



Non-ferro

SECTORPUBLICATIE

PC 224 | CAO 2023-2024

- 4 **INKOMEN**
 - 4 Index
 - 4 Loonsverhoging
 - 5 Koopkrachtpremie
 - 5 Gewaarborgde minimum maandwedde
 - 5 Sectoraal minimumbarema
 - 8 Kerst- en nieuwjaarspremie
 - 8 Harmonisatiepremie
 - 8 Startersjobs
 - 9 Ecocheques
 - 10 Variabele bonus
 - 11 Eindejaarspremie
 - 12 Vervoerkosten
 - 14 Aanvullend pensioen
- 14 **BESTAANSZEKERHEID**
- 15 **CONTRACT**
 - 15 Opzegtermijnen
 - 19 Tijdelijke arbeid en interimarbeid
 - 19 Overleg bij meervoudig ontslag
 - 20 Voortgezet gezondheidstoezicht
 - 20 Medische controle
 - 21 Ziektebriefje
- 22 **LOOPBAAN**
 - 22 Loopbaanverlof
 - 22 Anciënniteitsverlof
 - 22 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
 - 23 Overgang van tijdskrediet naar SWT
 - 24 Overgang van SWT naar vervroegd pensioen
 - 24 Wedertewerkstelling
 - 24 Tijdskrediet en landingsbanen
 - 25 Klein verlet
- 27 **ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**
 - 27 Vrijwillige overuren
 - 27 Relance-uren
 - 27 De interne grens
 - 28 Fiscaal gunstige overuren
- 28 **WERKBAAR WERK**
 - 28 Recht op deconnectie
- 30 **VORMING EN OPLEIDING**
 - 30 Individueel opleidingsrecht
 - 30 Recht op een jaarlijks loopbaangesprek
 - 30 Opleidingsplan
 - 31 Risicogroepen
 - 31 Opleidings-cv
- 31 **SECTORALE UITDAGINGEN**
- 32 **RACISME EN NON-DISCRIMINATIE**
- 32 **SYNDICALE VOORDELEN**
 - 32 Syndicale premie
 - 32 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 13 december 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

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

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

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

Concreet betekent dit dat de lonen op 1 mei 2023 verhoogden met 7,10%.

LOONSVERHOGING

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

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

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

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

NIEUW

KOOPKRACHTPREMIE

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

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

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

NIEUW

GEWAARBORGDE MINIMUM MAANDWEDDE

De gewaarborgde minimum maandwedde wordt geïndexeerd op 1 mei van elk jaar, zoals de effectieve lonen.

Vanaf 1 mei 2023 bedraagt de minimum maandwedde in de sector: 2.303,51 euro.

Op 1 januari 2024 wordt deze verhoogd tot 2.390,47 euro.

SECTORAAL MINIMUMBAREMA

Naast de gewaarborgde minimum maandwedde zijn er ook baremieke minimumlonen.

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

- De loonklasse waarin zijn/haar functie is ondergebracht.
- Het aantal jaren beroepsloopbaan in de onderneming, maar ook elders als werknemer, zelfstandige of statutair ambtenaar.

Hierbij worden de meeste periodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met effectieve beroepsprestaties. Periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid worden eveneens gelijkgesteld met een maximum van 3 jaar.

Deze minimumlonen worden eveneens jaarlijks geïndexeerd op 1 mei.

Baremieke minimum maandlonen vanaf 1 mei 2023 (na indexering)

