



**OP ZAK
2023 - 2024**



**edele
metalen**

PsC 149.03

1. Inkomen 8

1.1 Loonvoorwaarden	8
1.1.1 Index	8
1.1.2 Koopkracht	8
1.2 Minimum- en effectieve lonen	9
1.3 Premies	9
1.3.1 Koopkrachtpremie	9
1.3.2 Eindejaarspremie	10
1.3.3 Syndicale premie	12
1.3.4 Premies van het Vlaams Gewest	12
1.4 Maaltijdcheques	13
1.5 Vervoerkosten	13

2. Arbeidsvoorwaarden 15

2.1 Opzegtermijnen	15
2.1.1 Ontslag van de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014	15
2.1.2 Ontslag van de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014	17
2.1.3 Ontslag door de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014	20
2.1.4 Ontslag door de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014	21
2.1.5 Uitzonderingen	22
2.2 Werkloosheid	22
2.2.1 Volledige werkloosheid	22
2.2.2 Tijdelijke werkloosheid	23
2.3 (Beroeps)ziekte & (arbeids)ongeval	23
2.3.1 Gewaarborgd loon	24
2.3.2 Ziekenfonds	26

2.3.3 Voorwaarden	26
2.3.4 Controle	26
2.3.5 Re-integratie langdurig zieken	28
2.4 Aanvullend pensioen	28

3. Arbeidstijd 34

3.1 Wekelijkse arbeidsduur	34
3.2 Overuren	34
3.3 Sectoraal kader nachtarbeid	36
3.4 Vakantie- en feestdagen	36
3.4.1 Jaarlijkse vakantie	36
3.4.2 Jeugdvakantie	38
3.4.3 Seniorvakantie	39
3.4.4 Europese vakantie	40
3.4.5 Feestdagen	41
3.4.6 Anciënniteitsverlof	42
3.5 Klein verlet	42

4. Onderbreking van de loopbaan 47

4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen	47
4.2 Thematische verloven	54
4.2.1 Algemeen	54
4.2.2 Zorgverlof voor hospitalisatie ziek kind	56
4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof	56
4.3.1 Moederschapsverlof	56
4.3.2 Vaderschapsverlof (geboorteverlof)	58

4.3.3 Geboorteverlof meeouders	59
4.3.4 Adoptieverlof	59
4.3.5 Pleegouderverlof	61
4.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	61

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 63

5.1 Algemene en sectorale regeling	63
5.2 Onderneming in moeilijkheden of herstructurering	66
5.3 Aangepaste beschikbaarheid	66

6. Vorming & opleiding 68

6.1 Recht op opleiding	68
6.2 Opleidingsplan	68
6.3 Vlaams opleidingsverlof (VOV)	69
6.3.1 Voorwaarden	69
6.3.2 Welke opleidingen?	69
6.3.3 Aantal uren VOV per schooljaar	70
6.3.4 Loon	71
6.4 Vakbondsvorming	71

7. Fonds voor Bestaanszekerheid 72

8. Sociaal overleg 74

8.1 Syndicale delegatie	74
8.2 Werkzekerheid	75

9. Inzetbaarheid 76	76
9.1 Sollicitatieverlof	76
9.2 Outplacement	76
9.2.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving (het algemene regime)	77
9.2.2 Recht op outplacement op basis van de cao 82 (het bijzondere regime)	



Raadpleeg deze Op Zak
ook op **onze website**

www.abvvmetaal.be

De online versie primeert altijd
op het gedrukte boekje.

Lees jij **CONNECT** al?

Schrijf je in via **abvvmetaal.be**

Als lid van ABVV-Metaal ontvang je onze leden-nieuwsbrief CONNECT. Zo blijf je op de hoogte over nieuwe arbeids- en sociale wetten. We informeren je over indexeringen en aankomende vakbondsacties en duiden belangrijk politiek nieuws. Lees CONNECT en blijf mee!



1. Inkomen

1.1 Loonvoorwaarden

1.1.1 Index

De indexverhoging wordt jaarlijks berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van januari van het lopende jaar en de afgevlakte gezondheidsindex van januari van het voorgaande jaar. Zo bedroeg de indexaanpassing 10,45 % op 1 februari 2023 en 1,13 % op 1 januari 2024.

Nieuw! Sinds 1 januari 2024 worden de lonen geïndexeerd op 1 januari in plaats van op 1 februari.

1.1.2 Koopkracht

1.1.2.1 Algemene context

Geen loonmarge

De beschikbare loonmarge voor de periode 2023-2024 bedraagt 0 %. Dat is een gevolg van de strenge loonwetgeving in ons land (de zogenaamde wet van 1996). Het ABVV verzet zich met klem tegen deze onrechtvaardige loonwet en ijvert al een hele tijd voor vrije loononderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers. De loonmarge van 0 % werd door het ABVV en de andere vakbonden niet aanvaard en maakt geen deel uit van het sociaal akkoord 2023-2024. De loonnorm werd bij Koninklijk Besluit (KB) vastgelegd door de federale regering.

Belangrijk! Ondanks de loonmarge van nul procent zijn we er toch in geslaagd om het bedrag van de maaltijdcheques te verhogen met 1 euro (als gevolg van een indexering). Elke arbeider in de sector van de edele metalen heeft sinds 1 oktober 2023 recht op maaltijdcheques ter waarde van minstens 7 euro (zie 1.4).

Enmalige koopkrachtpremie

De federale regering voorzag wel in de mogelijkheid voor sectoren om over een koopkrachtpremie te onderhandelen. Deze eenmalige premie – in de vorm van consumptiecheques – mocht maximaal 500/750 euro netto bedragen voor bedrijven die in 2022 hoge/uitzonderlijke hoge winsten hebben gerealiseerd.

Het was in eerste instantie aan de sectoren om hierover afspraken te maken (hoogte van de premie, voorwaarden, ...) en te bepalen wat een hoge of uitzonderlijk hoge winst inhoudt. Na het sluiten van een sectorale cao stond het individuele bedrijven vrij om beter - maar niet slechter – te doen dat hetgeen in de sectorale cao was bepaald (zonder evenwel het maximumbedrag van 500/750 euro te overschrijden). Zie 1.3.1 voor de regeling koopkrachtpremie in de sector edele metalen.

1.2 Minimum- en effectieve lonen

In de tabel achteraan vind je de minimumuurlonen voor de sector edele metalen. Dit zijn de lonen vanaf 1 januari 2024.

1.3 Premies

1.3.1 Koopkrachtpremie

In de sector werd een sectorale cao over de koopkrachtpremie afgesloten. De bedragen en voorwaarden zijn dezelfde als in paritair comité 200 (bedienden).

Bedrag

- De premie bedraagt 125 euro indien de verhouding bedrijfswinst/balanstotaal minstens 1,25 keer groter is dan het gemiddelde voor diezelfde verhouding van de jaren 2019-2021;

- De premie bedraagt 250 indien de verhouding bedrijfswinst/ balanstotaal minstens 1,5 keer groter is dan het gemiddelde voor diezelfde verhouding van de jaren 2019-2021;
- De premie bedraagt 375 euro indien de verhouding bedrijfswinst/ balanstotaal minstens 2 keer groter is dan het gemiddelde voor diezelfde verhouding van de jaren 2019-2021;
- De bedrijfswinst moet telkens ook minstens 5 % van het balans-totaal bedragen.

Voorwaarden

- Op 30 november 2023 was je minstens 1 maand in dienst zijn in de onderneming;
- De premie werd pro rata berekend op basis van prestaties geleverd tussen 1 december 2022 en 30 november 2023;
- De premie werd pro rata berekend op basis van arbeidsregime (voor wie deeltijds werkt).

Op bedrijfsniveau kon steeds een hogere premie overeengekomen worden (max. 500 euro bij hoge winst en 750 euro bij uitzonderlijk hoge winst).

Let op! De regeling inzake de koopkrachtpremie is ingewikkeld. Wil je weten waarop je recht hebt? Ga dan eens langs bij je lokaal vakbondskantoor.

1.3.2 Eindejaarspremie

De eindejaarspremie wordt berekend op basis van je uurloon op 1 december (van het jaar waarin de eindejaarspremie wordt betaald). De formule is als volgt:

$$\frac{\text{Uurloon op 1 december} \times \text{wekelijkse arbeidsduur} \times 52}{12}$$

Om te weten hoeveel je eindejaarspremie 2023 bedraagt, neem je dus je uurloon van toepassing op 1 december 2023. Dit uurloon vermenigvuldig je met de wekelijkse arbeidsduur en met 52. Het bedrag dat je zo verkrijgt, deel je door 12. Op die manier weet je hoeveel je bruto-eindejaarspremie bedraagt. Hierop moeten nog bedrijfsvoorheffing (hoeveel precies is afhankelijk van de hoogte van je brutoloon en van je gezinssituatie) en socialezekerheidsbijdragen (13,07 %) betaald worden.

