

OP ZAK 2019
2020

**non-ferro-
metalen**
PC 105





INHOUDSOPGAVE

1. Inkomen.....	6
1.1 Loonvoorwaarden.....	6
1.1.1 Index.....	6
1.1.2 Koopkracht.....	6
1.1.3 Ecocheques.....	7
1.2 Minimum- en effectieve lonen.....	8
1.3 Premies.....	9
1.3.1 Eindejaarspremie.....	9
1.3.2 Syndicale premie.....	10
1.4 Vervoerskosten: woon-werkverkeer.....	10
1.4.1 Woon-werkverkeer.....	10
1.5 Variabele bonus.....	14
1.6 Storingsvergoeding.....	15
2. Arbeidsvoorwaarden.....	16
2.1 Opzegtermijnen.....	16
2.1.1 De wettelijke opzegtermijnen.....	16
2.1.2 Berekening van je opzegtermijn.....	18
2.1.3 Wie draagt welk deel van de opzegtermijn?.....	20
2.1.4 Uitzonderingen.....	22
2.2 Carenzdag.....	22
2.3 Werkloosheid.....	23
2.3.1 Volledige werkloosheid.....	23
2.3.2 Tijdelijke werkloosheid.....	23
2.4 Ziekte & arbeidsongeval.....	24
2.4.1 Gewaarborgd loon.....	24
2.4.2 Ziekenfonds.....	25

2.4.3 Voorwaarden	25	4.4. Verlof om dwingende redenen (Familiaal verlof)	51
2.4.4 Controle	25	5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)	52
2.4.5 Re-integratie langdurig zieken	27	5.1 Algemene en sectorale regeling.....	52
2.5 Aanvullend pensioen.....	27	5.2 Ondernemingen in moeilijkheden	54
2.6 Precaire contracten	28	5.3 Aangepaste beschikbaarheid.....	55
3. Arbeidstijd.....	29	6. Vorming & opleiding.....	57
3.1 Wekelijkse arbeidsduur	29	6.1 Opleidingsinspanningen.....	57
3.2 Overuren	29	6.2 Opleidingsplannen	57
3.3. Flexibiliteit: nieuwe arbeidsregelingen	30	6.3 Opleidings-cv.....	58
3.4 Vakantie- en feestdagen.....	30	6.4 Uitzendkrachten.....	58
3.4.1 Jaarlijkse vakantie	30	6.5 Vlaams opleidingsverlof (VOV).....	58
3.4.2 Jeugdvakantie	32	6.5.1 Voorwaarden	59
3.4.3 Seniorvakantie	33	6.5.2 Welke opleidingen?	59
3.4.4 Europese vakantie.....	34	6.5.3 Aantal uren VOV per schooljaar	60
3.4.5 Feestdagen	34	6.5.4 Loon.....	61
3.5 Klein verlet.....	36	6.5.5 Overgangsregeling.....	61
3.6 Loopbaanverlof.....	38	7. Bestaanszekerheid.....	62
4. Onderbreking van de loopbaan.....	39	8. Werkzekerheid	65
4.1 Tijdskrediet met motief en landingsbanen	39	8.1 Syndicale delegatie.....	65
4.2 Thematische verloven.....	46	9. Inzetbaarheid	66
4.2.1 Algemeen	46	9.1 Sollicitieverlof	66
4.2.2 Adoptieverlof	48	9.2 Outplacement.....	66
4.2.3 Pleegouderverlof	48	9.2.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving (het algemene regime).....	67
4.2.4 Zorgverlof hospitalisatie ziek kind	48	9.2.2 Recht op outplacement op basis van cao nr. 82 (het bijzondere regime).....	67
4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof.....	49	10. Werkbaar werk	69
4.3.1 Moederschapsverlof	49	Adressen	72
4.3.2 Vaderschapsverlof	50		
4.3.3 Geboorteverlof meedouders.....	51		

1. INKOMEN

1.1 LOONVOORWAARDEN

1.1.1 INDEX

Het sectorale systeem voorziet een jaarlijkse indexverhoging die wordt berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van april van het lopende jaar (2019) en de afgevlakte gezondheidsindex van april van het voorgaande jaar (2018). Concreet betekent dit dat de lonen op 1 mei 2019 verhoogden met 2,07 %. (index april 2018 = 104,49 / index april 2019 = 106,65).

1.1.2 KOOPKRACHT

Vooraf

De beschikbare loonmarge voor de periode 2019-20 werd vastgelegd op maximaal 1,1 % van de loonmassa. Ondernemingen in de sector kunnen ervoor kiezen om deze marge in te vullen door de effectieve en baremieke bruto uurlonen te verhogen, of door een eigen en alternatieve invulling, via een overdraagbare ondernemingsenveloppe. Welke keuze er ook gemaakt wordt, de verhoging gaat in op 1 mei 2019.

Wat is de loonmassa? Dat zijn de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (socialezekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

Onderhandelingen en cao

Over de alternatieve invulling kon slechts zeer kort onderhandeld worden, nl tot 15 juli 2019. Als men op het bedrijf tot een akkoord komt, dan wordt dit in een bedrijfs-cao gegoten. Er wordt aanbevolen om inhoudelijk geen grotere verschillen in arbeidsvoorwaarden met de collega's-bedienden te bedingen via onderhandelingen.

Terugvalpositie

Indien men op het bedrijf beslist om niet te onderhandelen, of men niet tot een akkoord komt, dan verhogen in ieder geval de effectieve en baremieke bruto uurlonen, vanaf 1 mei 2019, met 1,1 %. Ook de indexverhoging (zie 1.1.1) valt op 1 mei 2019. Zowel bij de terugvalpositie, als bij de positie waarbij men kiest om niet te onderhandelen worden de index en de loonmarge beiden toegepast op hetzelfde moment.

Ondernemingen die ecocheques hebben, krijgen nogmaals de kans om deze om te zetten in een alternatief voordeel (zie hierna).

1.1.3 ECOCHEQUES

De ecocheque is in het leven geroepen door het IPA 2009-2010 als alternatieve koopkrachtverhoging. Deze regeling blijft gelden, tenzij er wordt gekozen voor een alternatieve besteding.

De ecocheque is bestemd voor de aankoop van ecologische producten en diensten. Het betaalmiddel is vrij van belastingen en sociale bijdragen en blijft tot 2 jaar na de uitreiking geldig. De waarde van 1 ecocheque mag niet meer dan 10 euro bedragen. Alle voltijdse arbeiders van de sector non-ferrometalen ontvangen 250 euro aan ecocheques bij de loonafrekening van oktober. De referentieperiode loopt telkens van 1 oktober tot 30 september. Aan deeltijdse arbeiders worden ecocheques toegekend naargelang hun tewerkstellingsbreuk (4/5, 1/2,...). Ook in- en uittreeders ontvangen hun ecocheques pro rata. Uitzendkrachten hebben dezelfde rechten als vaste werknemers.

Welke dagen zijn gelijkgesteld?

- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid
- Alle dagen van afwezigheid wegens een arbeidsongeval voor zover er in de referentieperiode 1 dag gewaarborgd loon wordt betaald

- De dagen van afwezigheid door ziekte voor hoogstens 3 maanden en voor zover je in de referentieperiode minstens voor 1 dag gewaarborgd loon hebt ontvangen
- De dagen van vaderschapsverlof en geboorteverlof
- Alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid

De waarde van de ecocheques kan ook op een andere manier worden besteed. De voorwaarde is wel dat er hierover een ondernemingsovereenkomst werd gesloten voor 15 juli 2019. Voor de alternatieve besteding kon uitsluitend gekozen worden uit een bij sectorale cao vastgelegd menu.

OP ZAK

- De lonen worden op 1 mei 2019 geïndexeerd met 2,07 %.
- Indien er niet over een ondernemingsenveloppe wordt onderhandeld, volgt een loonsverhoging van 1,1 % eveneens op 1 mei 2019
- De sectorale syndicale premie bedraagt 120 euro voor de actieven.
- De percentages van de variabele bonus (ROCE) werden verhoogd.

1.2 MINIMUM- EN EFFECTIEVE LONEN

De sectorale minimumlonen alsook de effectieve lonen worden jaarlijks aangepast op 1 mei.

Door een combinatie van index (2,07 %) en loonmarge (1,1 %) bedraagt het gewaarborgd minimumloon binnen de sector hierdoor op 1 mei 2019 (uitgaande van een 38-urenweek):

- Maandloon: 2.070,49 euro bruto
- Uurloon: 12,57 euro bruto

Sinds 1 juli 2011 worden ook arbeiders die jonger zijn dan 18 jaar aan 100 % betaald. Vroeger verdienden deze jongeren een percentage van het (minimum)loon naargelang hun leeftijd.

De jeugdbarema's zijn nog wel van toepassing op jobstudenten jonger dan 18 jaar. Zij hebben in functie van hun leeftijd recht op een percentage van het minimumloon.

16,5 jaar	80 %
16,5 jaar	85 %
17 jaar	90 %
17,5 jaar	95 %
18 jaar	100 %

De wetgeving (los van de sector) voorziet de mogelijkheid om jongeren onder de 21 jaar, die nieuw instappen in de arbeidsmarkt, onder zeer strikte voorwaarden een startbaanovereenkomst aan te bieden, waarbij het bruto-uurloon wordt verminderd, en er toch netto evenveel wordt vergoed. Informeer je zeer goed bij je afgevaardigde indien dit systeem wordt toegepast. De sector voert immers een beleid om jongeren niet minder te betalen enkel op basis van hun leeftijd (geen degressiviteit).

1.3 PREMIES

1.3.1 EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie is op ondernemingsniveau geregeld. Er zijn evenwel een aantal sectorale afspraken:

- De eindejaarspremie wordt bij uitdiensttreding pro rata uitbetaald. Bij ontslag om dringende reden verlies je het recht op een eindejaarspremie.
- 60 dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen worden gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen voor de berekening van de eindejaarspremie.
- De eerste periode van 6 maanden ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval en beroepsziekte worden gelijkgesteld, maar wel beperkt tot maximaal 6 maanden in totaal per referentieperiode.

Een deel of het geheel van de eindejaarspremie kan worden omgezet in vrije dagen. De precieze modaliteiten moeten op ondernemingsniveau worden vastgelegd. Een van die modaliteiten kan de mogelijkheid zijn om deze vrije dagen over te zetten naar het volgende jaar. Evenwel moet er dan rekening gehouden worden met volgende principes:

- de werkgever moet het openstaand saldo aan verlofdagen jaarlijks aan de werknemer meedelen;
- verlofdagen die worden overgedragen, en nadien opgenomen, moeten bij opname betaald worden aan het loon dat op dat ogenblik geldend is.

1.3.2 SYNDICALE PREMIE

De sectorale syndicale premie bedraagt voor de actieven 120 euro.

1.4 VERVOERSKOSTEN: WOON-WERKVERKEER

1.4.1 WOON-WERKVERKEER

Sinds 1975 moet de werkgever (een deel van) de kosten van het woon-werkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming (vanaf de eerste kilometer) is afhankelijk van het gebruikte vervoermiddel.

Openbaar vervoer

Wanneer je je verplaatst naar het werk met het openbaar vervoer, heb je recht op een tussenkomst van de werkgever. De bedragen van deze vergoeding zijn geldig sinds 1 juli 2019 en gebaseerd op cao 19 nonies (Nationale Arbeidsraad). Op vlak van de onderneming kan overwogen worden om de derdebetalersregeling toe te passen.