Loopbaan	Loonklassen					
	A	B	C	D	E	F
0	1.852,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	1.927,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	2.118,05	2.195,94	2.273,68	0,00	0,00	0,00
3	2.124,74	2.205,16	2.285,40	0,00	0,00	0,00
4	2.131,51	2.214,27	2.297,07	0,00	0,00	0,00
5	2.138,29	2.223,62	2.308,86	2.394,18	2.479,48	2.564,99
6	2.144,91	2.244,81	2.344,82	2.444,94	2.544,90	2.644,88
7	2.151,56	2.264,49	2.377,22	2.490,21	2.602,94	2.715,78
8	2.158,42	2.283,95	2.409,68	2.535,37	2.661,11	2.786,77
9	2.164,99	2.303,44	2.442,05	2.580,55	2.719,04	2.857,51
10	2.172,25	2.323,37	2.474,63	2.625,94	2.777,18	2.928,36
11	2.190,77	2.351,66	2.512,82	2.673,92	2.834,99	2.996,14
12	2.209,37	2.380,45	2.551,39	2.722,45	2.893,39	3.064,27
13	2.225,09	2.406,60	2.588,18	2.769,58	2.951,13	3.132,58
14	2.240,89	2.432,86	2.625,04	2.817,20	3.009,31	3.201,44
15	2.256,61	2.459,28	2.662,00	2.864,69	3.067,40	3.270,02
16	2.272,17	2.485,53	2.698,85	2.912,04	3.125,42	3.338,80
17	2.287,63	2.509,35	2.730,92	2.952,59	3.170,28	3.395,85
18	2.303,04	2.533,00	2.763,04	2.992,92	3.223,04	3.452,83
19	2.318,50	2.556,76	2.795,06	3.033,47	3.271,74	3.510,13
20	2.334,01	2.580,63	2.827,26	3.073,88	3.320,39	3.567,04
21	2.334,01	2.592,91	2.851,68	3.110,62	3.369,26	3.628,17
22	2.334,01	2.597,20	2.860,31	3.123,45	3.386,51	3.649,76
23	2.334,01	2.601,39	2.869,11	3.136,56	3.404,04	3.671,59
24	2.334,01	2.605,79	2.877,56	3.149,36	3.421,31	3.693,08
25	2.334,01	2.610,11	2.886,35	3.162,48	3.438,55	3.714,76
26	2.334,01	2.614,36	2.894,86	3.175,15	3.455,78	3.736,29
27	2.334,01	2.618,70	2.903,33	3.188,14	3.472,85	3.757,66
28	2.334,01	2.623,01	2.912,01	3.201,17	3.490,21	3.779,26
29	2.334,01	2.627,33	2.920,65	3.214,16	3.507,50	3.800,89
30	2.334,01	2.631,70	2.929,39	3.227,03	3.524,82	3.822,51
31	2.334,01	2.636,00	2.938,04	3.240,12	3.542,14	3.844,34

KERST- EN NIEUWJAARSPREMIE

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

- 25% voor de prestaties verricht van 18.00 tot 22.00 u.
- 50% voor de prestaties verricht van 2.00 tot 6.00 u. 's morgens

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

HARMONISATIEPREMIE

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

Als dit budget sindsdien niet is besteed, heb je in november 2023 recht op de betaling van een 'harmonisatiepremie' van 110 euro bruto (pro rata als je deeltijds werkt).

Vanaf 2024 gelden volgende regels:

- Als je in 2023 nog geen recht had op 4 dagen anciënniteitsverlof in je bedrijf (zie verder), wordt het harmonisatiebudget hieraan besteed en vervalt deze premie.
- Als je in 2023 wel al recht had op 4 dagen anciënniteitsverlof, moet tegen 31 december 2024 het harmonisatiebudget van 110 euro op een andere wijze worden toegekend via een collectieve arbeidsovereenkomst of een akkoord op bedrijfsvlak.

STARTERSJOBS

De sociale partners herbevestigen hun paritaire verklaring tot het niet herinvoeren van de loondegressiviteit voor jongeren. Loondegressiviteit betekent dat een werkgever uit de privésector jonge werknemers zonder ervaring tewerkstelt aan een startersloon dat aanzienlijk lager ligt dan een gewoon loon.

ECOCHQUES

De mogelijkheid tot alternatieve invulling van de ecocheques op ondernemingsniveau werd opnieuw voorzien. De facto moest omzetting van de ecocheques in andere voordelen vóór 1 november 2023 gebeuren.

Voor de toekenning van de ecocheques wordt rekening gehouden met de dagen waarop de werknemer in de referteperiode loon of vakantiegeld heeft ontvangen. De referteperiode bedraagt 1 jaar en loopt van 1 oktober tot en met 30 september.