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarspremie start op 1 december van het voorgaande jaar en eindigt op 30 november van het huidige jaar. Wie geen volledig jaar in dienst is, heeft recht op een pro-ratagedeelte van de eindejaarspremie.

Je hebt recht op pro-rata-eindejaarspremie (gelijk aan een twaalfde per maand inschrijving in het personeelsregister) als je:

- ten minste 3 maanden in de onderneming bent tewerkgesteld. Als je bent ingeschreven in het personeelsregister vóór de 16e van de maand, dan telt dit mee als een volledige maand;
- in de loop van de referteperiode wordt ontslagen (behalve omwille van dringende redenen);
- contract wordt beëindigd wegens redenen van overmacht;
- een contract hebt van bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk of een vervangingsovereenkomst van minstens 3 maanden.

Arbeiders die de onderneming vrijwillig verlaten, hebben ook recht op een pro-rata-eindejaarspremie, op voorwaarde dat zij minstens 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.

Er wordt een volledige premie uitbetaald in geval van pensioen, SWT (het vroegere brugpensioen) of overlijden (betaling aan de rechthebbers), ook al gebeurt dit in de loop van de referentieperiode.

Worden gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (met uitzondering van tijdelijke werkloosheid op grond van medische overmacht) voor maximaal 60 dagen per referentieperiode
- Zwangerschapsverlof, bevallingsrust en vaderschapsverlof
- Arbeidsongeval
- Ongeval van gemeen recht (d.w.z. geen arbeidsongeval) of ziekte: maximaal 40 arbeidsdagen per referentjaar

De eindejaarspremie wordt uitbetaald tussen 25 december en 31 december.

1.3.3 Syndicale premie

In 2023 bedraagt de syndicale premie 120 euro voor leden die een bijdrage betalen als actieve en voltijdse werknemer. Voor schoolverlaters, zieken, ... zijn speciale regelingen voorzien.

1.3.4 Premies van het Vlaams Gewest

Als je tijdskrediet of loopbaanonderbreking neemt, krijg je van de RVA een onderbrekingsuitkering voor de duur van de loopbaanonderbreking. Die uitkering kan aangevuld worden met een extra aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid. Alle arbeiders die zijn gedomicilieerd en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest kunnen aanspraak maken op die Vlaamse aanmoedigingspremies, zowel voor zorgkrediet, opleidingskrediet als voor arbeidsduurvermindering in ondernemingen in moeilijkheden/herstructurering.

1.4 Maaltijdcheques

Alle arbeiders uit de sector edele metalen hebben recht op maaltijdcheques. **Tijdens de laatste sectorale onderhandelingen werd beslist om de werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques te indexeren met 1 euro vanaf 1 oktober 2023.** Concreet bedraagt sinds 1 oktober 2023 de nominale waarde van een maaltijdcheque minstens 7 euro.

In de bedrijven waar men, door deze indexering, boven het maximumbedrag van 8 euro komt, dient het resterend gedeelte omgezet te worden in een gelijkwaardig netto voordeel.

De concrete modaliteiten inzake toekenning dienen afgesproken te worden op ondernemingsvlak via een cao.

1.5 Vervoerkosten

Sinds 1975 moet de werkgever een deel van de kosten van het woon-werkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming is afhankelijk van de afstand tussen de woonplaats en de onderneming.

- Voor het **openbaar vervoer (trein, bus, ...)** bedraagt de tussenkomst van de werkgever minstens 80 % van de kostprijs. Wat de trein betreft, wordt de werkgever aangeraden om een derdebetalersregeling met de NMBS af te sluiten, zodat een treinabonnement volledig gratis wordt voor de werknemer (de werkgever betaalt 80 % en de overheid past de resterende 20 % bij).
- Voor het vervoer met een **privévervoermiddel (auto)** vind je in tabel 1 achteraan in de bijlage de bedragen die gelden sinds 1 februari 2024.

- Voor de arbeiders die met de **fiets** naar het werk gaan, betaalt de werkgever een fietsvergoeding van 0,27 euro per afgelegde kilometer.

OP ZAK

- Sinds 1 oktober 2023 bedragen de maaltijdcheques 7 euro.
- Op 1 januari 2024 werden de lonen in de sector geïndexeerd met 1,13 %.

2. Arbeidsvoorwaarden

2.1 Opzegtermijnen

- De opzegtermijn verschilt naargelang je wordt ontslagen door de werkgever dan wel of je zelf ontslag neemt.
- De opzegtermijn gaat in op de eerste maandag volgend op de kennisgeving van het ontslag.
Let op! De opzeg via aangetekende brief gaat maar in op de derde werkdag volgend op de dag van de verzending van het aangetekend schrijven – dus je moet ten laatste woensdag versturen om de opzeg vanaf de eerstvolgende maandag te laten ingaan.
- De opzegtermijn wordt in weken uitgedrukt.

2.1.1 Ontslag van de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014

Hieronder vind je de tabel met de opzegtermijnen bij opzegging 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 (een maand, drie maanden of een jaar) aanvat, valt hij/zij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijv. ontslag krijgen na 4 jaar en 1 maand anciënniteit = 15 weken opzeg.

Let op! Wanneer je arbeidsovereenkomst tijdens de opzegtermijn wordt geschorst dan heeft dit gevolgen voor de termijn. De termijn wordt verlengd met het aantal kalenderdagen van de schorsing (bijv. wettelijke vakantie, ziekte, ...).

Deze schorsing is alleen van toepassing wanneer je ontslagen wordt door de werkgever, niet wanneer je zelf ontslag neemt.

2.1.2 Ontslag van de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014

Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2014 blijft er een verschil tussen arbeiders en bedienden bestaan bij opzeg door de werkgever. Dit verschil wordt echter gecompenseerd door een vergoeding ten laste van de RVA (en dus ten laste van de sociale zekerheid), namelijk de **ontslagcompensatievergoeding (OCV)**.

Je opzegtermijn wordt in drie stappen berekend.

Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor een gedeelte van je opzegtermijn/vergoeding. Het eerste stuk van de opzegtermijn dat betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014, wordt berekend volgens het (oude) sectorale stelsel (tabel 2).

Tabel 2: Oude sectorale opzegtermijnen voor arbeiders in dienst vóór 31 december 2013

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer	SWT
> 6 maanden	28 dagen	14 dagen	28 dagen
6 maanden – 5 jaar	40 dagen	14 dagen	28 dagen
5 jaar – 10 jaar	48 dagen	14 dagen	28 dagen
10 jaar – 15 jaar	70 dagen	28 dagen	28 dagen
15 jaar – 20 jaar	98 dagen	28 dagen	28 dagen
20 jaar – 25 jaar	129 dagen	28 dagen	56 dagen
25 jaar – 30 jaar	154 dagen	28 dagen	56 dagen
+ 30 jaar	182 dagen	28 dagen	56 dagen

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.

Ten slotte wordt, bij opzeg door de werkgever, het resultaat van de twee stappen vergeleken met de opzegtermijn die voor een gelijke anciënniteit zou zijn bekomen onder de nieuwe regeling (tabel 1).

Het verschil tussen de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn en de opzegtermijn die zou zijn bekomen op basis van tabel 1, wordt dan door de RVA bijgesteld onder de vorm van een ontslagcompensatievergoeding. 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.

Voorbeeld

Je wordt ontslagen op 31 maart 2023 en je begon te werken in je bedrijf op 1 januari 2003.

- 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 in totaal 62 weken, maar slechts een deel hiervan wordt door de werkgever gedragen.
- *Aandeel van je werkgever:*
 - Tot 1 januari 2014 had je 11 jaar anciënniteit in het oude sectorale stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 10 weken of 70 dagen (zie tabel 2).
 - Van 1 januari 2014 (=start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 2023 heb je nog 9 jaar en 3 maand anciënniteit lopen tot aan je ontslag, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 30 weken (zie tabel 1).
 - De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor $10 + 30 = 40$ weken.
- *Aandeel van de RVA = 62 weken (totaal) – 40 weken = 22 weken die niet worden gepresteerd en worden betaald in de vorm van een 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 kun 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**.