Afstand (in km)	Tussenkomst werkgever per maand (in euro)	Afstand (in km)	Tussenkomst werkgever per maand (in euro)
1	21	19	57
2	23	20	58
3	25	21	60
4	28	22	62
5	30	23	64
6	32	24	66
7	34	25	68
8	36	26	70
9	37	27	71
10	39	28	74
11	41	29	76
12	43	30	77
13	45	31-33	81
14	47	34-36	85
15	49	37-39	90
16	50	40-42	95
17	53	43-45	99
18	55	46-48	104

Afstand (in km)	Tussenkost werkgever per maand (in euro)	Afstand (in km)	Tussenkost werkgever per maand (in euro)
49-51	109	121-125	190
51-54	112	126-130	195
55-57	115	131-135	200
58-60	118	136-140	206
61-65	123	141-145	211
66-70	128	146-150	219
71-75	134	151-155	223
76-80	139	156-160	228
81-85	145	161-165	234
86-90	151	166-170	239
91-95	156	171-175	245
96-100	162	176-180	251
101-105	167	181-185	256
106-110	173	186-190	262
111-115	179	191-195	267
116-120	184	196-200	272

Fietsvergoeding

De fietsvergoeding is vanaf 1 juli 2019 gelijk aan 150 % van het bedrag van een maandabonnement van de NMBS en wordt op dagbasis berekend (ook wanneer je minder dan een volledige maand met de fiets naar het werk gaat).

Privévervoer

Indien je je verplaatst met privévervoer, gelden de bedragen uit deze tabel afhankelijk van de afstand. Deze bedragen gelden sinds 1 juli 2019. Ze worden jaarlijks geïndexeerd (zoals de lonen, op 1 mei), maar in 2019 werden de bedragen bovendien op 1 juli verhoogd met de loonmarge van 1,1 %.

Afstand (in km)	Tussenkost werkgever per week (in euro)	Afstand (in km)	Tussenkost werkgever per week (in euro)
1	2,07	19	14,02
2	4,15	20	14,50
3	6,20	21	14,96
4	6,66	22	15,45
5	7,26	23	16,02
6	7,71	24	16,49
7	8,08	25	16,84
8	8,54	26	17,54
9	9,00	27	17,90
10	9,46	28	18,24
11	10,06	29	18,95
12	10,52	30	19,28
13	10,99	31 - 33	20,10
14	11,46	34 - 36	21,75
15	11,92	37 - 39	23,04
16	12,50	40 - 42	24,56
17	12,98	43 - 45	25,95
18	13,45	46 - 48	27,59

Afstand (in km)	Tussenkost werkgever per week (in euro)	Afstand (in km)	Tussenkost werkgever per week (in euro)
49 - 51	28,86	121 - 125	52,62
52 - 54	29,83	126 - 130	54,38
55 - 57	30,98	131 - 135	56,14
58 - 60	32,16	136 - 141	57,29
61 - 65	33,34	141 - 145	59,65
66 - 70	35,07	146 - 150	61,98
71 - 75	36,24	151 - 155	61,98
76 - 80	38,60	156 - 160	64,32
81 - 85	39,75	161 - 165	65,48
86 - 90	41,50	166 - 170	66,66
91 - 95	43,26	171 - 175	68,99
96 - 100	44,41	176 - 180	70,18
101 - 105	46,18	181 - 185	72,49
106 - 110	47,95	186 - 190	73,68
111 - 115	49,70	191 - 195	74,84
116 - 120	51,44	196 - 200	77,18

1.5 VARIABELE BONUS

Afhankelijk van de winst van de onderneming, heb je recht op een variabele bonus. De winstgevendheid wordt berekend aan de hand van de ROCE. De ROCE is de bedrijfswinst gedeeld door het aangewend kapitaal. De bonus schommelde tot hertoe tussen de 0 en 3,8 % van het bruto jaarloon. Vanaf referentieperiode 2020 worden deze percentages verhoogd in de meeste categorieën tot:

ROCE	Bonus
Kleiner dan 5 %	0 %
5 - 7,5 %	1,3 %
7,5 - 12,5 %	1,6 %
12,5 - 15 %	2,0 %
15 - 17,5 %	2,7 %
17,5 - 20 %	3,4 %
+ 20 %	4,0 %

Voor de berekening van de bonus worden vakantiedagen gelijkgesteld met gewone prestatiedagen. Ingeval van onvolledige of deeltijdse tewerkstelling tijdens de referentieperiode wordt de bonus berekend op het individueel verdiende loon. Bijgevolg wordt de bonus automatisch berekend op basis van de periode van tewerkstelling.

1.6 STORINGSVERGOEDING

De storingsvergoeding voor ploegwerkers die onverwachts worden teruggeroepen tijdens een rustdag, bedraagt 3 uren loon.

2. ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 OPZEGTERMIJNEN

De opzegtermijnen verschillen naargelang je wordt ontslagen door de werkgever dan wel of je zelf ontslag neemt. De opzegtermijnen worden in weken uitgedrukt, en gaat in op de eerste maandag volgend op de kennisgeving van het ontslag.

2.1.1 DE WETTELIJKE OPZEGTERMIJNEN

Hieronder vind je de tabel met de wettelijke opzegtermijnen bij ontslag door de werkgever:

Tabel 1: OPZEGGING DOOR DE WERKGEVER

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit (in jaren)	Opzegtermijn (in weken)
Van 0 – tot minder dan 3 maand	1	10 – <11 jaar	33
3 – 4 maand	3	11 – 12 jaar	36
4 – 5 maand	4	12 – 13 jaar	39
5 – 6 maand	5	13 – 14 jaar	42
6 – 9 maand	6	14 – 15 jaar	45
9 – 12 maand	7	15 – 16 jaar	48
12 – 15 maand	8	16 – 17 jaar	51
15 – 18 maand	9	17 – 18 jaar	54
18 – 21 maand	10	18 – 19 jaar	57
21 – 24 maand	11	19 – 20 jaar	60
Van 2 tot minder dan 3 jaar	12	20 – 21 jaar	62

3 – 4 jaar	13	(Vanaf 21 jaar) 21 jaar	(+ 1 week per jaar) 63
4 – 5 jaar	15	22 jaar	64
5 – 6 jaar	18	23 jaar	65
6 – 7 jaar	21	24 jaar	66
7 – 8 jaar	24	25 jaar	67
8 – 9 jaar	27	26 jaar	68
9 – 10 jaar	30

Bij ontslag door de werkgever en van zodra de betrokken werknemer een nieuwe periode van anciënniteit (drie maanden of een jaar) aanvat, valt hij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijv. ontslag krijgen na 4 jaar en 1 maand anciënniteit = 15 weken opzeg.

Wanneer je zelf je ontslag neemt, gelden onderstaande (kortere) opzegtermijnen:

Tabel 2: OPZEGGING DOOR DE WERKNEMER

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)
Tot minder dan 3 maanden	1	4 – 5 jaar	7
3 – 6 maand	2	5 – 6 jaar	9
6 – 12 maand	3	6 – 7 jaar	10
12 – 18 maand	4	7 – 8 jaar	12
18 maand – 2 jaar	5	Vanaf 8 jaar en verder	13
2 – 4 jaar	6		

Wanneer een werknemer zijn ontslag geeft en van zodra hij een nieuwe periode anciënniteit aanvat, valt hij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijv. ontslag gegeven na 3 jaar en 9 maanden anciënniteit = 6 weken opzeg.

2.1.2 BEREKENING VAN JE OPZEGTERMIJN

De berekening van de opzegtermijn verschilt naargelang het ontslag uitgaat van de werkgever of de werknemer.

Ontslag door de werkgever

Bij opzegging door de werkgever zijn de wettelijke opzegtermijnen in tabel 1 van toepassing. Maar de werkgever staat slechts in voor een deel van die opzegtermijn [zie verder].

Voorbeeld 1

Je wordt ontslagen op 31 maart 2019 en je begon te werken in je bedrijf op 1 januari 1999.

- *Op de datum van je ontslag heb je 20 jaar en 3 maanden anciënniteit in je onderneming en bijgevolg moet je in tabel 1 zoeken naar de overeenkomstige opzegtermijn.*
- *Je opzegtermijn bedraagt 62 weken, maar slechts een deel hiervan wordt door de werkgever gedragen.*

Ontslag door de werknemer

Voor de werknemer die opzegt, wordt de opzegtermijn berekend in twee stappen.

- Voor de 1^e stap neem je je anciënniteit in de onderneming vóór 1 januari 2014. Voor die periode gelden de oude sectorale opzegtermijnen van tabel 3.

- Voor de 2^e stap neem je je anciënniteit in de onderneming vanaf 1 januari 2014 tot aan je ontslag. Voor die periode geldt de wettelijke opzegtermijn van tabel 2.
- Stap 1 en stap 2 worden opgeteld met als resultaat je opzegtermijn.

Voorbeeld 2

Je neemt ontslag op 24 februari 2019 en je begon te werken in je bedrijf op 1 juli 2002.

- *Je opzegtermijn wordt in twee stappen berekend.*
- *Op de datum van je ontslag heb je 11 jaar en 6 maand anciënniteit vóór 1 januari 2014 wat volgens tabel 3 resulteert in 14 dagen opzegtermijn (2 weken).*
- *Je hebt 5 jaar en 2 maanden anciënniteit na 1 januari 2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 9 weken.*
- *Je opzegtermijn bedraagt bijgevolg 2 weken + 9 weken = 11 weken.*

Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen:

Tabel 3: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
0 tot minder dan 5 jaar	40 dagen (5 weken en 5 dagen)	14 dagen (2 weken)
5 – 10 jaar	48 dagen (6 weken en 6 dagen)	14 dagen (2 weken)
10 jaar – 15 jaar	70 dagen (10 weken)	14 dagen (2 weken)
15 jaar – 20 jaar	97 dagen (13 weken en 6 dagen)	21 dagen (3 weken)
20 jaar – 25 jaar	140 dagen (20 weken)	28 dagen (4 weken)
25 jaar en meer	175 dagen (25 weken)	42 dagen (6 weken)

2.1.3 WIE DRAAGT WELK DEEL VAN DE OPZEGTERMIJN?

In 2014 werden de opzegtermijnen aanzienlijk verlengd en dat geldt des te meer voor de werknemers (arbeiders) met een lange anciënniteit in hun onderneming. Om de kost voor de werkgever te verlichten, voorziet de wet in een compensatieregeling ten laste van de RVA (en dus ten laste van de Sociale Zekerheid), namelijk de **'ontslagcompensatievergoeding' (OCV)**.

Twee situaties kunnen zich voordoen:

- 1. Je komt in dienst na 1 januari 2014 en je wordt later ontslagen:** je valt volledig in het nieuwe stelsel (tabel 1) en je werkgever is verantwoordelijk voor je volledige opzegtermijn.
- 2. Je was in dienst vóór 31 december 2013 en je wordt ontslagen na 1 januari 2017:** Je wettelijke opzegtermijn kan je aflezen in tabel 1 op basis van je totale anciënniteit in je bedrijf. Maar om te weten te komen voor welk deel van je opzegtermijn je werkgever verantwoordelijk is, moet er één en ander berekend worden.

Je opzegtermijn wordt daartoe in twee stappen berekend.

- Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor een gedeelte van de opzegtermijn, met name het gedeelte dat betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014. Deze opzegtermijn wordt berekend volgens het (oude) sectoraal stelsel (tabel 3)
- Vervolgens wordt dit stuk opgeteld bij het tweede gedeelte van de opzegtermijn, dat volgens het stelsel in tabel 1 wordt berekend voor de periode vanaf 1 januari 2014 tot de datum van ontslag.
- In het geval van een ontslag met het oog op een SWT wordt voor de verworven anciënniteit voor 31 december 2013 de sectorale (verkorte) opzegtermijn in aanmerking genomen (tabel 4).

Het verschil tussen de totale opzegtermijn zoals die blijkt uit tabel 1 en de opzegtermijn waarvoor de werkgever verantwoordelijk is, resulteert in een resterende periode die niet moet worden gepresteerd.