Wanneer de werknemer in deze periode op bepaalde momenten niet werkt, worden voor een aantal gevallen gelijkstellingen voorzien:

- Gelijkstelling op basis van de nationale wetgeving (cao nr. 98):
 - Alle dagen moederschapsrust.
 - Alle dagen van afwezigheid waarvoor de werknemer gewaarborgd loon krijgt.
 - Alle dagen jaarlijkse vakantie (jeugd-, senior- en aanvullende vakantie inbegrepen).
- Gelijkstelling op basis van sectorale afspraken:
 - Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.
 - Alle dagen van afwezigheid als gevolg van een arbeidsongeval.
 - De eerste 3 maanden arbeidsongeschiktheid tijdens de referteperiode (bovenop de periode gedekt door gewaarborgd loon).
 - De volledige periode van vaderschapsverlof en geboorteverlof.
 - Alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid.
 - De dagen profylactisch verlof, pleegouderverlof en adoptieverlof.

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

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

VARIABELE BONUS

De variabele bonus die enkele jaren geleden werd ingevoerd, blijft bestaan.

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

Vanaf het jaar 2022 geldt de volgende schaal:

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

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

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

Soms leidt de eigenheid van de onderneming ertoe dat er geen ROCE uitbetaald kan worden, ofschoon dit volgens de economische realiteit wel het geval zou moeten zijn.

Daarom wordt in artikel 5 van de cao van 15 april 2008 over de variabele bonus (ROCE) volgende bepaling toegevoegd:
“Ondernemingen die wegens hun specificiteit (moeder-dochterondernemingen, prijsafspraken binnen de groep, werken met maaklonen/bewerkingslonen, investeringsmaatschappijen ...) geen correcte en aan de (economische) realiteit beantwoordende invulling kunnen maken van het begrip ROCE, zullen, samen met hun syndicale afvaardiging, een collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten in functie van de eigenheden van de onderneming of de groep waartoe deze behoort, ten einde een correcte toepassing van de ROCE-premie in hun onderneming mogelijk te maken. Deze bedrijfs-cao wordt ter kennis gebracht van de voorzitter van het paritaire comité en wordt neergelegd ter Griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg uiterlijk voor het verstrijken van één derde van de lopende referteperiode.”

EINDEJAARSPREMIE

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

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

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

- jaarlijkse vakantie
- wettelijke feestdagen
- klein verlet
- beroepsziekte en arbeidsongeval
- moederschapsrust
- profylactisch verlof
- pleegouder- en adoptieverlof

- de eerste 60 dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen
- de eerste 30 dagen ziekte of ongeval van gemeen recht

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

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

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

VERVOERKOSTEN

De nationale regelgeving voorziet in een terugbetaling van de kosten van het woon-werkverkeer. In de sector wordt die terugbetaling als volgt nader gepreciseerd:

NIEUW

Openbaar vervoer: De werkgeverstussenkomst bedraagt 80% van de kostprijs van het vervoersabonnement waardoor toepassing gemaakt dient te worden van de derdebetalersregeling daar waar mogelijk vanaf 1 januari 2024.

NIEUW

De fietsvergoeding: zie tabel.

Van toepassing vanaf 1 januari 2024.

Per effectief gereden kilometer vanaf een enkele afstand	Tussenkomst werkgever (in euro)
1 - 3 km	0,48
4 - 5 km	0,36
6 km	0,30
7 km en meer	0,27

Privévervoer: zie tabel.

- Van toepassing vanaf 1 mei 2023.
- Jaarlijkse indexering in mei (zoals de lonen).

Categorie	In euro per week	Categorie	In euro per week
1 km	2,43	20 km	17,04
2 km	4,87	21 km	17,58
3 km	7,29	22 km	18,15
4 km	7,83	23 km	18,82
5 km	8,53	24 km	19,37
6 km	9,05	25 km	19,79
7 km	9,49	26 km	20,61
8 km	10,04	27 km	21,02
9 km	10,57	28 km	21,43
10 km	11,12	29 km	22,27
11 km	11,81	30 km	22,65
12 km	12,36	31 - 33 km	23,63
13 km	12,89	34 - 36 km	25,55
14 km	13,47	37 - 39 km	27,06
15 km	14,01	40 - 42 km	28,85
16 km	14,68	43 - 45 km	30,49
17 km	15,24	46 - 48 km	32,41
18 km	15,80	49 - 51 km	33,91
19 km	16,47	52 - 54 km	35,03