2.1.3 Ontslag door de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014

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

Tabel 3: 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/zij een nieuwe periode van anciënniteit aanvat, valt hij/zij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijvoorbeeld: ontslag gegeven na 3 jaar en 9 maanden anciënniteit = 6 weken opzeg.

Let op! Een schorsing van de arbeidsovereenkomst heeft hier geen gevolgen voor de opzegtermijn. De termijn wordt niet verlengd.

Let op! Wanneer je als arbeider zelf je ontslag heeft, bedraagt de opzegtermijn nooit meer dan 13 weken!

2.1.4 Ontslag door de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014

Voor de arbeiders die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014, wordt de opzegtermijn in twee stappen berekend.

- Voor de eerste stap neem je je anciënniteit in de onderneming vóór 1 januari 2014. Voor die periode gelden de oude sectorale opzegtermijnen van tabel 2.
- Voor de tweede 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 3.
- Stap 1 en 2 worden opgeteld met als resultaat je opzegtermijn.

Voorbeeld

Je neemt ontslag op 24 februari 2023 en je begon te werken in je bedrijf op 1 juli 2007.

- Je opzegtermijn wordt in twee stappen berekend.
- Op de datum van je ontslag heb je 6 jaar en 6 maand anciënniteit vóór 1 januari 2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 2 weken opzegtermijn (14 dagen).
- Je hebt 9 jaar en 2 maand anciënniteit na 1 januari 2014 wat volgens tabel 3 resulteert in 13 weken.
- Wanneer we beide optellen, dan bedraagt je opzegtermijn dus 2 weken + 13 weken = 15 weken.

Maar let op! Wanneer een werknemer ontslag neemt, dan kan de opzegtermijn nooit meer dan 13 weken bedragen. De opzegtermijn die de werknemer moet presteren bedraagt hier dus 13 weken (in plaats van 15 weken).



2.1.5 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 afgeweken 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 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 Werkloosheid

2.2.1 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>).

Op 1 oktober 2023 werden de aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid geïndexeerd met 16,14 %. De bedragen zijn sindsdien

als volgt: 7,10 euro per volledige werkloosheidsuitkering en 3,57 euro per halve werkloosheidsuitkering.

2.2.2 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 ongeacht je gezinstoestand. In tegenstelling tot uitkering bij volledige werkloosheid, kent je uitkering bij tijdelijke werkloosheid geen dalend verloop.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in hoofdstuk 7 (Fonds voor Bestaanszekerheid).

Nieuw! Op 1 oktober 2023 werden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd met 16,14 %. De bedragen zijn sindsdien als volgt: 10,45 euro per volledige uitkering en 5,23 euro per halve uitkering.

2.3 (Beroeps)ziekte & (arbeids)ongeval

Er zijn in functie van het gewaarborgd loon 4 punten die je niet uit het oog mag verliezen:

1. Informeer onmiddellijk je werkgever!
2. Wanneer het een arbeidsongeval is, vraag de werkgever hiervan aangifte te doen.

3. Maak (indien het arbeidsreglement dat voorschrijft) het geneeskundig getuigschrift aan je werkgever over binnen de voorgeschreven termijn. Doe dit ook voor verlengingen.

Let op! Ook wanneer het om een arbeidsongeval of beroepsziekte gaat, moet je je attesten doorsturen aan de werkgever (en bijkomend aan de verzekeraar of Fedris).

4. Er kan een controle volgen waaraan je je niet mag onttrekken (ook bij arbeidsongeval of beroepsziekte!)

2.3.1 Gewaarborgd loon

Het gewaarborgd loon is het loon waarop je recht hebt als je door ziekte of een ongeval (andere dan beroepsziekte of arbeidsongeval) niet kan werken. De regeling is verschillend voor arbeiders en bedienden. Als arbeiders heb je na een maand dienst recht op gewaarborgd loon. Samengevat ziet het gewaarborgd loon voor arbeiders er als volgt uit:

- **1 tot 7 dagen arbeidsongeschikt:** 100 % van het brutoloon betaald door de werkgever
- **8 tot 14 dagen arbeidsongeschikt:** 85,88 % van het brutoloon betaald door de werkgever
- **15 tot 30 dagen arbeidsongeschikt:** 25,88 % van het begrensde brutoloon (+ 85,88 % van het deel boven deze grens) betaald door de werkgever + een uitkering vanwege het ziekenfonds (60 % van het begrensde brutoloon)

Na een maand arbeidsongeschiktheid val je terug op 60 % van het begrensde brutoloon, betaald door jouw ziekenfonds. Na een jaar arbeidsongeschiktheid begint de invaliditeit, waarvoor je uitkeringen blijft ontvangen van het ziekenfonds (het bedrag is afhankelijk van je brutoloon en je gezinstoestand).

Het gewaarborgd loon bij beroepsziekte of arbeidsongeval (of ongeval op weg van of naar het werk) is als volgt geregeld:

Hier telt geen anciënniteitsvoorwaarde. Je hebt recht op het normale loon gedurende de eerste 7 dagen van je arbeidsongeschiktheid. Tijdens de volgende periode van 23 dagen betaalt de werkgever, bij wijze van voorschot, eveneens het normale loon verder uit. Dit zal later worden terugbetaald door de verzekeraar of Fedris. Na de dertigste dag zal de verzekeraar of Fedris rechtstreeks dagvergoedingen aan jou betalen. Mocht je dossier nog niet in orde zijn of er nog geen erkenning zijn van je arbeidsongeval of beroepsziekte, zal eerst het ziekenfonds tussenkomen waarna er een verrekening zal plaatsvinden.

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



2.3.2 Ziekenfonds

Na een maand van ziekte betaalt het ziekenfonds je gedurende een periode van 6 maanden 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.

2.3.3 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 werknemers 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.

2.3.4 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. Sinds de wet betreffende het eenheidsstatuut (26 december 2013) is voorzien 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). De beschikbaarheid voor een bezoek van de controlearts kan worden geregeld bij sectorale cao, via een bedrijfs-cao of via een aanpas-

sing van het arbeidsreglement. **In de sector edele metalen is geen dergelijke cao voorzien.**

Mag je volgens het medisch attest je woning niet verlaten, dan wordt van je verwacht dat je de controle-arts 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, dan kun je worden verplicht om je aan te melden in de praktijk van de controle-arts. Je verplaatsingskosten worden vergoed door je werkgever. Ook de kosten voor het medisch onderzoek zijn altijd ten laste van de werkgever.

Als de controle-arts 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 controle-arts. De periode van arbeidsongeschiktheid waarover geen geschil bestaat, valt hierbuiten. Als je het niet eens bent met de bevindingen van de controle-arts, dan moet je dit laten noteren in het schriftelijke verslag. Het is ook mogelijk dat de attesten van je huisarts en de controle-arts 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.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector voorziet ook in geval van ziekte een aanvullende vergoeding, bovenop de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in hoofdstuk 7 (Fonds voor Bestaanszekerheid).



2.3.5 Re-integratie langdurig zieken

Werknemers die langdurig afwezig zijn wegens ziekte, kunnen via een re-integratietraject opnieuw aan de slag (proberen te) gaan. 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 vakbondsafgevaardigde of secretaris.

Let op! De regelgeving inzake het re-integratietraject werd in 2022 op diverse punten aangepast via het KB van 11 september 2022. Alle info daarover vind je op de website van ABVV-Metaal of op www.werk.belgie.be.

2.4 Aanvullend pensioen

Arbeiders in de sector van de edele metalen (PSc 149.03) hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe is het Sectoraal Pensioenfonds SEFOCAM opgericht. Sinds 1 januari 2019 werd het beheer overgenomen door SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be). Dit fonds ontvangt via de Rijksdienst voor sociale zekerheid de bijdragen die je werkgever voor je stort. Deze bijdrage bedraagt momenteel 1,05 % van je jaarlijkse brutoloon. **Vanaf 1 januari 2025 wordt deze bijdrage verhoogd tot 1,1 %**, een verhoging die kadert in de harmonisering van de aanvullende pensioenen tussen arbeiders en bedienden.

Alleen wie in totaal minstens 12 maand heeft gewerkt in de sector, heeft recht op een aanvullend pensioen. De gewerkte periode mag onderbroken zijn en verdeeld over meerdere werkgevers binnen de

sector. Ook de aard (voltijds – deeltijds – bepaalde of onbepaalde duur) van je arbeidscontract speelt hierin geen rol. Periodes van uitzendwerk worden niet meegeteld als gewerkte periode. Je bent dan immers in dienst bij een uitzendkantoor en niet bij een bedrijf van de sector. Ter compensatie wordt je loon als uitzendkracht verhoogd met een gelijkwaardige pensioenpremie.

Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

- Het is de som van de werkgeversbijdragen die voor jou tijdens je loopbaan werden gestort, eventueel aangevuld met de waarborgen voortvloeiend uit het solidariteitsluik.
- Het solidariteitsluik biedt een tussenkomst voor een aantal onvoorziene risico's die tijdens de loopbaan van de aangeslotenen in de sector kunnen voorkomen zoals overlijden, arbeidsongeschiktheid door (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval en tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen. **Op 1 januari 2022 werden de solidariteitsprestaties voor arbeidsongeschiktheid en tijdelijke werkloosheid om economische redenen verhoogd van 0,5 euro naar 1 euro per dag. In geval van overlijden werd het bedrag verhoogd van 1.000 euro naar 2.000 euro.**
- Het voor jou opgespaard bedrag wordt verhoogd met een rendement dat vanaf 1 januari 2016 1,75 % bedraagt. Bijdragen van vóór 31 december 2015 hebben nog een rendement van 3,25 %.

Je aanvullend pensioen opvragen

Je kunt je aanvullend pensioen opvragen als kapitaal (eenmalige uitbetaling) of als (jaarlijkse levenslange) rente, op voorwaarde dat deze rente minstens 500 euro bruto per jaar bedraagt. Dit kan vanaf de eerste dag van de maand die volgt op:

- de maand waarin je met wettelijk pensioen (65 jaar) gaat;
- de maand waarin je met vervroegd wettelijk pensioen gaat;

- in 2022

- op 63 jaar/42 loopbaanjaren
- op 61 of 62 jaar/43 loopbaanjaren
- op 60 jaar/ 44 loopbaanjaren

Daarnaast zijn er nog overgangsmatregelen:

Als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961, kun je in deze sector je aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen op respectievelijk 60, 61, 62 en 63 jaar op voorwaarde dat je dan met SWT bent.

Op geen enkel ander moment kun je je aanvullend pensioen opvragen.

Aanvullend pensioen van bruto naar netto

Indien je het kapitaal uitgekeerd krijgt, moet je rekening houden met de volgende afhoudingen:

- een RIZIV-bijdrage (ziekte- en invaliditeitsbijdrage) van 3,55 % op het brutobedrag
- een solidariteitsbijdrage van maximaal 2 % op het brutobedrag, de hoogte van deze bijdrage varieert tussen 0 % en 2 % afhankelijk van de grootte van je brutobedrag
- een bedrijfsvoorheffing van 16,66 % (of 10,09 %), de bedrijfsvoorheffing wordt berekend op de belastbare basis (zijnde je brutobedrag, verminderd met de RIZIV- en solidariteitsbijdrage).

Het generatiepact heeft de belastingvoet verhoogd bij een opname van het kapitaal voor je 62e.

Leeftijd uitbetaling	vóór 01/07/2013	vanaf 01/07/2013
60 jaar	16,5 %	20 % of 16,5 % ⁽¹⁾
61 jaar	16,5 %	18 % of 16,5 % ⁽¹⁾
62 jaar tot 64 jaar	16,5 %	16,5 %
65 jaar of ouder	16,5 % of 10 %	16,5 % of 10 % ⁽²⁾

De sector verlaten

Als je de sector verlaat voor een bedrijf in een andere sector, dan krijg je de keuze over wat er moet gebeuren met het voor jou opgespaard bedrag. In ieder geval kun je het bedrag niet opvragen, tenzij je natuurlijk aan de bovenstaande voorwaarden voldoet.

Wat kan wel?

- Je kunt het bedrag laten staan in het Sectoraal Pensioenfonds (SEFOPLUS) tot wanneer je met pensioen gaat. Het bedrag wordt dan verhoogd met het minimumrendement (1,75 % voor het gedeelte vanaf 1 januari 2016 en 3,25 % voor het gedeelte tot en met 31 december 2015).
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar het pensioenstelsel van je sector of dat van je nieuwe werkgever.
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar een andere instelling die aanvullende pensioenen beheert.

Je wordt over deze mogelijkheden schriftelijk verwittigd. Laat je bij de keuze in ieder geval adviseren door je afgevaardigde of secretaris.

⁽¹⁾ 16,5 % enkel van toepassing indien uitbetaling in kader van de wettelijke pensionering
⁽²⁾ 10 % in de mate dat je blijven werken bent of werkloos was binnen een referentieperiode van 3 jaar voor je 65e.

Overlijden voor de pensioenleeftijd?

Het rusten/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene (vóór of na pensionering), of de overeenstemmende kapitaalswaarde, worden aan hun rechthebbende(n) toegezegd.

Informatie over je aanvullend pensioen

Zolang je actief bent in de sector, ontvang je jaarlijks (in november of december) een pensioenfiche met de stand van zaken van je aanvullend pensioen. Je kunt je meest recente pensioenfiche ook online consulteren via de webstek van het Pensioenfonds (www.sefoplus.be).

Een aanrader! Een andere mogelijkheid om zicht te krijgen op je wettelijk pensioen maar ook op je aanvullend pensioen of andere aanvullende pensioenen, is de webstek van **mypension** (<https://mypension.be>) Je logt er in met je elektronische identiteitskaart en de rest wijst zich (vanzelf) uit.

Alle aanvragen tot uitkering van je aanvullend pensioen n.a.v. je wettelijk pensioen of overlijden, alsook de aanduiding van je begunstigde, gebeuren via geijkte formulieren die je kunt downloaden op de hogergenoemde webstek www.sefoplus.be. Op deze formulieren staat telkens vermeld welke documenten je moet toevoegen.

Contactgegevens:

vzw SEFOPLUS, Woluwedal 46/7, 1200 Brussel.

Tel: 02/761.00.71

Website: www.sefoplus.be

OP ZAK

- De bijdrage voor het Sectoraal Pensioenfonds bedraagt momenteel 1,05 %. Vanaf 1 januari 2025 wordt deze bijdrage verhoogd naar 1,1 %.
- Alle formulieren inzake aanvullend pensioen kun je opvragen op de website www.sefoplus.be.
- Via mypension.be krijg je een duidelijk zicht op zowel je wettelijk als aanvullend pensioen!

Precaire contracten

Precaire contracten zijn tijdelijke contracten, uitzendcontracten en contracten voor een bepaald werk. Dergelijke contracten bieden uiteraard geen zekerheid. Werknemers die werken met een contract van bepaalde duur vallen alleszins volledig onder de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.

Indien je wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere contracten van bepaalde duur of na één of meerdere uitzendcontracten, wordt de anciënniteit die je ondertussen hebt opgebouwd volledig meegenomen (op voorwaarde dat er geen onderbreking was van 6 maanden tussen deze contracten).

Een uitzendcontract omwille van tijdelijke vermeerdering van werk moet na een periode van 65 werkdagen omgezet worden in een contract van onbepaalde duur.

Op deze website vind je alles over de rechten en plichten van uitzendkrachten: <http://www.abvv.be/interim>.

3. Arbeidstijd

3.1 Wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de sector van de edele metalen bedraagt 38 uur.

3.2 Overuren

De wet inzake wendbaar en werkbaar werk, ook bekend als de wet-Peeters, bepaalt dat de wekelijkse arbeidsduur van 38 uren moet gerespecteerd worden over een referentieperiode van een jaar, weliswaar binnen de grenzen van 9 uren per dag en 45 uren per week.

Interne overurengrens

De wet-Peeters legt de interne overurengrens standaard op 143 uren. Het doel van deze interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eenmaal deze grens bereikt, moeten deze overuren worden afgebouwd. Dit kan ofwel via inhaalrust, ofwel via uitbetaling.

Dergelijke overuren kunnen slechts gepresteerd worden na de goedkeuring door de vakbondsafvaardiging.

Vrijwillige overuren

Per kalenderjaar kunnen werknemers 120 'vrijwillige' overuren presteren op voorwaarde van een individueel akkoord tussen werknemer en werkgever. Dit akkoord moet om de zes maanden worden hernieuwd.

- Van deze 120 vrijwillige overuren tellen de eerste 25 uren niet mee voor het bepalen van de interne grens van 143 uren (de resterende 95 wel, indien deze worden gepresteerd uiteraard).
- Deze vrijwillige overuren worden uitbetaald (loon + overloon), ze kunnen niet worden opgenomen in de vorm van inhaalrust.
- Dergelijke overuren moeten ook niet gemotiveerd worden: een buitengewone werkvermeerdering of onvoorziene omstandigheden inroepen, hoeft in dit geval dus niet. Voor dit soort overuren is er ook geen goedkeuring van de vakbondsafvaardiging nodig.