Ze wordt ten laste genomen door de RVA in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding (OCV).

Deze vergoeding moet door de betrokken werknemer bij de ABVV-werkloosheidsdienst worden aangevraagd.

De OCV wordt berekend op basis van het nettoloon en zal door de werkloosheidsdiensten netto worden uitbetaald.

Een voorbeeld zal dit verduidelijken. We hernemen het hogergenoemde voorbeeld 1 bij punt 2.1.2:

Je werd ontslagen op 31 maart 2019 en we berekenden een opzegtermijn van 62 weken.

• **Aandeel van je werkgever:**

- tot 1 januari 2014 had je 15 jaar anciënniteit in het oude stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 13 weken en 6 dagen (zie tabel 3);
- van 1 januari 2014 (=start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 2019 heb je nog 5 jaar en 3 maand anciënniteit lopen tot aan je ontslag, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 18 weken (zie tabel 1).
- De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor (13 weken en 6 dagen) + 18 weken = 31 weken en 6 dagen.

• **Aandeel van de overheid (RVA) = 62 weken (totaal) – 31 weken en 6 dagen = 30 weken en 1 dag die niet worden gepresteerd en worden betaald via de ontslagcompensatievergoeding (OCV).**

Statuut van de OCV in de Sociale Zekerheid

- De OCV is gelijkgesteld met de opzegvergoeding m.a.w. je bent gedekt voor **alle** takken van de Sociale Zekerheid behalve de jaarlijkse vakantie.
- Tijdens de periode gedekt door de OCV kan je **geen werkloosheidsuitkering** ontvangen. Deze periode telt wel mee om je recht op uitkeringen te bepalen.
- Om **ziekte-uitkeringen** te ontvangen moet je een aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen (wachtijd). De periode gedekt door de OCV is gelijkgesteld met arbeidsdagen.
- De periode gedekt door een OCV komt in aanmerking voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde bij **landingsbanen**.

2.1.4 UITZONDERINGEN

- Er kunnen geen opzegtermijnen worden bedongen die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen.
- Via een sectorale cao kan er NIET in de gunstige zin worden afgevoerd van de wettelijke opzegtermijnen, wat dan weer wel kan via ondernemingsovereenkomsten.
- In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een SWT, kunnen de opzegtermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken enkel als de onderneming erkend is als 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering'.
- Bij ontslag door de werkgever met het oog op het wettelijk pensioen (momenteel 65 jaar) geldt een verkorte opzegtermijn van maximaal 26 weken.

2.2 CARENZDAG

Dezelfde wet die de nieuwe opzegtermijnen vastlegt, heeft in één adem ook de carenzdag afgeschaft. Voordien werden de carenzdagen in deze

sector weliswaar betaald, maar sinds 1 januari 2014 behoort de carenzdag definitief tot de sociale geschiedenis.

2.3 WERKLOOSHEID

2.3.1 VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

Wie zonder werk valt, kan een werkloosheidsuitkering aanvragen. De werkloosheidsdienst van het ABVV gaat na of je recht hebt op een werkloosheidsvergoeding en overhandigt je een controlekaart. Binnen de 8 kalenderdagen na de uitkeringsaanvraag te hebben ingediend, moet je je inschrijven als werkzoekende bij de dienst voor arbeidsbemiddeling van je regio (VDAB voor Vlaanderen, Actiris voor Brussel en FOREM voor Wallonië). Inmiddels wordt een werkloosheidsdossier vaak elektronisch behandeld. Zo worden stukken en ontvangstbewijzen voor je dossier elektronisch overgemaakt. Je kunt ook via het ABVV en met je elektronische identiteitskaart je werkloosheidsdossier opvolgen (<http://www.abvv.be/mijn-abvv>).

2.3.2 TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Ben je gedeeltelijk werkloos (economisch, technisch of door weersomstandigheden), richt je dan ook tot de werkloosheidsdienst van het ABVV. De nodige documenten worden door je werkgever elektronisch overgemaakt. Binnen je bedrijf biedt de syndicale delegatie je de nodige ondersteuning. Je ontvangt een werkloosheidsuitkering à rato van 65 % van het geplafonneerd loon. Binnen de sector voorziet de werkgever in een aanvullende vergoeding.

Bij overmatig gebruik van economische werkloosheid, wordt er een responsabiliseringsbijdrage voor de werkgever voorzien.

2.4 ZIEKTE & ARBEIDSONGEVAL

Er zijn in functie van het gewaarborgd loon 3 punten die je hierbij niet uit het oog mag verliezen:

1. Verwittig onmiddellijk je werkgever!
2. Maak (indien het arbeidsreglement dat voorschrijft) het geneeskundig getuigschrift aan je werkgever over binnen de voorgeschreven termijn.
3. Er kan een controle volgen waaraan je je niet mag onttrekken.

2.4.1 GEWAARBORGD LOON

Na een maand dienst heb je als arbeider recht op gewaarborgd loon. Je normale loon wordt uitbetaald bij een ziekte die minder dan 14 dagen duurt (volgens het medisch attest). Als een ziekte langer duurt dan 14 dagen, ontvang je je normale loon gedurende 4 weken. Daarvan komt een deel van je werkgever en wordt het ander deel bijgepast door het ziekenfonds.

Wat vraag je aan je behandelende dokter?

- Geneeskundig getuigschrift waarop wordt vermeld:
 - de arbeidsongeschiktheid;
 - de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
 - of je al dan niet je woning mag verlaten met het oog op de controle.
- Bezorg dit getuigschrift binnen de 2 werkdagen (tenzij anders vermeld in je arbeidsreglement) aan je werkgever.

- Aangifte van arbeidsongeschiktheid
Wanneer je langer dan 14 dagen ziek bent, moet je aangifte doen van je arbeidsongeschiktheid via een formulier 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' (formulier 'vertrouwelijk'). Dit formulier wordt door je ziekenfonds uitgereikt en laat je invullen door je behandelende arts. Je stuurt het op (poststempel is belangrijk) naar de adviserende

geneesheer van je ziekenfonds. Deze aangifte is noodzakelijk om een tegemoetkoming van je ziekenfonds te kunnen ontvangen.

2.4.2 ZIEKENFONDS

Na een maand van ziekte betaalt het ziekenfonds je een ziekte-uitkering die overeenkomt met 60 % van je (geplafonneerd) loon. Op de ziekte-uitkering is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd. Ze wordt wel belast zoals loon, maar er is een belastingvermindering voorzien.

2.4.3 VOORWAARDEN

Om recht te hebben op een ziekte-uitkering van je ziekenfonds, moet je aan enkele voorwaarden voldoen.

- Je bent sinds 12 maanden (wachttijd) ingeschreven bij een ziekenfonds en hebt in die periode minstens 180 dagen gewerkt. Als deeltijdse werknemer moet je gedurende 12 maanden 800 arbeidsuren bewijzen. Als dat nodig blijkt, kan de wachttijd voor deeltijdse arbeiders verlengd worden tot hoogstens 36 maanden.
- Je beschikt over een geneeskundig getuigschrift (zie 2.4.1).
- Je hebt de aangifte van arbeidsongeschiktheid ingediend (zie 2.4.1).
- Het inlichtingenblad dat je van je ziekenfonds ontvangt, heb je zorgvuldig ingevuld. Een gedeelte is bestemd voor de werkgever.

2.4.4 CONTROLE

Als je afwezig bent wegens ziekte, kunnen de werkgever en/of het ziekenfonds je laten controleren door een controlearts. Je bent verplicht om deze controle te ondergaan, op voorwaarde dat ze wordt uitgevoerd door een erkend arts. De nieuwe wet inzake de opzegtermijnen en carenzdag voorziet dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vastgelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controlearts (in opdracht van de werkgever). Dit kan worden geregeld via een sectorale

cao, via een ondernemingsovereenkomst of via een aanpassing van het arbeidsreglement. In de sector van de non-ferro werd er hierover geen sectoraal akkoord afgesloten. Raadpleeg de syndicale delegatie van je bedrijf of het secretariaat van ABVV-Metaal van je regio om te horen of dit voor jou van toepassing is.

Mag je volgens het medisch attest je woning niet verlaten, en werd een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan wordt van je verwacht dat je de controlearts binnen dat tijdsbestek bij je thuis ontvangt. Als de arts voor een gesloten deur staat, wordt ervan uitgegaan dat je de controle onmogelijk hebt gemaakt. Vermeldt het medisch attest dat je je woning wel mag verlaten, maar werd er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan moet je thuisblijven binnen dat tijdsbestek. In sommige gevallen kun je verplicht worden om je aan te melden in de praktijk van de controlearts. Je verplaatsingskosten worden vergoed door je werkgever, als je gebruik maakt van het openbaar vervoer of in uitzonderlijke gevallen van een privévervoermiddel. Ook de kosten voor het medisch onderzoek zijn altijd ten laste van de werkgever.

Als de controlearts je arbeidsgeschikt verklaart en je het werk niet hervat, kun je je recht op gewaarborgd loon verliezen. Dat kan vanaf de datum van de eerste uitnodiging voor een afspraak in de dokterspraktijk of van het eerste huisbezoek van de controlearts. De periode van arbeidsongeschiktheid waarover geen geschil bestaat, valt hierbuiten.

Als je het niet eens bent met de bevindingen van de controlearts, dan moet je dit laten noteren in het schriftelijke verslag. Het is ook mogelijk dat de attesten van je huisarts en de controlearts tegenstrijdig zijn.

In dit geval is het mogelijk om binnen de 2 werkdagen nadat je het verslag van de controlearts hebt ontvangen, een scheidsrechterlijke

procedure op te starten. Neem daartoe zo snel mogelijk contact op met je afgevaardigde of secretaris.

2.4.5 RE-INTEGRATIE LANGDURIG ZIEKEN

Sinds 1 januari 2017 heeft de besparingsregering Michel I met het oog op besparingen in de ziekteverzekering een re-integratieprocedure voor langdurig zieken in het leven geroepen. Het initiatief tot re-integratie kan van jezelf, van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds of van je werkgever komen. De arbeidsgeneesheer is het aanspreekpunt, hij beoordeelt in functie van je mogelijkheden, welk soort re-integratie je kunt volgen. Ook de werkpost en de arbeidsomstandigheden dienen aangepast te worden, wat niet altijd mogelijk is. Indien je met een dergelijke re-integratie te maken krijgt, neem dan contact op met je afgevaardigde of secretaris.

2.5 AANVULLEND PENSGEN

Arbeiders in PC 105 hebben recht op een aanvullend pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). De praktische modaliteiten zijn niet op niveau van de sector, maar wel op ondernemingsniveau geregeld. De sector bepaalt wel de kaderafspraken hiervoor. De bijdrage aan het aanvullend pensioen bedroeg initieel 0,6 % van het individueel brutoloon aan 100 %.

Sinds 1 januari 2013 werd de bijdrage voor het aanvullend pensioen verhoogd met 0,2 %. Vanaf 1 januari 2015 wordt deze bijdrage bijkomend verhoogd met 0,1 %. Vanaf 1 januari 2016 kon de bijdrage dan nog eens facultatief verhoogd worden met 0,3 % (indien men op ondernemingsvlak hiervoor kiest ipv voor een alternatief in een andere verzekering).

In het kader van de gelijke behandeling tussen uitzendkrachten en werknemers in dienst van de onderneming worden met terugwerkende kracht ook de bijdragen voor de uitzendkrachten door de onderneming betaald voor de periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

2.6 PRECAIRE CONTRACTEN

In de sector van de non-ferrometalen werken heel wat arbeiders met preciaire contracten. Dat zijn tijdelijke contracten, uitzendcontracten en contracten voor een bepaald werk die je als werknemer geen werkzekerheid bieden.

Werk je met een dergelijk contract, dan neem je bij een omzetting naar een contract van onbepaalde duur de volledige anciënniteit over die je hebt opgebouwd in de onderneming.