Categorie	In euro per week	Categorie	In euro per week
55 - 57 km	36,40	126 - 130 km	63,87
58 - 60 km	37,78	131 - 135 km	65,95
61 - 65 km	39,17	136 - 140 km	67,30
66 - 70 km	41,20	141 - 145 km	70,08
71 - 75 km	42,58	146 - 150 km	72,82
76 - 80 km	45,35	151 - 155 km	72,82
81 - 85 km	46,71	156 - 160 km	75,57
86 - 90 km	48,75	161 - 165 km	76,94
91 - 95 km	50,83	166 - 170 km	78,31
96 - 100 km	52,18	171 - 175 km	81,05
101 - 105 km	54,26	176 - 180 km	82,46
106 - 110 km	56,33	181 - 185 km	85,17
111 - 115 km	58,39	186 - 190 km	86,56
116 - 120 km	60,44	191 - 195 km	87,92
121 - 125 km	61,82	196 - 200 km	90,67

AANVULLEND PENSIOEN

De sector non-ferro kent geen sectorpensioenfondsen of -plan. De meeste ondernemingen hebben wel een eigen aanvullend pensioenplan.

Ondernemingen zijn tegen 1 januari 2030 verplicht de harmonisatie tussen arbeiders-bedienden te realiseren. De sector moedigt de sociale partners van de ondernemingen aan om rekening te houden met de einddatum (tegen 1 januari 2030) die voorzien is in de Wet van 5 mei 2014 zoals gewijzigd, aangaande het traject met het oog op de harmonisatie van de aanvullende pensioenstelsels.

BESTAANSZEKERHEID

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

Onderstaande tabel bevat de aanvullende vergoedingen per RVA-werkloosheidsdag vanaf 1 mei 2023.

Soort	Modaliteiten	Bedragen		
Tijdelijke werkloosheid om economische redenen	De teller wordt niet terug op nul gezet op 1 januari tenzij de individuele werknemer in een periode van 9 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.	Dag	Ploeg	
		1e-18e dag	9,93 euro	11,82 euro
		19e-36e dag	13,48 euro	16,56 euro
		37e-54e dag	17,22 euro	21,35 euro
		Vanaf 55e dag	20,82 euro	26,10 euro
Tijdelijke werkloosheid omwille van jaarlijkse vakantie (C103)		7,25 euro/dag uitkering gedurende 4 weken (per geval).		
Tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht		9,93 euro/dag		

CONTRACT

OPZEGTERMIJNEN

Deel 1 - Opzegtermijn tot en met 31 december 2013.

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

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

Deel 2 - Opzegtermijn vanaf 1 januari 2014.

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

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing (met vanaf 1 mei 2018 een aanpassing tijdens 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

1 week = 7 kalenderdagen

Totale opzegtermijn

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

Bij opzegging door de bediende geldt echter:

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

Voorbeeld van opzegtermijn bij ontslag door de werkgever

Bediende PC 224

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2024

a) Deel 1 opzegtermijn (= vastgeklikte rechten op

31 december 2013 op basis van de wettelijke opzeg tot eind 2013)

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

- Jaarloon 2013 \leq 32.254 euro \rightarrow opzegtermijn: 5 begonnen jaren x 3 maanden = **15 maanden**.
- Jaarloon 2013 $>$ 32.254 euro \rightarrow opzegtermijn: 21 begonnen jaren x 1 maand = **21 maanden**.

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

Anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot en met 11 februari 2024 = 10 jaar, 1 maand en 11 dagen \rightarrow opzegtermijn = **33 weken**.

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

- Jaarloon 2013 \leq 32.254 euro \rightarrow **15 maanden + 33 weken**.
- Jaarloon 2013 $>$ 32.254 euro \rightarrow **21 maanden + 33 weken**.

NIEUW

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

dateren van vóór 1 januari 2014), terwijl sommige werkgevers argumenteerden dat het wel langer kon. De 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). Wanneer de kennisgeving van de opzegging plaatsvindt vóór 28 oktober 2023 verandert er niets.

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 opzeg. Wanneer de opzeg door de werknemer wordt gegeven zal de opzegtermijn nooit worden geschorst.

NIEUW

Werkgroep harmonisering statuten arbeiders-bedienden

Met het oog op de verdere toenadering in de statuten arbeiders/bedienden op sectorvlak werd in het nationaal akkoord 2013-2014 overeengekomen om een gemeenschappelijke werkgroep op te richten.

