afsluiten met een arbeider die tijdens de arbeidsovereenkomst - én op kosten van de werkgever - een opleiding van zekere omvang volgt. In zo'n scholingsbeding staat duidelijk dat de arbeider een deel van de opleidingskosten terug moet betalen als hij de onderneming verlaat vóór het einde van de afgesproken periode.

Vanaf 1 september 2023 tot en met 31 augustus 2025 zullen gratis opleidingen georganiseerd door Educam, opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Vorming en opleiding tijdens de arbeidstijd

Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dient verplicht tijdens de arbeidstijd plaats te vinden. Enkel indien dit niet mogelijk is en op vrijwillige basis kan de opleiding buiten de werkuren plaatsvinden. De werknemer heeft hierbij de keuze tussen recuperatie van de uren opleiding of uitbetaling.

De werkgever moet instaan voor de kosten van de opleiding, met inbegrip van de verplaatsingskosten.

Educam laten erkennen als centrum voor de validatie van ervaring en het in kaart brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de werknemer

Educam zal zich laten erkennen als erkenningscentrum voor verworven competenties (EVC-aanbieder). De bedoeling is dat Educam kan voorzien in een ervaringsbewijs, waarmee werknemers, die niet aan de diplomavooraarden voldoen maar wel over de nodige kennis of beroepservaring beschikken, in aanmerking komen voor een bepaalde functie of job binnen de sector.

Daarnaast zal Educam ook een aanbod uitwerken, waarmee werknemers (op eigen initiatief en tijdens de werkuren) in kaart kunnen laten brengen in welke mate ze al dan niet beschikken over de competenties die nodig zijn om hun functie in de nabije toekomst op een bekwame manier te kunnen (blijven) uitoefenen.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het installeren van een vakbondsafvaardiging blijft behouden op 15 arbeiders.

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

Indien de werkgever arbeiders wenst aan te werven met een contract van bepaalde duur of indien hij wenst een beroep te doen op uitzendkrachten of op onderaanneming, moet hij dit

vooraf melden aan de OR, de vakbondsafvaardiging of aan de vakbonden.

Deze meldingsplicht geldt ook bij werkgeversgroeperingen, waardoor de ondernemingen die een werkgeversgroepering oprichten of toetreden tot een werkgeversgroepering, voorafgaandelijk de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of de vakbonden hiervan in kennis moet stellen.

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

Deze erkenning betekent:

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

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

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE

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

Voor de metaalsectoren is deze syndicale premie voor elk lid gelijk. Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. In 2023 bedraagt de premie 120 euro voor leden die een bijdrage betalen als actieve en voltijdse werknemer. Voor schoolverlaters, zieken, enz. zijn speciale regelingen voorzien.

ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

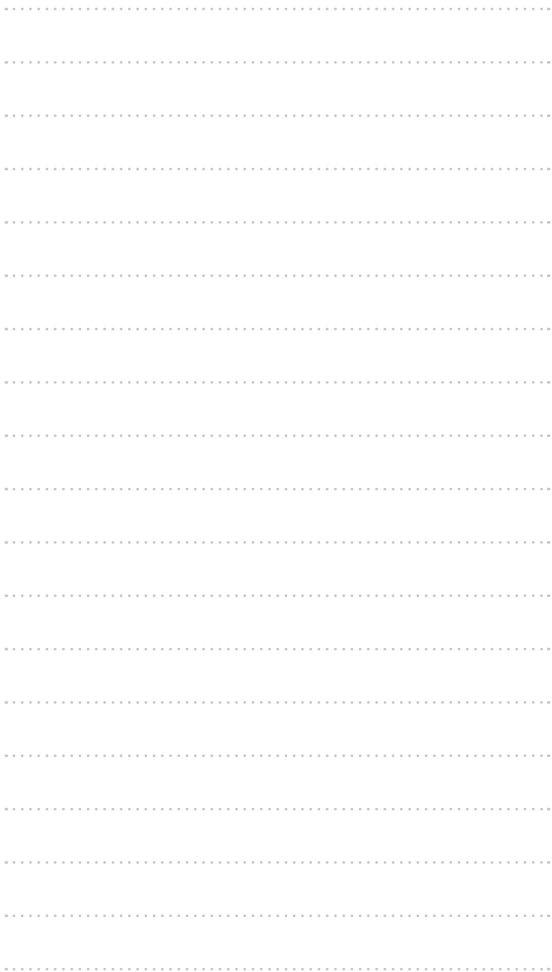
ACV-CSC METEA is een sterke nationale industrievakbond.

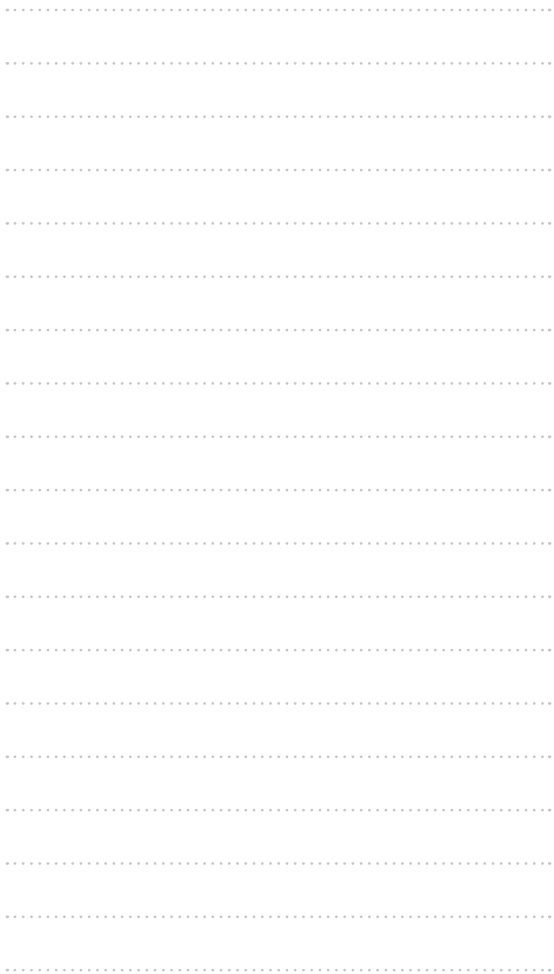
Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

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

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





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



www.hetacv.be