Bovendien krijg je als arbeider met een van deze niet-vaste contracten dezelfde rechten op vlak van opleiding als je collega's met een vaste arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat je minstens 6 maanden aansluitend in dienst bent bij dezelfde werkgever.

Dagcontracten zijn uitgesloten tenzij bij een onderbroken werkweek of bij een tijdelijke vervanging van een collega die minder dan 5 dagen afwezig is wegens ziekte of andere reden (m.a.w. bij schorsing van de arbeidsovereenkomst).

3. ARBEIDSTIJD

3.1 WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

De gemiddelde arbeidsduur in de non-ferrosector bedraagt 38 uren per week.

3.2 OVERUREN

De Wet betreffende wendbaar en werkbaar werk, beter bekend onder de naam van zijn auteur Peeters, zorgde dat de wettelijke arbeidstijd van 38u gemiddeld gepresteerd dient te worden op jaarbasis, weliswaar binnen de grenzen van 9u per dag en 45u per week. Dat was al een conventionele praktijk in deze sector.

Interne overurengrens

In de sector non-ferrometalen hadden we bovendien al een sectoraal overurencrediet van 143 uren. De wet-Peeters heeft deze interne overurengrens veralgemeend. Eens deze grens bereikt moet er gecompenseerd worden hetzij via inhaalrust, hetzij via uitbetaling. Deze overuren mogen worden gepresteerd na de goedkeuring van de vakbondsafvaardiging.

Vrijwillig pakket van 120 overuren

Dezelfde wet-Peeters voerde op individuele basis een vrijwillig pakket van 100 overuren in. Dit werd verhoogd tot 120 uur door het Interprofessioneel Akkoord 2019-2020. Daartoe dien je als werknemer voorafgaand aan de prestatie, een schriftelijke overeenkomst af te sluiten met je werkgever. Deze overeenkomst geldt voor 6 maanden en kan hernieuwd worden. Van deze 120 uren worden de eerste 25 uren niet meegeteld bij het bovengenoemde 143 uren overuren-

krediet. Voor dit soort overuren moet er geen goedkeuring zijn van de vakbondsafvaardiging.

Op ondernemingsvlak kan het individuele overurenkrediet opgetrokken worden tot maximaal 360 uren per kalenderjaar mits hierover een cao op ondernemingsvlak wordt ondertekend door alle partijen vertegenwoordigd in de syndicale delegatie (cao-periode 2019-2020).

3.3. FLEXIBILITEIT: NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

Ondernemingen kunnen nieuwe arbeidsregelingen invoeren indien zij hiertoe een strikte procedure volgen die inspraak en overleg met de betrokken arbeiders beoogt. De invoering van dergelijke nieuwe arbeidsregelingen kan enkel door het afsluiten van een ondernemingsovereenkomst. Betrokkenheid van de vakbonden is hierin vereist.

3.4 VAKANTIE- EN FEESTDAGEN

3.4.1 JAARLIJKSE VAKANTIE

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op betaalde vakantiedagen. Daarvoor moet je arbeid hebben verricht die is aangegeven bij de Rijksdienst Sociale Zekerheid in het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar van de vakantie. Het aantal betaalde verlofdagen hangt af van het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen. In de onderstaande tabel lees je met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde	Aantal vakantiedagen in vijfdagenweek
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 en +	20

Welke dagen worden gelijkgesteld?

- Ongeval of ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte
- Moederschapsrust
- Borstvoedingspauzes

- Vaderschaps- en geboorteverlof
- Dagen waarop je burgerlijke plichten moet verrichten, zoals zetelen in een jury
- Uitoefening van een openbaar mandaat
- Uitvoering van opdrachten in een paritair comité of in andere sociale organen (arbeidsrechtbanken, commissies voor advies,...)
- Uitvoering van opdrachten als lid van de syndicale afvaardiging, een gewestelijk of nationaal vakbondscomité of een nationaal vakbondscongres
- Stages of studiedagen in het kader van sociale promotie
- Stages of studiedagen die zijn ingericht door de representatieve vakbonden
- Lock-out, werkonderbreking of staking in de onderneming met akkoord van een vakbond
- Tijdelijke werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Tijdelijke werkloosheid om economische redenen
- Vlaamse Opleidingsverlof (voorheen: educatief verlof)
- Dagen aanvullende vakantie

3.4.2 JEUGDVAKANTIE

Ook als jongere heb je recht op vakantie, maar bij onvoldoende gepresenteerde of gelijkgestelde dagen kun je een bijkomende jeugdvakantie opnemen. Daarvoor moet je je studie hebben beëindigd in het jaar dat voorafgaat aan het jaar van de vakantie (vakantiedienstjaar).

Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

- Op 31 december van het vakantiedienstjaar ben je nog geen 25 jaar (het vakantiedienstjaar is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin de jongere vakantie neemt).

- Tijdens het vakantiedienstjaar heb je je studie, leertijd of opleiding beëindigd en heb je ten minste 1 maand gewerkt als gewone loontrekkende (niet als jobstudent). Op het ogenblik dat je de jeugdvakantie opneemt, ben je verbonden door een arbeidsovereenkomst in de privésector.

Voor je jeugdvakantiedagen kunt opnemen, moeten eerst de gewone betaalde vakantiedagen uitgeput zijn. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. De aanvraag gebeurt inmiddels elektronisch.

3.4.3 SENIORVAKANTIE

Ben je vijftigplusser en denk je recht te hebben op seniorvakantie? Om te kunnen genieten van deze regeling, voldoe je aan de volgende voorwaarden:

- Je bent minstens 50 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar.
- Je hebt recht op minder dan 4 weken van betaalde vakantie in het vakantiejaar als gevolg van een periode van volledige werkloosheid of van invaliditeit in de loop van het vakantiedienstjaar. Is het verminderd aantal verlofdagen te wijten aan andere onderbrekingen, zoals tijdelijke werkloosheid, onbetaald verlof of loopbaanonderbreking, dan is deze regeling niet van toepassing.
- Je gewone betaalde vakantiedagen zijn al volledig uitgeput, hetzij tijdens een periode van tewerkstelling als loontrekkende, hetzij tijdens een periode van vergoede volledige werkloosheid.

Voor de dagen seniorvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering. De aanvraag gebeurt inmiddels elektronisch.

3.4.4 EUROPESE VAKANTIE

De Europese vakantieregeling is een aanvulling van onze betaalde vakantieregeling waardoor je nu het recht hebt op betaalde vakantie vanaf het eerste jaar dat je werkt of wanneer je het werk hervat na inactiviteit. Het gaat weliswaar om een voorschot op je dubbel vakantiedag van het volgend jaar.

Modaliteiten

- Je moet minstens 3 maanden hebben gewerkt (aanlooperperiode).
- Je krijgt 1 week vakantie per 3 maanden werk. Na de aanlooperperiode bouw je vakantiedagen op in verhouding tot je prestaties, maar je moet niet wachten op een volledig nieuwe periode van 3 maanden om bijkomende vakantiedagen te krijgen.

Voorbeeld:

Wie op 1 januari 2019 begint te werken en vanaf 1 juli 2019 vakantie wil nemen, dus na 6 maanden werken, heeft recht op 2 weken Europese vakantie.

- Je vraagt het aan door het formulier van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen (downloaden via en op te sturen naar je vakantiekas).
- In hetzelfde kalenderjaar kun je jeugd- of seniorvakantie en Europese vakantie niet cumuleren.
- Het is financieel voordeliger, als het kan, om van de jeugd- en seniorvakantieregeling gebruik te maken.

3.4.5 FEESTDAGEN

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt. In 2019-20 vallen de feestdagen op de volgende dagen:

Feestdag	2019	2020
Nieuwjaar	1 januari 2019	1 januari 2020
Paasmaandag	22 april 2019	13 april 2020
Feest van de Arbeid	1 mei 2019	1 mei 2020
O.H. Hemelvaart	30 mei 2019	21 mei 2020
Pinkstermaandag	10 juni 2019	1 juni 2020
Nationale Feestdag	21 juli 2019	21 juli 2020
O.L.V. Hemelvaart	15 augustus 2019	15 augustus 2020
Allerheiligen	1 november 2019	1 november 2020
Wapenstilstand	11 november 2019	11 november 2020
Kerstmis	25 december 2019	25 december 2020

Valt een feestdag samen met een zondag of een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt? Dan wordt die dag vervangen door een dag waarop er gewoonlijk wel wordt gewerkt.

De vervangingsdag wordt gekozen door het bevoegde paritair comité, de ondernemingsraad, de syndicale delegatie of in overleg tussen werkgever en werknemer. Als de vervangingsdag niet via deze weg wordt vastgelegd, dan valt hij op de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag.

De werkgever is verplicht om de werknemers vóór 15 december van elk jaar op de hoogte te brengen van de vervangingsdagen. Daartoe wordt een gedagtekend en ondertekend bericht uitgehangen.

Werk je toch op een feestdag, dan moet je je inhaalrust nemen binnen de 6 weken na de feestdag. Wie meer dan 4 uur heeft gepresteerd op

een feestdag, krijgt een volledige dag van inhaalrust. Voor prestaties van minder dan 4 uur heb je recht op minstens een halve dag inhaalrust voor of na 13 uur. Bovendien mag er op die dag niet langer dan 5 uur worden gewerkt.

3.5 KLEIN VERLET

In de volgende situaties heb je in de sector van de non-ferro recht op dagen van klein verlet of kort verzuim:

• Huwelijk

- Eigen huwelijk: je krijgt 3 dagen vrijaf, zelf te kiezen tijdens de week van de gebeurtenis of de daaropvolgende week.
- Verklaring van wettelijke samenwoning: je krijgt 3 dagen vrijaf, zelf te kiezen tijdens de week van de gebeurtenis of de daaropvolgende week.
- Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind, kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van een ander familielid dat woont onder hetzelfde dak als jij: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).

• Geboorte

Geboorte van je eigen kind (wettig of erkend): je mag 10 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevalling. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende 7 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

• Adoptie

Wanneer er een kind in het gezin wordt onthaald in het kader van een adoptie, mag je 10 dagen vrijaf kiezen. Je moet deze dagen wel

opnemen binnen de 30 dagen die volgen op de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar je woont. Tijdens de eerste 3 dagen vrijaf behoud je je normale loon, maar voor de volgende 7 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

• Overlijden

- Overlijden van je kind of het kind van je echtgeno(o)t(le): je hebt recht op 5 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag die het overlijden voorafgaat tot 30 dagen na het overlijden.
- Overlijden van je echtgeno(o)t(le), je ouders (vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder): je hebt recht op 3 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis.
- Overlijden van familieleden die bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over-)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(le), en vanaf 1 juli 2015 ook voor familieleden die niet bij je inwonen, zijnde broer, zus en kleinkinderen: je hebt recht op 2 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis.
- Overlijden van familieleden die niet bij je inwonen (schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, achterkleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(le): je hebt recht op 1 vrije dag, namelijk de dag van de begrafenis.
- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, namelijk de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een voogd(es) van de minderjarige arbeider, of van een minderjarig kind waarvoor je als voogd(es) optreedt: je hebt recht op 1 vrije dag, namelijk de dag van de begrafenis.

- **Allerlei**

- Een wettig, gewettigd, aangenomen, natuurlijk erkend of regelmatig door jou opgevoed kind neemt deel aan het feest der vrijzinnige jeugd of aan het vormsel: je krijgt 1 vrije dag, zelf te kiezen.
- Je neemt deel aan een officieel bijeengeroepen familieraad: je krijgt de nodige tijd en hoogstens 1 dag vrijaf.
- Je zetelt in een jury, bent opgeroepen als getuige voor een rechtbank, bent opgeroepen door de arbeidsrechtbank, oefent het ambt van bijzitter uit in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente- of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, Europees): je krijgt de nodige tijd en hoogstens 5 dagen vrijaf.