Relance-uren

In het kader van de coronacrisis besliste de regering dat bedrijven bijkomend nog eens 120 vrijwillige 'relance-uren' kunnen laten presteren. Normaal kunnen ondernemingen gebruik maken van de bestaande 120 'gewone' vrijwillige overuren, maar in combinatie met de relance-uren wordt dat aantal beperkt tot 100. In totaal kunnen ondernemingen dus 220 vrijwillige overuren laten presteren (100 gewone vrijwillige overuren + 120 relance-uren). Dit is een tijdelijke maatregel die in eerste instantie geldig was tot en met 31 december 2022 maar werd verlengd tot 30 juni 2025.

Concreet kunnen er dus 120 relance-uren gepresteerd worden:

- van 1 juli 2023 tot 31 december 2023
- van 1 januari 2024 tot 31 december 2024
- van 1 januari 2025 tot 30 juni 2025

De relance-uren zijn netto-overuren. Ze worden betaald aan 100 % zonder inhaalrust en zonder overloon. Er worden ook geen sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing op betaald (niet door de werkgever en niet door de werknemer). De relance-uren moeten steeds schriftelijk worden overeengekomen tussen de werkgever en de individuele werknemer. Deze overeenkomst is maximaal zes maanden geldig (maar kan telkens worden hernieuwd).

3.3 Sectoraal kader nachtarbeid

Binnen de sector bestaan afspraken en procedures inzake (de invoering van) nachtarbeid.

Afspraken

- Nachtarbeid kan enkel op vrijwillige basis.
- Nachtarbeid kan enkel voor werknemers met een contract van onbepaalde duur.
- Er is een terugkeerrecht voor zwangere vrouwen en voor werknemers met ernstige medische, familiale, ... problemen.

Procedure om nachtarbeid in te voeren

- De werkgever moet vooraf de werknemers schriftelijk informeren over zijn voornemen om nachtarbeid in te voeren, alsook over de factoren die een invoering rechtvaardigen.
- In bedrijven met een vakbondsafvaardiging dient een cao te worden afgesloten (ondertekend door alle in de vakbondsafvaardiging aanwezige vakbonden).
- In bedrijven zonder vakbondsafvaardiging dient het betrokken paritair comité zijn goedkeuring te geven over de resultaten van de besprekingen met de werknemers.

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 kun je aflezen met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in 2023	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
- Vaderschapsverlof
- 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
- Werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Werkloosheid om economische redenen
- Vlaams opleidingsverlof (VOV)

3.4.2 Jeugdvakantie

Ook als jongere heb je recht op vakantie, maar bij onvoldoende gepresteerde 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 verbonden aan een enkele voorwaarden:

- Op 31 december van het vakantiedienstjaar (het vakantiedienstjaar is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin je als jongere vakantie neemt) ben je nog geen 25 jaar.
- 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 zijn uitgeput. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering.

Meer info? Surf naar werk.be/jeugdvakantie.

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 (= het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin je vakantie neemt).
- Je hebt recht op minder dan 4 weken 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.

Meer info? Surf naar werk.be/seniorvakantie.

3.4.4 Europese vakantie

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

Voorwaarde is wel dat je minstens 3 maanden hebt gewerkt (aanlooperperiode).

De Europese vakantie is gebaseerd op 1 week vakantie per 3 maanden werk. Na de aanlooperperiode bouw je vakantiedagen op in verhouding tot je prestaties. Je hoeft dan ook niet te 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 te hebben gewerkt, heeft recht op 2 weken Europese vakantie. Je vraagt deze vakantie aan door het formulier van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen en op te sturen naar je vakantiekas.

Merk op!

- 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 2024 en 2025 vallen de feestdagen op onderstaande dagen:

Feestdag	2024	Dag	2025	Dag
Nieuwjaar	1 januari 2024	Maandag	1 januari 2025	Woensdag
Paasmaandag	1 april 2024	Maandag	21 april 2025	Maandag
Feest van de Arbeid	1 mei 2024	Woensdag	1 mei 2025	Donderdag
O.H. Hemelvaart	9 mei 2024	Donderdag	29 mei 2025	Donderdag
Pinkstermaandag	20 mei 2024	Maandag	9 juni 2025	Maandag
Nationale feestdag	21 juli 2024	Zondag	21 juli 2025	Maandag
O.L.V. Hemelvaart	15 augustus 2024	Donderdag	15 augustus 2025	Vrijdag
Allerheiligen	1 november 2024	Vrijdag	1 november 2025	Zaterdag
Wapenstilstand	11 november 2024	Maandag	11 november 2025	Dinsdag
Kerstmis	25 december 2024	Woensdag	25 december 2025	Donderdag

Valt een feestdag op een zondag of op 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 de ondernemingsraad of de syndicale delegatie (indien geen ondernemingsraad) of in overleg tussen werkgever en werknemer (indien ook geen syndicale delegatie). Als de vervangingsdag niet expliciet via deze weg wordt vastgelegd, dan valt hij op de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag.

De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te brengen van de vervangingsdagen vóór 15 december van elk jaar. 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.

3.4.6 Anciënniteitsverlof

Binnen de sector edele metalen bestaat volgende regeling:

- 1 dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- 2 dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming
- 3 dagen verlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming

De anciënniteit moet bereikt zijn op 30 juni van het jaar in kwestie.

3.5 Klein verlet

In de volgende situaties heb je recht op dagen van klein verlet of kort verzuim:

- **Huwelijk**
 - Eigen huwelijk of verklaring van wettelijke samenleving of officiële neerlegging van samenlevingscontract:
Je krijgt 3 dagen vrijaf in de loop van de week van de gebeurtenis of in de daaropvolgende week.
 - Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind (wettig of erkend), kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van eender welk andere verwant die bij de werknemer inwoont:
Je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).
- **Geboorte van je eigen kind**
 - Geboorte van je eigen, wettelijk, gewettigd, aangenomen, erkend natuurlijk kind of regelmatig door jou opgevoed kind):
Je mag 20 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de geboorte. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, voor de volgende 17 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.
- **Adoptie**

Wanneer er een kind in het gezin wordt onthaald in het kader van een adoptie, heb je recht op maximaal 6 weken adoptieverlof (per adoptieouder). Sinds 1 januari 2023 werd het adoptieverlof opgetrokken met 3 weken (als er 2 adoptieouders zijn, moeten deze 3 extra weken onder elkaar verdeeld worden). Tijdens de eerste 3 dagen vrijaf behoud je je normale loon, maar voor de rest van het adoptieverlof krijg je een uitkering van het ziekenfonds (meer info over het adoptieverlof op 4.3.4).



- **Overlijden**

- Overlijden van de echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner van de werknemer, een kind (of pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg) van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner:

Je hebt recht op 10 dagen rouwverlof. De eerste 3 dagen moet je verplicht opnemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. De overige 7 dagen mag je vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden. Gedurende deze 10 dagen rouwverlof ontvang je je normale loon ten laste van de werkgever.

- Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner:

Je hebt recht op 3 dagen vrijaf, te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Gedurende deze 3 dagen rouwverlof ontvang je je normale loon ten laste van de werkgever.

- Overlijden van een broer, zus, schoonzus, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont:

Je hebt recht op 2 dagen vrijaf, te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. Tijdens deze 2 dagen rouwverlof betaalt de werkgever je normale loon.

- Overlijden van een broer, zus, schoonzus, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, van de werk-

nemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont:

Je hebt recht op 1 vrije dag, op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. Tijdens deze dag rouwverlof betaalt de werkgever je normale loon.

- Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden:

Je hebt recht op 1 vrije dag, op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. Je hebt voor die dag recht op je normale loon ten laste van de werkgever.

- **Allerlei**

- Een wettig, gewettigd, aangenomen, natuurlijk erkend of regelmatig door jou opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie:

Je krijgt 1 vrije dag. Wanneer de plechtigheid plaatsvindt op een zon- of feestdag, zal deze dag genomen worden op de arbeidsdag onmiddellijk voor of onmiddellijk na het feest.

- 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 recht bank, 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.

4. Onderbreking van de loopbaan

4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen

Het **tijdskrediet met motief** geeft werknemers het recht om een tijdje minder of niet te werken omwille van een specifieke reden (zorgtaken of het volgen van een opleiding). Werknemers kunnen zowel voltijds, halftijds als 1/5 tijdskrediet nemen. Het loonverlies wordt deels gecompenseerd via uitkeringen van de RVA.