In het nationaal akkoord 2023-2024 werd overeengekomen dat de werkzaamheden van deze werkgroep 105-224 zullen worden hervat met het oog op het inventariseren van de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Op ondernemingsvlak: tegen 1 januari 2030 zijn de ondernemingen verplicht de harmonisatie te realiseren van het aanvullend pensioen van arbeiders en bedienden (zie ook hoger onder “aanvullende pensioenen”).

TIJDELIJKE ARBEID EN INTERIMARBEID

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

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

OVERLEG BIJ MEERVOUDIG ONTSLAG

De werkzekerheidsclausule ingeval van meervoudig ontslag is voor onbepaalde duur 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 “meervoudig ontslag”?

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

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

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

VOORTGEZET GEZONDHEIDSTOEZICHT

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

MEDISCHE CONTROLE

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

De wettelijke bepalingen voorzien 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 waarop 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, bijvoorbeeld beschikbaar zijn voor controle op de 2e en 3e dag van de arbeidsongeschiktheid tussen 10.00 u. en 14.00 u.

In de sector non-ferro werd geen cao gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder cao op ondernemingsvlak of bepalingen in het arbeidsreglement is het dus toegelaten om de woonst te verlaten voor zover dit zo op het geneeskundig getuigschrift voorzien is. De werknemer moet wel steeds de controle mogelijk maken.

Indien jouw werkgever bepalingen hierover in het arbeidsreglement wil invoeren, neem dan contact op met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA.

Let op!

- Check vaak je brievenbus. Het kan zijn dat de controlearts is langsgelopen en iets in je brievenbus heeft gestoken.
- Word je ziek in het buitenland dan moet je jouw werkgever op de hoogte brengen van jouw verblijfplaats in het buitenland. Want 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 2012 bestaat het “loopbaanverlof” in de sector. Sinds 1 januari 2016 werd de regeling verbeterd en werd de eerste dag vervroegd van 59 jaar naar 55 jaar en de 2e dag van 60 naar 58 jaar. In het nationaal akkoord 2019-2020 kwam er een 3e dag loopbaanverlof bij vanaf 60 jaar.

Vanaf 1 januari 2022 werd de bestaande regeling rond loopbaanverlof uitgebreid met een 4e dag in het laatste jaar in de aanloop naar SWT of vervroegd of wettelijk pensioen. Vanaf 1 januari 2024 ziet het plaatje er als volgt uit:

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

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

NIEUW

ANCIËNNITEITSVERLOF

Vanaf 1 januari 2024 heeft elke bediende recht op 4 dagen anciënniteitsverlof in bedrijven waar dit nog niet wordt toegepast.

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

NIEUW

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Sinds 2012 spreken we niet langer van “brugpensioen”, maar van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (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	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.
- Werknemers die vóór 1 juli 2025 worden ontslagen, kunnen vanaf 62 jaar of na 42 jaar loopbaan vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt aanvragen en dit tot 31 december 2026.

OVERGANG VAN TIJDSKREDIET NAAR SWT

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

OVERGANG VAN SWT NAAR VERVROEGD PENSIOEN

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

WEDERTEWERKSTELLING

Bij wedertewerkstelling bij een andere werkgever wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald.

Verwittig steeds je ACV-dienstencentrum bij een wedertewerkstelling.

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 (36 maanden voor opleiding en 51 maanden voor zorgmotieven). In de toekomst zal de cao die dit regelt gelden voor onbepaalde duur bij halftijds en voltijds gemotiveerd tijdskrediet.

NIEUW

- Verlenging Vlaamse premies tot 30 juni 2025 (niet bij landingsbanen).
- Halftijdse en 1/5e landingsbanen zijn mogelijk vanaf 55 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.
- De 1/5e landingsbaan zonder uitkeringen noch pensioengelijkstellingen blijft mogelijk vanaf 50 jaar, mits zwaar beroep of 28 jaar loopbaan.
- Alternatieve berekeningswijze van de drempel voor gelijktijdige opname van tijdskrediet: 4% uitgedrukt in voltijdse equivalenten (in plaats van 5% uitgedrukt in aantal bedienden).