3.6 LOOPBAANVERLOF

Vanaf 1 januari 2016 werd het loopbaanverlof vervroegd, met name: 1e dag vanaf 55 jaar ipv 59 jaar en een 2e dag vanaf 58 jaar ipv 60 jaar. Vanaf 1 januari 2019 komt er een derde dag bij, vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Gunstigere ondernemingsregelingen blijven onverminderd van toepassing en worden door deze sectorale regeling niet beïnvloed. Zij hebben voorrang op de sectorale regeling.

4. ONDERBREKING VAN DE LOOPBAAN

4.1 TIJDSKREDIET MET MOTIEF EN LANDINGSBANEN

Oorspronkelijk voorzag cao nr. 103 in verschillende vormen van tijdskrediet met en zonder motief. Nadat eerst de uitkering bij tijdskrediet zonder motief werd geschrapt, heeft de cao nr. 103ter van 20 december 2016 het tijdskrediet zonder motief definitief afgeschaft. Bij KB van 23 mei 2017 werd het recht op een onderbrekingsuitkering en het recht op tijdskrediet volledig op elkaar afgestemd.

Er zijn 5 zorgmotieven en er is 1 opleidingsmotief:

1. **Zorg voor je kind** jonger dan 8 jaar
2. **Zorg voor je gehandicapt kind** jonger dan 21 jaar
3. **Palliatieve zorgen** voor personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en terminaal zijn
4. Zorg of bijstand voor een **zwaar ziek gezins- of familielid**
5. Bijstand of zorg voor je **zwaar ziek minderjarig kind** of voor een zwaar ziek of minder jarig kind dat deel uitmaakt van je gezin
6. Het volgen van een **erkende opleiding**

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

1^e motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
<p>Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om een opleiding te volgen¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 24 maanden anciënniteit in de onderneming vereist • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5 %-drempel 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds en halftijds kan maar mits sectorale cao. In de sector non-ferro bestaat er een recht op 36 maanden voor tijdskrediet met motief opleiding. 	<p>Volledig behoud van pensioenrechten</p> <p>Merk op! Er is geen proportionele berekening bij deeltijdse opname van tijdskrediet. M.a.w. of je nu volledig, halftijds of 1/5 onderbreekt, de maximale duur blijft 36 maanden voor opleiding en 51 maanden voor zorg.</p>

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

2^e motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
<p>Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om</p> <ul style="list-style-type: none"> • zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar (op aanvangsdatum tijdskrediet); • palliatieve zorg te verlenen; • bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind; • een zwaar ziek gezins- of familielid² bij te staan of te verzorgen; • zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar. 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 maanden anciënniteit in de onderneming vereist • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5 %-drempel 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds en halftijds kan maar mits cao. In de sector non-ferro bestaat er een recht op 51 maanden voor tijdskrediet met motief zorg. • Geen cao nodig om tijdskrediet op te nemen voor bijstand en zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of om zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar. 	<p>Volledig behoud van pensioenrechten</p> <p>Merk op! Als je al tijdskrediet met motief 'opleiding' (zie hoger) nam, wordt dit in mindering gebracht van deze 51 maanden. <i>Voorbeeld: Je nam al 30 maanden tijdskrediet voor een opleiding, dus heb je nog recht op 21 maanden om je zwaar ziek kind te verzorgen.</i></p>

[1] Minstens 360 uur per jaar of 120 uur per trimester/opleiding centrum basiseducatie of behalen diploma secundair onderwijs 300 uur per jaar of 100 per trimester.

[2] Gezinslid = samenwonend en familielid = 2^e graad

TIJDSKREDIET EINDELOOPBAAN (Landingsbanen)

Vooraf

- In de regel kan een werknemer pas instappen een 1/5 of 1/2 landingsbaan met uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.
- In sommige gevallen kan toch nog worden ingestapt in een landingsbaan met uitkeringen op een lagere leeftijd. **Voor 2019-2020 is de instapleeftijd vastgelegd op 55 jaar voor een loopbaanvermindering met 1/5 en 57 jaar voor een vermindering van de arbeidsprestaties tot 1/2.** Dit tijdskrediet eindeloopbaan is beperkt tot 4 gevallen en vereist het sluiten van een sectorale of ondernemings-cao. **In de sector non-ferro werd een cao voor 2019-2020 gesloten.**

Nieuw! Sinds 1 april 2019 kan een arbeider die zijn landingsbaan onderbrak voor een thematisch verlof opnieuw instappen in een landingsbaan met uitkeringen, zelfs als de leeftijdsvoorwaarde niet vervuld is. Hiervoor is vereist dat de werknemer voor 2015 genoot van een landingsbaan met uitkeringen, deze landingsbaan onderbrak voor een thematisch verlof en een aanvraag doet voor het verderzetten van de oorspronkelijke landingsbaan.

Gevalen	Voorwaarden	Gevolgen voor pensioen
1. Tewerkgesteld zijn (bij begin van tijdskrediet eindeloopbaan) in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;	Als de 3 voorwaarden in het kader van de erkenning zijn vervuld: <ul style="list-style-type: none"> • Ontslagen worden vermeden door invoering van tijdskrediet eindeloopbaan; • Het aantal SWT'ers wordt beperkt door de invoering; • Er is akkoord van de minister. 	Vollgedige gelijkstelling

2. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen;	De 35 jaar beroepsloopbaan worden geteld zoals bij SWT 58 jaar/35 jaar loopbaan – zwaar beroep.	Gelijkstelling aan minimumrecht
3. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever: <ul style="list-style-type: none"> • 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren tewerkge- steld zijn in een zwaar beroep; • Of 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep; 	Zwaar beroep (zoals bij SWT) <ul style="list-style-type: none"> • Wisselende ploegen • Onderbroken diensten 	Vollgedige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar tewerkgesteld zijn in een stelsel van nachtarbeid.	Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	Vollgedige gelijkstelling

UITZONDERINGEN: TIJDSKREDIET VANAF 50 JAAR

- De cao nr. 103 voorziet nog steeds in de mogelijkheid om tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 50 jaar op te nemen. Je kunt dus nog steeds instappen in dit stelsel, maar slechts onder strikte voorwaarden én zonder onderbrekingsuitkeringen.
- Er zijn dan ook geen gelijkstellingen voor je pensioen!

TIJDSKREDIET EINDELOOPBAAN (Landingsbanen)

Soorten landingsbaan	Loopbaan- en tewerkstellingsvoorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Gevolgen voor pensioen
<u>Uitz. 1:</u> recht op halftijdse vermindering • Vanaf 50 jaar: werknemers na een zwaar beroep dat ook op de lijst knelpuntberoepen staat	25 jaar loopbaan - 24 maand minstens ¼ gewerkt	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling
<u>Uitz. 2:</u> recht op 1/5-vermindering • Vanaf 50 jaar: - Werknemers na een zwaar beroep; - Of werknemers met een loopbaan van 28 voltijdse jaren op ogenblik van de kennisgeving en op voorwaarde van sectorale cao	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5 28 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Sectorale cao gesloten voor de sector non-ferro	Onderworpen aan 5 %-drempel	Geen gelijkstelling Geen gelijkstelling
<u>Uitz. 3:</u> recht op halftijds en 1/5-vermindering • Vanaf 50 jaar - Onderneming in moeilijkheden of herstructurering - Aanvangsdatum in periode van erkenning - Aantonen door landingsbanen: <ul style="list-style-type: none"> • Ontslagen vermeden • Werkloosheid met bedrijfstoelag verminderd • Minister bevestigt voorwaarden 	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5		Onderworpen aan 5 %-drempel	

4.2 THEMATISCHE VERLOVEN

4.2.1 ALGEMEEN

Naast het recht op tijdskrediet met motief en landingsbanen heeft elke arbeider recht op 3 soorten zorgkrediet in de vorm van **ouderschapsverlof, verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden en**

verlof voor palliatieve zorg. Je kunt elk van deze soorten zorgkrediet opnemen zonder je andere rechten op tijdskrediet of landingsbanen in het gedrang te brengen.

	Ouderschapsverlof	Verzorging zwaar ziek familielid	Palliatieve zorg
Recht	<ul style="list-style-type: none"> • voor elke ouder • kind jonger dan 12 jaar zowel bij geboorte als adoptie 	<ul style="list-style-type: none"> • elke werknemer op voorwaarde attest³ behandelend arts • gezins- of familielid⁴ dat lijdt aan een zware ziekte • voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen 	<ul style="list-style-type: none"> • elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is
Vormen	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds 4 maand per kind⁵ • halftijds 8 maand per kind • 1/5 gedurende 20 maanden • 1/10 gedurende 40 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds hoogstens 12⁶ maanden • halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds of proportioneel gedurende 1 maand, maar kan 2x met 1 maand verlengd worden
Sociale rechten	Pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoeding	worden berekend op voltijds loon.	

Nieuw! Vanaf 1 juni 2019 kan ouderschapsverlof veel flexibeler worden opgenomen: in de vorm van 1/10 of in kortere periodes dan 1 maand. Dat laatste geldt ook voor de opname van het verlof voor medische bijstand. De werknemer kan van deze mogelijkheden wel alleen gebruiken met het akkoord van de werkgever.

[3] Uit dit attest moet enerzijds blijken dat de werknemer zich bereid verklaart om bijstand en zorg te verlenen, maar anderzijds ook dat er een 'zorgbehoefte' is die de onderbreking verantwoordt.

[4] Gezinslid = elke persoon die samenwoont met werknemer, familielid = bloedverwanten tot de 2e graad en aanverwanten tot de eerste graad van de werknemer.

[5] Voor ouders van kinderen (jonger dan 12 jaar) geboren voor 8 maart 2012, wordt enkel een uitkering voorzien voor de eerste 3 maand voltijds, voor de eerste 6 maand halftijds en voor de eerste 15 maand 1/5.

[6] Dit kan worden uitgebreid naar hoogstens 24 maanden als alleenstaande en als de medische bijstand vereist is voor een kind van hoogstens 16 jaar.

4.2.2 ADOPTIEVERLOF

Sinds 1 juli 2002 heeft de werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, recht op 10 dagen adoptieverlof. Drie dagen van dit verlof worden betaald door de werkgever, zeven dagen door het ziekenfonds.

Vanaf 1 januari 2019 is dit adoptieverlof uitgebreid tot maximaal zes weken. De duur wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid. Daarnaast is een geleidelijke verlenging van de duur van het verlof gepland, met een week per twee jaar, te beginnen vanaf 1 januari 2019. De adoptieouders verdelen de bijkomende weken onder elkaar.

4.2.3 PLEEGOUDERVERLOF

Voor werknemers die als pleegouder zijn aangesteld en die een minderjarig kind in hun gezin onthalen in het kader van een langdurige pleegzorg, bestaat een gelijkaardige regeling als voor het adoptieverlof.

4.2.4 ZORGVERLOF HOSPITALISATIE ZIEK KIND

Dit is een bijzondere vorm van zorgverlof voor een zwaar ziek familielid.

Bij hospitalisatie van je minderjarig kind (ouder in de 1e graad en er mee samenwonen of belast met de opvoeding), kun je daarvoor 1 week zorgverlof opnemen. Dit kun je nog verlengen met 1 week.

Daartoe breng je je werkgever minstens 7 dagen voor de hospitalisatie op de hoogte met een attest van het ziekenhuis. Bij onverwachte situaties bezorg je dit attest zo snel mogelijk.

