

OP ZAK 2019
2020

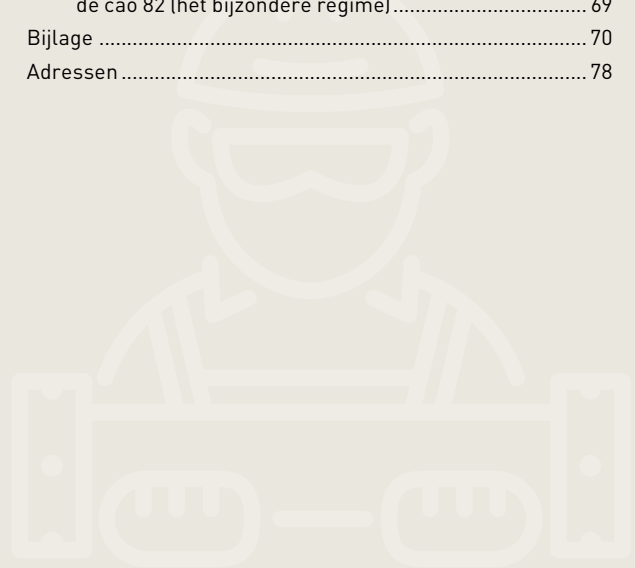
monteerders
PC 111.3



INHOUDSOPGAVE

1. Inkomen.....	6	2.2.2 Tijdelijke werkloosheid.....	20
1.1 Loonvoorwaarden.....	6	2.3 Ziekte & arbeidsongeval.....	20
1.1.1 Index.....	6	2.3.1 Gewaarborgd loon.....	20
1.1.2 Koopkracht.....	6	2.3.2 Ziekenfonds.....	21
1.2 Sectoraal minimumloon.....	9	2.3.3 Voorwaarden.....	21
1.3 Premies.....	9	2.3.4 Controle.....	22
1.3.1 Sectorale premies.....	9	2.3.5 Re-integratie langdurig zieken.....	23
1.3.2 Eindejaarspremie.....	11	2.4 Aanvullend pensioen.....	24
1.3.3 Premies van het Vlaams Gewest.....	12	3. Arbeidstijd.....	29
1.3.4 Syndicale premie.....	12	3.1 Wekelijkse arbeidsduur.....	29
1.4 Vervoerskosten: woon-werkverkeer.....	12	3.2 Overuren.....	29
2. Arbeidsvoorwaarden.....	13	3.3 Kleine flexibiliteit.....	30
2.1 Opzegtermijnen.....	13	3.4 Vakantie- en feestdagen.....	30
2.1.1 Ontslag van de werknemer in dienst		3.4.1 Jaarlijkse vakantie.....	30
vanaf 1 januari 2014.....	13	3.4.2 Jeugdvakantie.....	32
2.1.2 Ontslag door de werknemer in dienst		3.4.3 Seniorvakantie.....	33
vanaf 1 januari 2014.....	15	3.4.4 Europese vakantie.....	34
2.1.3 Ontslag van de arbeider in dienst		3.4.5 Feestdagen.....	34
vóór 1 januari 2014.....	15	3.5 Klein verlet.....	36
2.1.4 Ontslag door de arbeider in dienst		3.6 Loopbaanverlof.....	38
vóór 1 januari 2014.....	18	4. Onderbreking van de loopbaan.....	39
2.1.5 Uitzonderingen.....	19	4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen.....	39
2.2 Werkloosheid.....	19	4.2 Thematische verloven.....	46
2.2.1 Volledige werkloosheid.....	19	4.2.1 Algemeen.....	46
		4.2.2 Zorgverlof voor hospitalisatie ziek kind.....	48
		4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof.....	48
		4.3.1 Moederschapsverlof.....	48

4.3.2 Vaderschapsverlof	50	8.1.1 Ondernemingen met meer dan 40 arbeiders	66
4.3.3 Geboorteverlof meeuouders	50	8.1.2 Ondernemingen met 10 tot 40 arbeiders	66
4.3.4 Adoptieverlof	50	8.2 Werkzekerheid	66
4.3.5 Pleegouderverlof	51	9. Inzetbaarheid	67
4.4. Verlof om dwingende redenen (Familiaal verlof)	51	9.1 Sollicitatieverlof	67
5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT)	52	9.2 Outplacement	68
5.1 Algemene en sectorale regeling	52	9.2.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving (het algemene regime)	68
5.2 Onderneming in moeilijkheden of herstructurering	54	9.2.2 Recht op outplacement op basis van de cao 82 (het bijzondere regime)	69
5.3 Aangepaste beschikbaarheid	55	Bijlage	70
6. Vorming & opleiding	57	Adressen	78
6.1 Opleidingsinpanningen	57		
6.2 Opleidingsplannen	58		
6.3 Opleidings-cv	58		
6.4 Vlaams opleidingsverlof (VOV)	59		
6.4.1 Voorwaarden	59		
6.4.2 Welke opleidingen?	59		
6.4.3 Aantal uren VOV per schooljaar	60		
6.4.4 Loon	61		
6.4.5 Overgangsregeling	61		
6.5 vzw Montage	62		
7. Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Metaalverwerkende Nijverheid (FBZMN)	63		
7.1 Volledige werkloosheid	64		
7.2 Oudere werklozen	65		
7.3 Vergoeding kinderopvang	65		
8. Sociaal overleg	66		
8.1 Syndicale delegatie	66		



1. INKOMEN

1.1 LOONVOORWAARDEN

1.1.1 INDEX

De indexverhoging op 1 juli wordt berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van juni van het lopende jaar en de afgevlakte gezondheidsindex van juni van het voorgaande jaar. Deze verhoging is van toepassing op de effectieve en de minimumlonen en gebeurt jaarlijks op 1 juli.