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 minderjarig kind dat deel uitmaakt van je gezin
6. Het volgen van een **erkende opleiding**

Een **landingsbaan** is ook een vorm van tijdskrediet, specifiek voor oudere werknemers die het wat kalmer aan willen doen in de laatste fase van hun loopbaan (halftijds of 4/5 werken). Werknemers in een landingsbaan hebben in bepaalde gevallen recht op een uitkering van de RVA.


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 volgen.³</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 24 maanden anciënniteit in de onderneming is 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%-drempel⁴ 	<p>Voltijds en halftijds kan maar mits sectorale cao. In de sector edele metalen is dergelijke cao voorzien.</p>	<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 jaar⁵ (op aanvangsdatum tijdskrediet); • palliatieve zorg te verlenen; • bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind; • een zwaar ziek gezins- of familielid⁶ 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 is 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. (Alleen arbeiders worden in rekening gebracht voor het bepalen van de drempel.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds en halftijds kan maar mits cao. In de sector edele metalen bestaat er een recht op 51 maanden voor voltijds en halftijds tijdskrediet met motief zorg. • Er is 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>

(3) 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.

(4) Nieuw! Bij het bepalen van de 5% -drempel wordt alleen rekening gehouden met het aantal arbeiders i.p.v. met het totale aantal werknemers (arbeiders en bedienden samen)

(5) Sinds februari 2023 is het recht op uitkeringen bij tijdskrediet 'zorg voor een kind' beperkt tot 48 maanden. Een werknemer die met dit motief voltijds tijdskrediet opneemt, krijgt ook alleen een uitkering als zijn of haar kind niet ouder is dan 5 jaar (i.p.v. 8 jaar).

(6) Gezinslid = samenwonend en familielid = 2^e graad


Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)

- In de regel kan een werknemer pas instappen in een 1/2- of 1/5-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. Tot en met 30 juni 2025 is de instapleeftijd vastgelegd op 55 jaar voor zowel een 1/2- of 1/5-vermindering. Dit tijdskrediet eindeloopbaan is beperkt tot 4 gevallen en vereist het sluiten van een sectorale of ondernemings-cao. In de sector edele metalen is zo'n sectorale cao gesloten.

Gevallen	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. 	Volledige 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 tewerkgesteld 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 • Nachtarbeid 	Volledige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar gewerkt hebben in een stelsel van nachtarbeid	Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	Volledige gelijkstelling
Uitzonderingen: Tijdskrediet vanaf 50 jaar <ul style="list-style-type: none"> • 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 eindloopbaan (Landingsbanen)				
Soorten landingsbaan	Loopbaan en tewerkstellingsvoorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Gevolgen voor pensioen
Uitz. 1: <u>recht op halftijdse vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: werknemers na een zwaar beroep dat ook op de lijst knelpuntberoepen staat	25 jaar loopbaan - 24 maand minstens ¾ gewerkt	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling
Uitz. 2: <u>recht op 1/5-vermindering</u> • 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 is voorzien voor de sector edele metalen	Onderworpen aan 5 %-drempel	Geen gelijkstelling
Uitz. 3: <u>recht op halftijds en 1/5-vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: - Onderneming in moeilijkheden of herstructurering - Aanvangsdatum in periode van erkenning - Aantonen door landingsbanen: • Ontslagen vermeden • Werkloosheid met bedrijfsstoeslag verminderd • Minister bevestigt voorwaarden	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5		Onderworpen aan 5 %-drempel	Geen gelijkstelling

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	Mantelzorg
Recht	<ul style="list-style-type: none"> • Voor elke ouder • Voor een kind jonger dan 12 jaar, zowel bij geboorte als adoptie 	<ul style="list-style-type: none"> • Voor elke werknemer op voorwaarde van een attest⁷ behandelend arts • Voor een gezins- of familielid⁸ lijdt aan een zware ziekte • Voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen 	<p>Voor elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voor elke werknemer die voltijds tewerkgesteld is bij 1/5 of halftijdse opname mantelzorg • Voor voltijdse opname is er geen tewerkstellingsvoorwaarde • Je moet erkend zijn als mantelzorger van de zorgbehoevende persoon. (zowel ten aanzien van je werkgever als van de RVA moet je het bewijs toevoegen dat je erkend bent als mantelzorger)
Vormen	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds 4 maand per kind⁹ • Halftijds 8 maand per kind • 1/5 gedurende 20 maanden • 1/10 gedurende 40 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds hoogstens 12¹⁰ maanden • Halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds of proportioneel gedurende 1 maand • Kan tweemaal met 1 maand worden verlengd 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds: <ul style="list-style-type: none"> - zowel voor voltijdse als deeltijdse werknemers - gedurende 3 maand - 1 x verlengbaar • 1/2 of 1/5: <ul style="list-style-type: none"> - enkel voltijdse werknemers - gedurende 6 maand - 1 x verlengbaar
Sociale rechten	<ul style="list-style-type: none"> • De pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoedingen worden berekend • Je geniet ontslagbescherming. 		op basis van het voltijds loon.	

(7) 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.

(8) Gezinslid = elke persoon die samenwoont met werknemer
Familielid = bloedverwanten tot de 2e graad en aanverwanten tot de eerste graad van de werknemer

(9) 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.

(10) Dit kan worden uitgebreid naar hoogstens 24 maanden als alleenstaande en als de medische bijstand vereist is voor een kind van hoogstens 16 jaar.

Sinds 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 normaal gezien alleen gebruik maken mits akkoord van de werkgever, maar in deze sector geldt sinds 1 oktober 2023 een recht op 1/10-ouderschapsverlof.



4.2.2 Zorgverlof voor hospitalisatie ziek kind

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.

Tijdens dit zorgverlof krijg je geen loon van je werkgever, maar wel een uitkering van de RVA. Die uitkering is forfaitair en dus niet gebaseerd op je loon.

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:

- **Prenataal verlof: 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 van prenatale rust. Onder meer werk- en stempeldagen en wettelijke vakantiedagen zijn wel overdraagbaar. Ziekte-dagen kun je in principe niet overdragen.

- **Postnataal verlof: 9 weken**

De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt minstens 9 weken (11 weken in geval van een meerling). 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 begrensd 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. De vergoeding valt ten laste van het ziekenfonds.

4.3.2 Vaderschapsverlof (geboorteverlof)

In de regeling op het geboorteverlof heeft elke werknemer, ongeacht het arbeidsregime waarin hij is tewerkgesteld (voltijds of deeltijds), het recht om een aantal dagen van het werk afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat.

Sinds 1 januari 2023 bedraagt het aantal dagen geboorteverlof 20 dagen. Deze dagen mogen door de werknemer vrij worden gekozen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Zij mogen ineens worden opgenomen, maar dat is niet verplicht. De werknemer kan er ook voor kiezen om de dagen te spreiden over een periode van vier maanden vanaf de bevalling. De dag van de bevalling geldt als eerste dag van die periode van vier maanden. In geval van geboorte van een tweeling of een meerling worden de dagen geboorteverlof slechts eenmaal toegekend.

Tijdens de eerste drie dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Om recht te hebben op dit loon dient de werknemer de werkgever vooraf te verwittigen van de bevalling. Indien dit laatste onmogelijk blijkt, moet de werknemer de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen. Tijdens de volgende dagen van het geboorteverlof ontvangt de werknemer geen loon, maar wordt een uitkering toegekend via het

ziekenfonds. Het bedrag van deze uitkering is vastgelegd op 82 % van het gedeelde brutoloon.

4.3.3 Geboorteverlof meeouders

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, hebben de werknemers die meeouder zijn het recht om evenveel dagen van het werk afwezig te zijn als vermeld zijn onder punt 4.3.2. (Vaderschapsverlof). Deze dagen zijn door hen ook 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.

4.3.4 Adoptieverlof

De werknemer die in het kader van adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op adoptieverlof. Het doel van dit verlof bestaat erin de werknemer in staat te stellen om voor dat kind te zorgen.

Een werknemer die een minderjarig kind adopteert, heeft recht op een individueel krediet van max. 6 weken adoptieverlof. Wanneer een koppel (beide werknemers) een minderjarig kind adopteert, dan hebben zij allebei recht op een individueel krediet van maximaal 6 weken adoptieverlof. Dit krediet is niet overdraagbaar van de ene naar de andere adoptieouder.