4.3 MOEDERSCHAPS- EN VADERSCHAPSVERLOF

4.3.1 MOEDERSCHAPSVERLOF

4.3.1.1 MOEDERSCHAPSRUST

De moederschapsrust duurt 15 weken die worden opgesplitst in 2 periodes:

- **Prenatale of voorbevallingsrust: 6 weken**

Van de prenatale rust moet minstens 1 week worden opgenomen voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De overige 5 weken mag je omzetten in postnatale rust. Let wel: dat geldt niet voor alle dagen prenatale rust. Onder meer werken stempeldagen en wettelijke vakantiedagen zijn wel overdraagbaar. Ziekteperioden kun je in principe niet overdragen.

- **Postnatale of nabevallingsrust: 9 weken**

De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt 9 weken. Bevalt de werkneemster op een dag waarop ze het werk al heeft aangevat, dan begint de postnatale rust te lopen vanaf de dag na de bevalling. De postnatale rust kan worden verlengd met het overdraagbare gedeelte van de prenatale rust. Als de werkneemster de arbeidsonderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlengen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust. Van deze omzetting moet ze de werkgever ten laatste 4 weken voor het einde van de postnatale rust op de hoogte brengen.

4.3.1.2 PROFYLACTISCH VERLOF

Een werkneemster kan profylactisch verlof opnemen, als zij borstvoeding geeft of als zij tijdens of na haar zwangerschap omwille van het risico voor haar gezondheidstoestand niet meer mag werken of althans niet op de post waar ze normaal tewerkgesteld wordt.

Als zij bijgevolg tijdelijk een andere job uitoefent, dan moet de werkgever het loon voor dat werk uitbetalen. Is er een loonverschil, dan wordt het loon voor de tijdelijke job bijgepast door een vergoeding.

Bij een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, heeft zij geen recht op loon. Zij ontvangt dan een vergoeding van 90 % van haar begrensde brutoloon. Beide vergoedingen zijn ten laste van het ziekenfonds.

4.3.1.3 BORSTVOEDINGSPAUZES

Elke arbeidster heeft recht op borstvoedingspauzes (NAR-cao nr. 80).

Als werkneemster heb je het recht om je arbeidsovereenkomst te schorsen om je kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot 9 maanden na de geboorte. De duur van de pauzes hangt af van de effectieve arbeidsduur: een pauze van een halfuur voor een prestatie van 4 uur of meer per dag; twee pauzes van elk een halfuur die ze in 1 of 2 keer kan opnemen gedurende de dag voor een dagprestatie van minstens 7,5 uur. Het aantal pauzes dat je neemt, is onbeperkt.

Voor die uren of halfuren borstvoedingspauze krijg je een vergoeding van 82 % van het brutoloon dat verschuldigd zou zijn geweest voor de pauzes. Deze vergoeding valt ten laste van het ziekenfonds.

4.3.2 VADERSCHAPSVERLOF

Bij de geboorte van een kind waarvan je vaderschap vaststaat, kun je je 10 dagen vaderschapsverlof opnemen. Deze dagen moet je opnemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de 7 overige dagen worden vergoed door het ziekenfonds.

4.3.3 GEBOORTEVERLOF MEEOUDERS

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, heeft de arbeider die meeouder is, het recht om gedurende 10 dagen van het werk afwezig te zijn. Deze dagen zijn door de arbeider te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Dat recht komt toe aan de meeouder-werknemer die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is of wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat.

4.4. VERLOF OM DWINGENDE REDENEN (FAMILIAAL VERLOF)

Een werknemer kan omwille van 'dwingende redenen' maximaal 10 dagen per kalenderjaar afwezig blijven op het werk.

Dwingende redenen

Elke niet-voorzien gebeurtenis los van het werk:

- ziekte, ongeval of opname in het ziekenhuis van iemand die onder hetzelfde dak woont van de werknemer of van een aan- of bloedverwant in de 1^e graad;
- materiële schade aan de bezittingen van de werknemer;
- verschijnen in een rechtszitting waar de werknemer partij is;
- andere redenen vastgelegd in de onderneming.

De werkgever dient op voorhand verwittigd te worden en op zijn vraag moet de werknemer het bewijs van de dwingende redenen leveren.

10 dagen

Het verlof is onbetaald, tenzij vastgelegd in een cao. De dagen zijn wel gelijkgesteld voor de Sociale Zekerheid, niet voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.

5. STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

5.1 ALGEMENE EN SECTORALE REGELING

De besparingsregering-Michel heeft gespreid over haar legislatuur de minimum leeftijd voor SWT systematisch opgetrokken. De vrijstellingen tot aangepaste beschikbaarheid werden eveneens opgetrokken. Vanaf 1 januari 2015 werd de basisleeftijd voor SWT 62 jaar en SWT op 60 jaar werd de uitzondering. De leeftijd voor de bijzondere SWT's (ploegenarbeid met nachtprestaties, zware beroepen en de heel lange loopbaan) werd eerst op 58 jaar en dan

naar 59 jaar gebracht. Bovendien maakt de regering het voortbestaan van deze leeftijdsvoorwaarde afhankelijk van een kaderakkoord op interprofessioneel vlak, gekoppeld aan een sectoraal akkoord. Zowel interprofessioneel als sectoraal werden deze mogelijkheden benut, en maximaal vastgelegd. De werkgevers van de sector van de non-ferro voorzien in een aanvullende vergoeding (zie punt 7).

SWT - SITUATIE 2019-2020

Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		cao	Mogelijk in de sector non-ferro
62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 35 jaar (2019) 36 jaar (2020)	cao nr. 17	Mogelijk
59 jaar ⁷	35 jaar ⁸ + zwaar beroep [5 jaar ZB in periode van laatste 10 jaar of 7 jaar ZB in periode van laatste 15 jaar]		cao nr. 132/140	Sectorale cao geldig van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021
59 jaar	33 jaar + zwaar beroep ⁹ [5 jaar ZB in periode van laatste 10 jaar of 7 jaar ZB in periode van laatste 15 jaar]		cao nr. 130/131	Sectorale cao geldig van van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021
59 jaar	40 jaar		cao nr. 134/141	Sectorale cao geldig van van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021
59 jaar	33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid		cao nr. 130/131	Sectorale cao geldig van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021
58 jaar in 2019 en 2020 – medisch SWT	35 jaar + attest geneesheer Fedris ¹⁰		cao nr. 133	Geen sectorale of ondernemings-cao nodig

(7) Aan de leeftijdsvoorwaarde van 59 jaar moet voldaan zijn op het moment van het ontslag en uiterlijk op 30 juni 2021.

(8) Aan de loopbaanvoorwaarde mag uiterlijk voldaan worden op de laatst gewerkte dag.

(9) 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar nachtarbeid, ploegenarbeid of onderbroken diensten

(10) Federaal Agentschap voor beroepsrisico's (fusie vroegere Fondsen voor arbeidsongevallen en beroepsrisico's www.fedris.be)

OP ZAK

- De basisregeling wordt 62 jaar met 40 jaar loopbaan voor de mannen en 35 jaar loopbaan voor de vrouwen in 2019, 36 jaar in 2020.
- De leeftijd voor de bijzondere SWT-regelingen (zwaar beroep, heel lange loopbaan en nachtarbeid) staat op 59 jaar
- De SWT-regelingen zijn, daar waar mogelijk, maximaal verlengd tot 30 juni 2021.

5.2 ONDERNEMINGEN IN MOEILIKHEDEN

Ondernemingen die erkend worden als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kunnen afwijken van de hoger vermelde leeftijden SWT. De NAR-cao nr. 136 voorziet voor 2019 en 2020 een leeftijdspad van:

- 58 jaar voor collectieve ontslagen aangekondigd vanaf 1 januari 2019
- 59 jaar voor collectieve ontslagen aangekondigd vanaf 31 december 2019

Om zich te kunnen beroepen op deze verlaagde SWT-leeftijden is een ondernemings-cao nodig, die uitdrukkelijk verwijst naar cao 136 van de NAR.

5.3 AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Tegen het unaniem advies van de sociale partners in, voerde de besparingsregering-Michel I een nieuwe vorm van beschikbaarheid in voor de SWT'ers, m.n. de 'aangepaste beschikbaarheid'.

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

- Ingeschreven blijven als werkzoekende;
- Passend(e) werk/opleiding aanvaarden;
- Je aanbieden bij de VDAB zelf, of bij een werkgever, als je door de VDAB daartoe wordt opgeroepen;
- Meewerken aan de begeleiding,... die door de VDAB wordt aangeboden;
- De VDAB gaat je een individueel actieplan voorstellen, uiterlijk 9 maanden na de aanvang van je werkloosheid. Dit actieplan houdt rekening met je individuele mogelijkheden. Na 1 jaar volgt een evaluatie;
- Indien je je verplichtingen niet nakomt kun je tijdelijk of definitief uitgesloten worden van het recht op uitkeringen.

Sinds 2015 moet elke SWT'er aangepast beschikbaar zijn tot de leeftijd van 65 jaar. In zoverre zij een bepaalde leeftijd of een bepaald beroepsverleden aantonen, kunnen zij vragen om vrijgesteld te zijn van aangepaste beschikbaarheid.

Voor wie op basis van een bijzonder stelsel met SWT vertrekt, zien de voorwaarden er als volgt uit:

UITZONDERINGEN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

SWT-stelsel	Modaliteiten
SWT 62 jaar (cao nr. 17)	Indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst (vrijstelling aanvragen);
Zware beroepen (2 stelsels) + zeer lange loopbaan	<ul style="list-style-type: none"> • Indien je 62 jaar bent in 2019, 2020, tot 30 juni 2021; • Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/herstructurering	<ul style="list-style-type: none"> • Voor de periode van 1/1/2019-30/12/2019: <ul style="list-style-type: none"> - Ofwel de leeftijd van 62 jaar bereiken; - Ofwel 42 jaar beroepsverleden hebben • Voor de periode van 31/12/2019-31/12/2020: <ul style="list-style-type: none"> - ofwel de leeftijd van 65 jaar bereiken - ofwel 43 jaar beroepsverleden hebben



6. VORMING & OPLEIDING

6.1 OPLEIDINGSINSPANNINGEN

Elk bedrijf in de sector zal in 2019 en 2020 een gemiddelde van 4 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar, besteden aan de opleiding van de arbeiders. Met ingang van 2021 wordt dat verhoogd naar 5 dagen.

Die opleiding kan verscheidene vormen aannemen, maar wordt wel georganiseerd tijdens de werkuren.

ABVV-Metaal beveelt aan dat de vorming zo maximaal mogelijk slaat op alle categorieën van arbeiders. Uiteraard evalueren je vakbondsafgevaardigden deze opleidingsinitiatieven op regelmatige tijdstippen.

Elke arbeider kan jaarlijks om een loopbaangesprek kan vragen. Tijdens dit gesprek kunnen individuele opleidingsbehoeften besproken worden. Arbeiders die geen werkgerelateerde opleiding genoten zullen hiervan een schriftelijk bericht ontvangen, met de aanbeveling om minstens 1 dag (of equivalent) per jaar aan formele of informele vorming te volgen in het kader van levenslang leren.

6.2 OPLEIDINGSPLANNEN

Een opleidingsplan dient als globaal overzicht van de opleidingsbehoeften in de onderneming en van de oplossingen om daaraan tegemoet te komen. Bij de opmaak van een opleidingsplan moeten de opleidingsbehoeften in alle afdelingen en personeelsgroepen worden onderzocht.

Alle ondernemingen met een OR of een CBPW zijn verplicht om vóór 1 maart een globaal opleidingsplan op te stellen en voor te leggen aan de OR of aan de SD voor advies. Het plan moet definitief zijn opgemaakt tegen 1 april.

Ondernemingen die geen opleidingsplan opstellen of die geen raadpleging hebben gedaan van de betrokken organen, kunnen niet genieten van de financiële ondersteuning van tewerkstellingsen opleidingsinitiatieven ten gunste van de risicogroepen.