LET OP:

- 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.
- 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

KLEIN VERLET

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te blijven bij bepaalde gebeurtenissen. Dit is het zogenaamde klein verlet of kort verzuim. Een aantal vormen van klein verlet werden recent gewijzigd door veranderde wetgeving. Door het nationaal akkoord 2023-24 werden volgende zaken gewijzigd:

- De dag klein verlet op de dag van de begrafenis kan worden opgenomen op een dag waarop een wake plaats vindt, de dag van het gebruikelijke afscheidsritueel van één van de in België erkende afscheidsrituelen.
- De feitelijk samenwonende partner wordt gelijk gesteld met de echtgenoot/echtgenote.
- Halfbroer en halfzus wordt gelijk gesteld met broer en zus.

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 bediende het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen adoptieverlof geniet de bediende een uitkering die wordt uitbetaald door 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”).

VRIJWILLIGE OVERUREN

Het systeem van de vrijwillige overuren: 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.

RELANCE-UREN

Vanaf 1 juli 2023 kunnen werknemers bij een werkgever jaarlijks 120 bijkomende vrijwillige overuren presteren, relance-uren. Deze komen bovenop het wettelijk basiscontingent van 100 vrijwillige overuren. De maatregel geldt tot 30 juni 2025.

De relance-uren verschillen van de gewone vrijwillige overuren:

- geen uitbetaling van een overurentoeslag
- worden niet meegerekend voor de interne overurengrens
- geen RSZ-bijdragen en geen bedrijfsvoorheffing (bruto= netto)
- geen inhaalrust

Net zoals bij de gewone vrijwillige overuren moeten werkgever en werknemer een schriftelijk akkoord sluiten voordat de werknemer relance-uren presteert.

DE INTERNE GRENS

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

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 tot en met 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.

WERKBAAR WERK

NIEUW

RECHT OP DECONNECTIE

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

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

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

Hierop zijn slechts 3 uitzonderingen mogelijk:

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

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

Elke werkgever is verplicht concrete afspraken te maken over:

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

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

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

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

VORMING EN OPLEIDING

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

Vanaf 2021 bestaat er een collectief recht op vorming gelijk aan een gemiddelde van jaarlijks 5 dagen per voltijdse werknemer.

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

NIEUW

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

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

NIEUW

RECHT OP EEN JAARLIJKS LOOPBAANGESPREEK

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

OPLEIDINGSPLAN

Elke werkgever maakt jaarlijks, vóór 31 maart, een opleidingsplan op voor zijn werknemers. De werkgever legt een ontwerp van dit opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of als die er niet is, aan de vakbondsafvaardiging, tegen uiterlijk 1 maart. De ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart. In ondernemingen zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging wordt het opleidingsplan voorgelegd en besproken in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

RISICOGROEPEN

De werkgeversbijdrage van 0,10% van de bruto loonmassa voor de tewerkstelling en opleiding van risicogroepen is verlengd tot 30 juni 2025.

OPLEIDINGS-CV

Iedere onderneming houdt voor elke werknemer een opleidings-CV bij. Het opleidings-CV geeft minstens een overzicht van de uitgeoefende functies en de gevolgde professionele opleidingen. De mogelijkheid bestaat om op ondernemingsniveau een eigen model uit te werken, voor zover minstens de informatie zoals opgenomen in het sectorale model terug te vinden is in dit ondernemingsmodel.

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

NIEUW

SECTORALE UITDAGINGEN

- De non-ferrosector neemt een actieve rol in het promoten van het wettelijk kader (regionaal, nationaal, Europees en mondiaal) rond sociale dumping en oneerlijke concurrentie, rond ketenzorg en Human Rights Due Diligence.
- Just Transition: de verschuiving naar een duurzame productie creëert vraag naar nieuwe vaardigheden. In de opleidingsplannen en de loopbaangesprekken dient er voldoende aandacht besteed te worden aan duurzaamheidstransities van werknemers.

RACISME EN NON-DISCRIMINATIE

Op 8 mei wordt gezamenlijk een sterk signaal gegeven tegen racisme en discriminatie in onze sector.

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE

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

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

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

ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

ACV-CSC METEA is jouw 'ijzersterke' loopbaanpartner.

Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

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

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

Nog geen lid?

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

www.alleenmaarvoordelen.be.

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

ADRESSEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



www.hetacv.be