Het individueel krediet kan worden verdubbeld als het adoptiekind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid. Wanneer gelijktijdig meerdere minderjarige kinderen worden geadopteerd, dan kan het individueel krediet met 2 weken worden verlengd.

Bijkomend krediet te verdelen onder de adoptieouders

Het adoptieverlof van maximaal 6 weken per adoptieouder wordt sinds 2019 geleidelijk opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen. Sinds 1 januari 2023 is het adoptieverlof opgetrokken met 3 weken. Vanaf 1 januari 2025 wordt het adoptieverlof opgetrokken met 4 weken en vanaf 1 januari 2027 met 5 weken. Deze extra weken – boven op het individueel krediet van 6 weken – moeten in geval van 2 adoptieouders onder elkaar verdeeld worden.

Dit bijkomend krediet wordt eveneens verdubbeld als het adoptiekind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid.

Modaliteiten

- Het adoptieverlof moet een aanvang nemen binnen de 2 maanden vanaf de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister van de gemeente.
- De werknemer moet zijn werkgever minstens 1 maand voor de start van het verlof op de hoogte brengen (een kortere termijn kan worden afgesproken tussen werkgever en werknemer). De kennisgeving kan via aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift aan de werkgever (waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever).
- Het adoptieverlof moet in een aaneengesloten periode worden opgenomen van minstens 1 week of een veelvoud daarvan. Indien niet het maximaal aantal weken wordt opgenomen dan verliest de werknemer de resterende weken.
- De eerste 3 dagen van het adoptieverlof ontvangt de werkgever gewaarborgd loon van de werkgever. De resterende dagen ontvangt de werknemer een uitkering van zijn ziektefonds (alle info voor het aanvragen van uitkeringen vind je op de website van jouw ziektefonds).

4.3.5 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.

4.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)

Een werknemer kan omwille van ‘dwingende redenen’ maximaal 10 werkdagen 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 1e 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

Het algemene SWT-stelsel is vastgelegd in cao nr. 17. De leeftijdsgrens om voor dit stelsel in aanmerking te komen is 62 jaar. De vereiste loopbaan bedraagt 40 jaar voor mannen en 39 jaar (in 2023) of 40 jaar (vanaf 2024) voor vrouwen. Naast het algemene SWT-stelsel (62 jaar) bestaan er ook nog afwijkende SWT-stelsels zoals SWT lange loopbaan en SWT zware beroepen.

Voor deze afwijkende stelsels ligt de leeftijd op 60 jaar (tot 30 juni 2025). Om er gebruik van te kunnen maken, moet er in de sectoren een sectorale cao worden afgesloten. In de sector edele metalen is dat het geval. Hieronder volgt een schematisch overzicht van alle huidige SWT-stelsels en hun voorwaarden (leeftijd en loopbaan). Ook de voorwaarden om vrijgesteld te worden van de aangepaste beschikbaarheid komen aan bod.

Tot slot vermelden we nog dat het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Edele Metalen voorziet in een aanvullende vergoeding voor wie in een SWT-stelsel stapt (zie punt 7).



SWT - Situatie 2023-2024				
Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		Cao	Mogelijk in de sector edele metalen
62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 39 jaar (2023) 40 jaar (2024)	Cao nr. 17	Ja
60 jaar	33 jaar + zwaar beroep ¹¹		Cao nr. 166	Sectorale cao geldig van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025
60 jaar	35 jaar loopbaan + zwaar beroep		Cao nr. 143	Enkel mogelijk mits bedrijfs-cao
60 jaar	40 jaar		Cao nr. 167	Sectorale cao geldig van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025
60 jaar	33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid		Cao nr. 166	Sectorale cao geldig van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025
58 jaar – medisch SWT	35 jaar + ernstige lichamelijke problemen of statuut andersvalide werknemer - attest geneesheer Fedris ¹²		Cao nr. 165	Geen sectorale of ondernemings-cao nodig. NAR-cao loopt van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025

OP ZAK

- De basisregeling is 62 jaar met 40 jaar loopbaan voor mannen en 39 jaar (2023) of 40 jaar (2024) loopbaan voor vrouwen.
- De leeftijd voor de bijzondere SWT-regelingen (zwaar beroep, lange loopbaan en nachtarbeid) ligt op 60 jaar.
- De bijzondere SWT-regelingen (60 jaar) gelden tot 30 juni 2025.

(11) 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar nachtarbeid, ploegenarbeid of onderbroken diensten

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

5.2 Onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Voor ondernemingen die erkend zijn als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, is SWT mogelijk vanaf de leeftijd van 60 jaar na een loopbaan van 20 jaar of na een loopbaan van 10 jaar in de sector gedurende de laatste 15 jaar.

De werknemers die hiervoor in aanmerking komen zijn de werknemers die worden ontslagen in het kader van een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden en/of in herstructurering. De opzeg moet steeds worden betekend en eindigen gedurende de periode van de erkenning en gedurende de geldigheidsduur van de bedrijfs-cao.

Voor de ondernemingen die een collectief ontslag hebben aangekondigd, moet de leeftijd van 60 jaar bereikt zijn op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag.

Voor een onderneming die werd erkend als een onderneming in moeilijkheden, moet de leeftijd van 60 jaar bereikt zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Om gebruik te kunnen maken van dit SWT-stelsel, moeten de erkende ondernemingen een bedrijfs-cao hebben gesloten die voorziet in de toekenning van een bedrijfstoelage.

5.3 Aangepaste beschikbaarheid

Wie in een SWT-stelsel stapt moet in principe tot de leeftijd van 65 jaar 'aangepast beschikbaar' blijven voor de arbeidsmarkt.

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

- Je moet niet meer actief naar werk zoeken, maar wel ingeschreven blijven als werkzoekende.
- Je moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.
- Je mag geen passende job weigeren.
- Je moet meewerken aan de begeleiding die vanuit VDAB wordt aangeboden.
- Indien je je verplichtingen niet nakomt, kun je tijdelijk of definitief uitgesloten worden van het recht op uitkeringen.

Gelukkig bestaan er uitzonderingen op de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn. Indien aan bepaalde leeftijds- of loopbaanvoorwaarden wordt voldaan, kan een werknemer vragen om vrijgesteld te worden van de aangepaste beschikbaarheid.

Deze voorwaarden zijn als volgt:

Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid	
SWT-stelsel	Modaliteiten
SWT 62 jaar (cao nr. 17)	43 jaar loopbaan aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT 60 / 35 jaar – zwaar beroep	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT 60 / 40 jaar – lange loopbaan	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT 60 / 33 / 20 jaarnachtarbeid of zwaar beroep	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	62 jaar zijn of een loopbaan van 42 jaar aantonen (vrijstelling aanvragen)

6. Vorming & opleiding

6.1 Recht op opleiding

Opleiding en levenslang leren zijn belangrijker dan ooit. In de sector edele metalen hebben alle arbeiders sinds 1 januari 2023 een individueel opleidingsrecht van 2 dagen per jaar.

In bedrijven met minstens 20 werknemers (arbeiders en bedienden samen) wordt daarenboven ook een groeipad naar een individueel opleidingsrecht van 5 dagen per jaar ingesteld:

- 2025 = 2,5 dagen
- 2026 = 3 dagen
- 2027 = 3,5 dagen
- 2028 = 4 dagen
- 2029 = 4,5 dagen
- 2030 = 5 dagen

Ondernemingen die een beroep wensen te doen op een financiële tussenkomst in de opleidingskosten, kunnen hun opleidingsplan doorsturen naar het Fonds voor Bestaanszekerheid Edele Metalen. De Raad van Bestuur van dit Fonds, waarin zowel vakbonden als werkgevers zetelen, zal unaniem oordelen om dit opleidingsplan al dan niet financieel te ondersteunen. In elk geval wordt de opleidingssteun voor erkende opleidingen gekoppeld aan het naleven de cao-verplichtingen inzake vorming en opleiding.

6.2 Opleidingsplan

Een opleidingsplan dient als globaal overzicht van de opleidingsbehoefte in de onderneming en van de oplossingen om daaraan tegemoet te komen. Bij de opmaak van een opleidingsplan moeten

de opleidingsnoden in alle afdelingen en van alle personeelsgroepen worden onderzocht.

In bedrijven met meer dan 20 werknemers (arbeiders en bedienden samen) stelt de werkgever één keer per jaar en vóór 31 maart een opleidingsplan op voor zijn werknemers. Dit opleidingsplan moet ter advies worden voorgelegd aan de ondernemingsraad/syndicale afvaardiging of – wanneer er geen syndicale organen zijn – aan de werknemers, ten laatste tegen 15 maart.