6.3 OPLEIDINGS-CV

Elke onderneming houdt een opleidings-cv bij van elke arbeider. Dit opleidings-cv biedt een inventaris van je uitgeoefende functies, de opleidingen die je hebt gevolgd tijdens je loopbaan in de betrokken onderneming en de opleidingen die je op eigen initiatief hebt gevolgd.

Zowel jij zelf als je werkgever valideren dit overzicht in een gemeenschappelijk document. Daarvan krijg je een uittreksel bij je vertrek uit het bedrijf.

6.4 UITZENDKRACHTEN

De arbeiders met statuut van uitzendkracht die minstens 6 maanden ononderbroken in de onderneming hebben gewerkt, genieten van een gelijkwaardige behandeling inzake opleiding. Hiertoe dient de sector nog de nodige contacten te leggen met de opleidingsfondsen van de uitzendsector.

6.5 VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF (VOV)

Vanaf 1 september 2019 geldt de regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof (VOV): de hervormde versie van het betaald educatief verlof (BEV). Werknemers in de privésector hebben onder bepaalde voorwaarden recht op het Vlaams opleidingsverlof. Ze mogen afwezig zijn op het werk om een erkende opleiding te volgen, terwijl hun (begrensd) loon

wordt doorbetaald. Na de opleiding kan de werkgever een forfaitair bedrag terugbetaald krijgen ter compensatie.

6.5.1 VOORWAARDEN

Om recht te hebben op VOV, moeten drie voorwaarden vervuld zijn:

- De opleiding moet geregistreerd zijn in de 'Vlaamse opleidingsdatabank'
- Je moet minstens 50 % tewerkgesteld zijn in de privésector in het Vlaams Gewest.
- De vestigingseenheid van de werknemer – zoals vermeld in het arbeidscontract – ligt in het Vlaams Gewest.

6.5.2 WELKE OPLEIDINGEN?

Indien u voldoet aan bovenstaande voorwaarden kan je gebruik maken van VOV voor onderstaande opleidingen:

- Arbeidsmarktgerichte opleidingen (geregistreerd in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives)
- Loopbaangerichte opleidingen (een opleiding die wordt aanbevolen in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan tijdens het volgen van loopbaanbegeleiding)
- Afleggen van examens bij de Vlaamse examencommissie
- Afleggen van examens georganiseerd door de Vlaamse gemeenschap om eerder verworven competenties te erkennen (ervaringsbewijs)

Cursussen die worden georganiseerd door de vakbonden (dus ook de vormingen van ABVV-Metaal) worden beschouwd als arbeidsmarktgerichte opleidingen. Als je vorming volgt bij ABVV-Metaal betaalt de vakbond trouwens je loonverlies terug, indien je meer verdient dan het bruto begrensd bedrag.

6.5.3 AANTAL UREN VOV PER SCHOOLJAAR

Elke voltijdse werknemer heeft per schooljaar recht op maximaal 125 uren VOV. Je concreet aantal uren wordt bepaald door:

1. Je tewerkstellingspercentage

- Werk je deeltijds (minstens 50 %)? dan wordt het max. aantal uren herberekend op basis van je tewerkstellingspercentage (in de maand september). Voorbeeld: je werkt 3/4 of 75 % in september 2019. Je hebt dat schooljaar recht op 93,75 uren VOV.
- Werk je 50 % met een vast uurrooster? Dan heb je alleen recht op VOV als er lessen of examens samenvallen met je arbeidstijd (alleen tijdens die samenvallende uren kan je VOV opnemen).
- Werk je minder dan 50 %? Dan heb je in principe geen recht op VOV (behalve wanneer je minstens 50 % werkt in de maand waarin je eerste opleiding van start gaat).

2. Het type opleiding/examen je dat volgt

- Opleidingen die regelmatige aanwezigheid vereisen: aantal uren VOV conform het aantal aanwezige lessen.
- Opleidingen gebaseerd op studiepunten: 4 uren VOV per studiepunt (Uitzondering: HBO5-opleidingen: 6 uren VOV per studiepunt tot en met schooljaar 2021-2022).
- Opleidingen in het volwassenenonderwijs: aantal uren VOV conform het voorziene aantal lestijden van de opleiding.
- Het afleggen van examens bij de examencommissie: 8 uren VOV per examen
- Het afleggen van examens voor erkenning van verworven competenties: 16 uren VOV

6.5.4 LOON

Het aantal uren dat je van het werk afwezig mag zijn met behoud van loon, is gelijk aan het aantal lessen dat je volgt. Je krijgt wel enkel de uren uitbetaald waarop je daadwerkelijk de cursus bijwoonde. Het loon bij de opname van VOV is begrensd tot 2.928 euro bruto per maand voor het schooljaar 2018 – 2019 (dat loopt van 1 september 2018 tot en met 31 augustus 2019). Voor het begrensd loon voor schooljaar 2019-2020: check de digitale versie van deze 'Op Zak'.

6.5.5 OVERGANGSREGELING

Een opleiding gestart vóór 1 september 2019 die recht heeft op betaald educatief verlof (BEV), blijft dat recht op educatief verlof openen tot en met het derde gevolgde jaar van de opleiding. Deze overgangsregeling geldt tot uiterlijk 31 december 2021.

OP ZAK

- Elk bedrijf in de sector zal gemiddeld 4 dagen opleiding per VTE per jaar in 2019-2020 en gemiddeld 5 dagen opleiding per VTE per jaar vanaf 2021!

7. BESTAANSZEKERHEID

In tegenstelling tot in andere metaalsectoren, bestaat er in de sector van de non-ferro geen sectoraal Fonds voor Bestaanszekerheid. Elke werkgever betaalt rechtstreeks alle aanvullende vergoedingen aan de werknemers. Op sectoraal vlak is er wel een minimumregeling afgesproken die de werkgevers verplicht toepassen.

De bedragen in onderstaande tabel zijn van toepassing sinds 1 mei 2019 (index 2,07 %, plus cao-verhoging 1,1 %).

I. Tijdelijke werkloosheid om economische redenen of door een technische stoornis

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- Minstens 15 dagen in dienst zijn bij een werkgever van de sector

Duur	Dagdienst	Ploegendienst
1e-18e dag	8,44 euro	10,07 euro
19e-36e dag	11,47 euro	14,10 euro
37e-54e dag	14,67 euro	18,17 euro
Vanaf 55e dag	17,72 euro	22,21 euro

Vanaf 2019-20 wordt de teller niet terug op nul gezet op 1 januari, tenzij de individuele werknemer in een periode van 9 maanden geen economische werkloosheid heeft gehad.

II. Tijdelijke werkloosheid bij slecht weer, overmacht en jaarlijkse vakantie

Voorwaarden:

- Slecht weer
- Jaarlijkse vakantie, overmacht

- Bedragen:
 - 6,17 euro/uitkering gedurende 4 weken
 - 2,00 euro/uitkering na de periode van 4 weken
 - 6,17 euro/uitkering gedurende 4 weken (per geval)

III. Stelsel werkloosheid met bedrijfsstoelag, SWT

Regeling cao 17 (eventueel verhoogd met betere regeling op ondernemingsvlak)

Volledig ten laste van de ex-werkgever

IV. Ziekte van een werknemer jonger dan 55 jaar

Voorwaarden:

- In dienst zijn bij een werkgever van de sector
- Genieten van de wettelijke ziektevergoedingen
- Minstens 1 maand anciënniteit
- Minstens 2 maanden arbeidsongeschikt
- Ziekte, bevalling, gewoon ongeval

- Van de 2e tot en met de 12e maand: Maximaal 90 % van de netto bezoldiging
- Voltijdse werknemers: 90,16 euro/maand
- Deeltijdse werknemers: in functie van hun prestaties

V. Ziekte van een oudere werknemer

Voorwaarden:

- + 55 jaar
- In dienst zijn bij een werkgever van de sector
- Genieten van de wettelijke ziektevergoedingen
- Gedurende minstens 6 (al dan niet opeenvolgende) maanden gewerkt hebben tussen hun 54e verjaardag en het begin van hun ziekte

- Tot aan wettelijk pensioen: maximaal 90% van de netto bezoldiging
- Voltijdse werknemers: 5,83 euro (6 uitkeringen/week)
- Deeltijdse werknemers: in functie van hun prestaties

<p>VI. Vergoeding voor de in de werkloosheid niet-vergoedbare dagen Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijkse vakantie • Technische stoornis • Slecht weer • Economische redenen • Minstens 15 dagen anciënniteit • Geen recht hebben op werkloosheidsvergoedingen wegens het niet voldoen aan de toelatingsvoorwaarden 	<p>16,88 euro/dag 8,45 euro/halve dag</p>
<p>VII. Sluiting van een onderneming Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werknemers van ondernemingen met minder dan 20 werknemers 	<p>276,83 euro basisvergoeding + 13,83 euro/jaar anciënniteit</p>



8. WERKZEKERHEID

8.1 SYNDICALE DELEGATIE

Geen enkele onderneming die zich in onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden bevindt, kan meervoudig ontslag doorvoeren, voordat:

- alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen - zoals tijdelijke werkloosheid, deeltijdse arbeid, ... - zijn uitgeput;
- de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen arbeiders werd onderzocht.

Voor de arbeiders die ouder zijn dan 45 zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

Meervoudig ontslag wil zeggen dat:

- minstens 3 arbeiders in een onderneming met minder dan 30 arbeiders;
- minstens 10 % arbeiders in een onderneming met een gemiddeld arbeidersbestand van 30 of meer telkens binnen een periode van 60 kalenderdagen worden ontslagen.



9. INZETBAARHEID

De nieuwe wet inzake de ontslagregeling en de afschaffing van de carenzdag mikt nogal wat op maatregelen die de inzetbaarheid van ontslagen werknemers moeten verhogen. We hebben het dan in eerste instantie over de veralgemening van het sollicitatieverlof en de uitbreiding van het recht op outplacement.

9.1 SOLLICITIEVERLOF

Tijdens de duur van de opzegtermijn heb je het recht om van het werk weg te blijven met behoud van je loon om een nieuwe job te zoeken.

Er zijn 2 mogelijke situaties:

- 1. Je hebt geen recht op een outplacementbegeleiding (zie punt 9.2):** het recht om afwezig te zijn wordt je toegekend à rato van een dag (of twee halve dagen) per week tijdens de laatste 26 weken van de opzegtermijn. Tijdens de voorafgaande periode mag de werknemer in principe enkel een halve dag per week van het werk wegblijven.
- 2. Je hebt recht op een outplacementbegeleiding:** je mag gedurende de volledige duur van de opzegtermijn een dag per week afwezig zijn om die begeleiding te volgen.

9.2 OUTPLACEMENT

Outplacement is een dienstverlening (begeleiding, advies,...) die een ontslagen werknemer in staat moet stellen om op korte termijn bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige werk te vinden.

Al sinds 2002 voorziet cao nr. 82 in een recht op outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn.

De nieuwe wet inzake opzegtermijnen en afschaffing van de carenzdag voorziet in een bijkomend recht op outplacement.

9.2.1 RECHT OP OUTPLACEMENT OP BASIS VAN DE NIEUWE WETGEVING (HET ALGEMENE REGIME)

- Vanaf 1 januari 2014 kan elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzegtermijn (of een opzegvergoeding) van minstens 30 weken, genieten van een outplacementbegeleiding.
- Gedurende deze opzegtermijn van minstens 30 weken heb je recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren. De begeleiding volg je dan tijdens je sollicitatieverlof.
- Indien je ontslagen wordt met een opzegvergoeding, dan wordt je opzegvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding). Tot 31 december 2015 kon je een outplacementbegeleiding weigeren en je opzegtermijn van ten minste 30 weken behouden. Vanaf 1 januari 2016 wordt je opzegvergoeding sowieso verminderd met 4 weken, zelfs indien je de begeleiding weigert.
- Wie 45 jaar of ouder is en bij ontslag geen 30 weken opzegtermijn heeft, kan terugvallen op de regeling van cao nr. 82 (zie 9.2.2).

9.2.2 RECHT OP OUTPLACEMENT OP BASIS VAN CAO NR. 82 (HET BIJZONDERE REGIME)

- Als je ontslagen wordt en op het ogenblik van jouw ontslag ben je minstens 45 jaar oud en heb je een ononderbroken anciënniteit bij

je werkgever van 1 jaar, dan heb je recht op outplacement. Je werkgever is dan ook verplicht om je een outplacementbegeleiding aan te bieden. In twee gevallen is je werkgever dat niet verplicht, tenzij je er zelf om vraagt: wanneer je arbeidsduur minder dan de helft bedraagt dan je voltijdse collega's en wanneer je als toekomstig volledig uitkeringsgerechtigd werkloze niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

- Volgens cao 82 moet een outplacementbegeleiding voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria. Bovendien moet het outplacementaanbod gebeuren volgens een specifieke procedure en bestaat er een sanctie, als je werkgever zijn verplichting niet nakomt.



10. WERKBAAR WERK

We moeten allemaal langer aan het werk blijven. De besparingsregering-Michel I heeft de pensioenleeftijd op 67 jaar (in 2030) gebracht. Voor jong en oud in de sector van de non-ferrrometalen is dit geen sinecure. Vandaar dat we in het akkoord 2015-2016 een aanzet hierin gegeven hebben, met name: de aanbeveling om loopbaanplanningsgesprekken te integreren in bestaande evaluatie- en functioneringsgesprekken op ondernemingsvlak. In het akkoord 2017-2018 werd het recht op een loopbaangesprek opgenomen. Tijdens dit gesprek kunnen o.a. individuele opleidingsbehoeften aangekaart en besproken worden.



L

Luister, lees, en laat van je horen

Magazine



MagMetal

Dit e-zine is onze identiteitskaart en houdt je op de hoogte van de zaken waarmee we bezig zijn, wie we zijn, wat we doen, wat we belangrijk vinden.

> MagMetal lees je via www.magmetal.be

MetalCast

Duik, dankzij onze podcast, mee in de ingrijpendste gebeurtenissen uit de vakbondsgeschiedenis of schuif aan tafel bij prominente syndicale figuren.

> MetalCast beluister je via abvvmetaal.be/metalcast

Podcast



Nieuwsbrief



Connect

Blijf op de hoogte van het laatste nieuws via onze tweewekelijkse online nieuwsbrief!

> Schrijf je in via www.abvvmetaal.be

Chatbox



MetalBot

Abonneer je voor onze gloednieuwe chatbot en blijf met één klik op de hoogte van de laatste nieuwtjes in het sociaal landschap.

> Schrijf je in via www.abvvmetaal.be

ABVV-Metaal,
jouw bron van
syndicale info



abvvmetaal.be



ADRESSEN CENTRALE

Jacob Jordaensstraat 17 – 1000 Brussel

Tel: 02 627 74 11 – Fax: 02 627 74 90

www.abvvmetaal.be

info@abvvmetaal.be

Facebook: <https://www.facebook.com/abvvmetaal/>

Twitter: <https://twitter.com/abvvmetaal>

Voorzitter: Georges DE BATSELIER

Ondervoorzitter: Ortwin MAGNUS

Algemeen secretaris: Marc LENDERS

ABVV-METAAL ANTWERPEN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Antwerpen

Tel. 03 203 43 40 – Fax 03 203 43 56

E-mail: antwerpen@abvvmetaal.be

Voorzitter:

Marc POTTELANCIE – Tel. 03 203 43 66

E-mail: mpottelancie@abvvmetaal.be

Voorzitter Dagelijks Bestuur:

Eddy GOOVAERTS – Tel. 03 203 43 60

E-mail: egoovaerts@abvvmetaal.be

Adviseur:

Friso BORREMANS – Tel. 03 203 43 62

E-mail: fborremans@abvvmetaal.be

AFDELINGEN EN BURELEN

1/ AFDELING REGIO ANTWERPEN

Afdelingssecretaris:

Wim LEYZEN – Tel. 03 203 43 69

E-mail: wleyzen@abvvmetaal.be

Secretarissen:

Ronny LEQUENNE – Tel. 03 203 43 47

E-mail: rlequenne@abvvmetaal.be

Frank DAMS – Tel. 03 203 43 64

E-mail: fdams@abvvmetaal.be

Sociale dienst:

Brenda VERDONCK – Tel. 03 203 43 65

E-mail: bverdonck@abvvmetaal.be

Bureel Antwerpen:

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Antwerpen

Tel. 03 203 43 40 – Fax 03 232 78 74

Bureel Boom:

Antwerpsestraat 33 – 2850 Boom

Tel./Fax 03 844 74 63

2/ AFDELING MECHELEN - KEMPEN

Afdelingssecretaris:

Hans VANEERDEWEGH – Tel. 014 56 26 06

E-mail: hvaneerdewegh@abvvmetaal.be

Secretarissen:

Patrick VANDERLOOVEN – Tel. 015 29 90 60; 014 56 26 02

E-mail: pvanderlooven@abvvmetaal.be

Patrick ELSSEN – Tel. 015 29 90 61

E-mail: pelsen@abvvmetaal.be

**Bureel Mechelen:**

Zakstraat 16 – 2800 Mechelen
Tel. 015 29 90 62 – Fax 015 21 94 74
E-mail: mechelen@abvvmetaal.be

Bureel Geel:

Lebonstraat 40d – 2440 Geel
Tel. 014 56 26 00 – Fax 014 56 26 09
E-mail: kempen@abvvmetaal.be

ABVV INDUSTRIEBOND METAAL LIMBURG

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Volksontwikkeling – Jekerstraat 59 – 3700 Tongeren
Tel. 012 39 87 00 – Fax 012 23 07 85

Provinciaal voorzitter:

Rohnny CHAMPAGNE – gsm 0474 06 14 19
E-mail: rchampagne@abvvmetaal.be

Provinciale secretarissen:

Johnny FRANS – gsm 0474 06 13 95
E-mail: jfrans@abvvmetaal.be
Frank STEVENS – gsm 0496 05 60 75
E-mail: fstevens@abvvmetaal.be
Rafaele DAL CERO – gsm 0495 51 22 89
E-mail: rdalcerol@abvvmetaal.be

Ledenbeheer:

Inge RAMAEKERS – Tel. 012 39 87 00
E-mail: iramaekers@abvvmetaal.be
Franco SARTOR – Tel. 012 39 87 01
E-mail: fsartor@abvvmetaal.be

Sociale dienst/Adviseurs:

Inge CORSTJENS – Tel. 012 39 87 02
E-mail: icorstjens@abvvmetaal.be
Elke MOORS – Tel. 012 39 87 03
E-mail: emoors@abvvmetaal.be

Vorming:

Elke MOORS – Tel. 012 39 87 03
E-mail: emoors@abvvmetaal.be

Drukkerij:

Frank VANDRIES – Tel. 012 39 87 13
E-mail: fvandries@abvvmetaal.be

Verhuur gebouwen, EFI & belastingsservice:

Erik VERHEYDEN – Tel. 012 39 87 14
E-mail: everheyden@abvvmetaal.be

ABVV-METAAL OOST-VLAANDEREN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Vrijdagmarkt 9 – 9000 Gent
Tel. 09 265 52 95 – Fax 09 265 52 98

Provinciaal secretaris:

Jo DE MEY – gsm 0477 38 11 63
E-mail: jdemey@abvvmetaal.be

Provinciaal voorzitter:

Marc STAELENS – gsm 0476 67 09 34
E-mail: mstaelens@abvvmetaal.be

Dienshoofd personeelszaken, financiën en administratie:

Karin AUDENAERDE – gsm 0478 33 07 16
E-mail: kaudenaerde@abvvmetaal.be



GEWESTELIJKE AFDELINGEN

GENT - EEKLO

Vrijdagmarkt 9 – 9000 Gent
Tel. 09 265 52 91 – Fax 09 265 52 98

Gewestelijke secretaris:

Marc STAELENS – gsm 0476 67 09 34
E-mail: mstaelens@abvvmetaal.be

Secretaris:

Brenda VANDERDONCKT – gsm 0473 91 87 89
E-mail: bvanderdonckt@abvvmetaal.be

WAAS EN DENDER

Dijkstraat 59 – 9200 Dendermonde
Tel. 052 25 92 79/80 – Fax 052 25 92 81

Vermorgenstraat 11 – 9100 Sint-Niklaas
Tel. 03 760 04 15/16 – Fax 03 760 04 17

Gewestelijk secretaris:

Frank VAN DORSSELAER – gsm 0473 89 0311
E-mail: fvdorsselaer@abvvmetaal.be

ZUID-OOST-VLAANDEREN

Houtmarkt 1 – 9300 Aalst
Tel. 053 72 78 35/36 – Fax 053 77 47 52

Stationsstraat 21 – 9600 Ronse
Tel. 055 33 90 12 – Fax 055 33 90 59

Gewestelijk secretaris:

Ronny LOUBRIS – gsm 0497 27 17 66
E-mail: rloubris@abvvmetaal.be

FEDERATIE DER METAALINDUSTRIE VLAAMS-BRABANT

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74

Provinciaal secretaris:

Denis DE MEULEMEESTER
E-mail: ddemeulemeester@abvvmetaal.be

Adjunct provinciaal secretaris:

Luc JANSSENS
E-mail: ljanssens@abvvmetaal.be

Secretaris:

Christophe LANCKMANS
E-mail: clanckmans@abvvmetaal.be

Propagandist:

Walter VAN DER AUWERA
E-mail: wvanderauwera@abvvmetaal.be

AFDELING VILVOORDE:

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74

AFDELING LEUVEN:

Maria Theresiastraat 119 – 3000 Leuven
Tel. 016 20 29 12 – Fax 016 29 00 04

AFDELING HALLE:

Meiboom 4 – 1500 Halle
Tel. 02 356 66 56

AFDELING BURGERLUCHTVAART:

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74



ABVV-METAAL WEST-VLAANDEREN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Conservatoriumplein 9/6 – 8500 Kortrijk
Tel. 056 23 50 85

Provinciaal secretaris:

Steven VAN EECKHOUTTE
E-mail: svaneeckhoutte@abvwmetaal.be
Website: www.abvwmetaal-wvl.be

REGIO KORTRIJK

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Kortrijk
Tel. 056 23 50 80

Gewestelijk secretaris:

Dieter MASSCHELEIN
E-mail: dmasschelein@abvwmetaal.be

REGIO ROESELARE

Zuidstraat 22-24 – 2^e verdieping – 8800 Roeselare
Tel. 051 26 00 88

Gewestelijk secretaris:

Yves ALLEWAERT
E-mail: yallewaert@abvwmetaal.be

REGIO IEPER – WEVELGEM – MENEN

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Kortrijk
Tel. 056 23 50 86 – Fax 056 21 45 46
Korte Torhoutstraat 27 – 8900 Ieper
Tel. 057 21 83 75

Gewestelijk secretaris:

Véronique ROGIERS
E-mail: vrogiers@abvwmetaal.be

REGIO BRUGGE

Zilverstraat 43 – 8000 Brugge
Tel. 050 44 10 28

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeprez@abvwmetaal.be

REGIO OOSTENDE-VEURNE-DIKSMUIDE

J. Peurquaetstraat 27-29 – 8400 Oostende
Tel. 059 55 60 75

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeprez@abvwmetaal.be



Verantwoordelijke uitgever:
Georges De Batselier
J. Jordaensstraat 17 - 1000 Brussel



www.abvvmetaal.be