6.3 Vlaams opleidingsverlof (VOV)

Werknemers in de privésector hebben onder bepaalde voorwaarden recht op het Vlaams opleidingsverlof of VOV. Ze mogen afwezig zijn op het werk om een erkende opleiding te volgen, terwijl hun (begransd) loon wordt doorbetaald. Na de opleiding kan de werkgever een forfaitair bedrag terugbetaald krijgen ter compensatie.

6.3.1 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 (vermeld in het arbeidscontract) ligt in het Vlaams Gewest.

6.3.2 Welke opleidingen?

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

- Arbeidsmarktgerichte opleidingen (geregistreerd in de opleidingsdatabank)

- 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 begrensde bedrag.

6.3.3 Aantal uren VOV per schooljaar

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

1. Je tewerkstellingspercentage

- Werk je deeltijds (minstens 50 %)? Dan wordt het maximum aantal uren herberekend op basis van je tewerkstellingspercentage (in de maand maart, voorafgaand aan het schooljaar). Voorbeeld: je werkt 3/4 of 75 % in maart 2023. Je hebt voor het schooljaar 2023-2024 recht op 93,75 uren VOV.
- Werk je 50 % met een vast uurrooster? Dan heb je alleen recht op VOV als er lesuren of examens samenvallen met je arbeidstijd (alleen tijdens die samenvallende uren kun 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 dat je volgt

- Opleidingen die regelmatige aanwezigheid vereisen: aantal uren VOV conform het aantal aanwezige lesuren

- Opleidingen gebaseerd op studiepunten: 4 uren VOV per studiepunten (Uitzondering: HBO5-opleidingen: 6 uren VOV per studiepunten 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

6.3.4 Loon

Het aantal uren dat je van het werk afwezig mag zijn met behoud van loon, is gelijk aan het aantal lesuren dat je volgt. Je krijgt wel enkel de uren uitbetaald waarop je daadwerkelijk de cursus bijwoont. Het loon bij de opname van VOV is begrensd tot 3.500 euro bruto per maand voor het schooljaar 2023-2024.

6.4 Vakbondsvorming

Vakbondsvertegenwoordigers in de onderneming hebben het recht om vormingscursussen te volgen, die nodig zijn om hun taak op een goede manier uit te voeren. Zij hebben recht op 10 dagen afwezigheid (zonder loonverlies) per mandaat over een periode van 4 jaar om cursussen te volgen die worden georganiseerd door de vakbonden of hun beroepscentrales (op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren) of om cursussen te volgen ter vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis in het kader van hun taak als vertegenwoordiger van de arbeiders. Uiteraard is het ook altijd mogelijk om vakbondsvorming te volgen op basis van het Vlaams opleidingsverlof (zie hoger).

7. Fonds voor Bestaanszekerheid

Hier vind je een overzicht van alle aanvullende vergoedingen die worden betaald door het Fonds van Bestaanszekerheid sinds 1 oktober 2023.

I. Tijdelijke werkloosheid Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • in dienst zijn bij een werkgever van de sector 	Economische redenen en overmacht economische redenen: 15,45 euro per werkloosheidsuitkering en 7,73 euro per halve werkloosheidsuitkering overmacht: 10,45 euro per werkloosheidsuitkering en 5,23 euro per halve werkloosheidsuitkering
II. Volledige werkloosheid Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • ontslagen zijn door een werkgever van de sector • minstens 5 jaar tewerkgesteld zijn in een bedrijf uit de metaalsector (PC 111, PC 105, PC 112, 149.03) 	7,10 euro per werkloosheidsuitkering 3,57 euro per halve werkloosheidsuitkering
III. Oudere werklozen Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • + 50 jaar • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • ontslagen zijn door een werkgever van de sector 	Bij ontslag vanaf 50 jaar: <ul style="list-style-type: none"> • vanaf 57 jaar 109,08 euro per maand (na uitputting van aanvullende vergoeding volledige werkloosheid) Bij ontslag vanaf 52 jaar en 38 anciënniteit in de sector: <ul style="list-style-type: none"> • van 52 jaar tot 57 jaar: 7,10 euro per dag • vanaf 57 jaar: 109,08 euro per maand

IV. SWT	Aanvullende vergoeding bedraagt minstens 7,10 euro per dag
V. Ziekte en gewoon ongeval Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • in dienst zijn bij een werkgever van de sector • genieten van de wettelijke ziektevergoedingen 	Na 60 dagen 105,54 euro Na 120 dagen 105,54 euro Na 180 dagen 137,42 euro Vanaf 58 jaar (oudere zieken) ontvangen arbeiders bij ziekte en gewoon ongeval een driemaandelijke uitkering van 137,42 euro tot aan de pensioenleeftijd, na uitputting van hoger vermelde voordelen.
VI. Zachte landingsbaan <ul style="list-style-type: none"> • Aanvullende vergoeding voor oudere werknemers die hun arbeidsduur (i.k.v. cao nr. 104) verminderen met 1/5de • Toegekend vanaf 60 jaar 	35,38 euro per maand
VII. Landingsbaan Aanvullende vergoeding voor oudere werknemers die hun arbeidsduur (i.k.v. cao nr. 103) verminderen met 1/5 of de helft omwille van opname van een landingsbaan. Voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • vanaf 60 jaar voor iedereen • vanaf 55 jaar voor landingsbaan in de vorm van een 1/2- of 1/5-loopbaanvermindering • tot aan wettelijke pensioenleeftijd 	88,43 euro per maand voor een vermindering met 1/2 35,38 euro per maand voor een vermindering met 1/5

8. Sociaal overleg

8.1 Syndicale delegatie

Het is mogelijk om binnen de onderneming een vakbondsafvaardiging op te richten. Dit is wel gebonden aan bepaalde voorwaarden.

Binnen de sector edele metalen kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in ondernemingen vanaf 10 arbeiders.

Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

- 10 tot en met 19 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden indien 1/3 van de arbeiders hierom verzoeken;
- 20 tot en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden;
- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden;
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een bijkomende effectieve afgevaardigde en een bijkomende plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

Wens je hieromtrent meer informatie, aarzel dan niet om contact op te nemen met een ABVV-Metaal-kantoor.

8.2 Werkzekerheid

Binnen de sector zal in geen enkele onderneming worden overgegaan tot meervoudig ontslag¹³ omwille van economische of technische redenen, vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, mobiliteit binnen de onderneming, ...) zijn uitgeput.

Indien toch wordt overgegaan tot collectief ontslag, moet een bepaalde overlegprocedure worden gevolgd.

- De ondernemingsraad moet ingelicht worden. Indien er geen ondernemingsraad is, moet de vakbondsafvaardiging op de hoogte worden gebracht. Is er ook geen vakbondsafvaardiging, dan moet de werkgever individueel en vooraf elke betrokken werknemer schriftelijk inlichten.
- Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, moeten op ondernemingsvlak de besprekingen worden opgestart over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. Indien er geen syndicale vertegenwoordiging is in de onderneming, wordt de overlegprocedure ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.

Indien deze procedure niet wordt gevolgd, dient de werkgever – naast de normale opzeggingstermijn – aan de betrokken arbeiders een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon voor de genoemde opzeggingstermijn.

Sinds 2020 worden uitzendkrachten meegeteld voor het berekenen van de drempel tot oprichting van een syndicale afvaardiging en voor het aantal mandaten in de syndicale afvaardiging.

(13) Onder 'meervoudig ontslag' wordt verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal werklieden treft dat tenminste 10 % bedraagt van het gemiddeld werkliedenbestand van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van drie werklieden voor ondernemingen van minder dan dertig werklieden. Ook ontslagen ingevolge een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

9. Inzetbaarheid

Om de inzetbaarheid van ontslagen werknemers te verhogen, werd in 2013 zowel het sollicitatieverlof als het recht op outplacement uitgebreid.

9.1 Sollicitatieverlof

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 een recht op een outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn.

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

9.2.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving (het algemene regime)

- Sinds 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 termijn 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 (bij verbreking), dan wordt je opzegvergoeding van minstens 30 weken vermindert met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding).
- Wie 45 jaar of ouder is en bij ontslag geen 30 weken opzegtermijn heeft, kan terugvallen op de regeling van cao 82 (zie volgend punt).

9.2.2 Recht op outplacement op basis van de cao 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
 - 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.



Verantwoordelijke uitgever:
Rohnny Champagne
J. Jordaensstraat 17 - 1000 Brussel



www.abvvmetaal.be