1.1.2 KOOPKRACHT

1.1.2.1 ONDERNEMINGSENVELOPPE

Principe

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

Wat is de loonmassa?

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

Onderhandelingen en cao

Over deze alternatieve invulling kan onderhandeld worden tot 30 september. Deze termijn kan in het ondernemingsoverleg verlengd worden. Als men op het bedrijf tot een akkoord komt, dan wordt dit in een bedrijfs-cao gegoten. Er wordt aanbevolen om inhoudelijk geen

grotere verschillen in arbeidsvoorwaarden met de collega's-bedienden te bedingen via onderhandelingen.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging gebeurt de goedkeuring van de alternatieve aanwending ook via een cao of door het bevoegde paritaire comité.

Terugvalpositie

Indien men op het bedrijf beslist om niet te onderhandelen, of indien men niet tot een akkoord komt, dan verhogen in ieder geval de effectieve en baremieke bruto uurlonen, vanaf 1 juli 2019, met 1,1 %. Ook de indexverhoging (zie 1.1.1) valt op 1 juli 2019. In dit geval wordt eerst de loonsverhoging en dan de indexverhoging toegepast.

1.1.2.2 ECOCHEQUES

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

De ecocheque is bestemd voor de aankoop van ecologische producten en diensten. Het betaalmiddel is vrij van belastingen en sociale bijdragen en blijft tot twee jaar na de uitreiking geldig. De waarde van één ecocheque mag niet meer dan 10 euro bedragen.

Alle voltijdse arbeiders van de montagesector ontvangen op 1 oktober 2019 een bedrag van 250 euro in ecocheques. Aan deeltijdse arbeiders worden ecocheques toegekend naargelang hun tewerkstellingsbreuk (4/5, ½, ...).

Ook de in- en uittreeders in de onderneming, ontvangen hun ecocheques pro rata.

De referentieperiode, de periode waarin je hebt gewerkt of die is gelijkgesteld, ligt voor de ecocheques van 2019 tussen 1 oktober 2018 en 30 september 2019.

Welke dagen zijn gelijkgesteld tijdens de referentieperiode?

- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid
- Alle dagen van ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid gedurende hoogstens 3 opeenvolgende maanden
- Alle dagen die worden gedekt door een gewaarborgd loon
- Alle dagen van afwezigheid wegens een arbeidsongeval
- De dagen van afwezigheid door ziekte of een gewoon ongeval voor hoogstens 3 maanden bovenop de periode gedekt door het gewaarborgd loon en voor zover je in de referentieperiode minstens voor 1 dag gewaarborgd loon hebt ontvangen
- De dagen van moederschapsverlof
- De volledige periode van het geboorteverlof

1.1.2.3 ALTERNATIEVE BESTEDING ECOCHEQUES

Er kan op ondernemingsvlak ook onderhandeld worden over een alternatieve en equivalente besteding van de ecocheques.

Dit gebeurt op basis van een bedrag van 250 euro per arbeider en per jaar (kosten en werkgeverslasten inbegrepen met uitzondering van de administratieve kosten). De onderhandeling kent eenzelfde verloop als de onderhandelingen over de ondernemingsenveloppe.

Indien tegen 30 september 2019 (of later mits overlegd uitstel) geen akkoord werd bereikt, blijft de regeling van de ecocheques ongewijzigd gelden.

OP ZAK

- De lonen werden met 1,95 % geïndexeerd op 1 juli 2019. Indien er niet over een ondernemingsenveloppe wordt onderhandeld, volgt er een loonsverhoging (retroactief) van 1,1 % op 1 juli 2019.
- De ecocheques blijven verder bestaan, tenzij zij via onderhandelingen een andere bestemming kregen.
- De sectorale syndicale premie bedraagt 120 euro voor de actieven.

1.2 SECTORAAL MINIMUMLOON

In de montagesector is het minimumloon gekoppeld aan de functie. De basis-uurlonen hebben betrekking op arbeid verricht binnen de muren van het bedrijf/atelier, de effectieve uurlonen zijn van toepassing op arbeid verricht op verplaatsing (bijv. werven,...). Bij de invoering bedroeg het verschil tussen beide 20 %, maar door de omzetting naar de euro en de afrondingen in de voorbije jaren is dit niet meer exact 20 %. De minimumlonen in de tabel achteraan gelden voor een 37-urenregime vanaf 1 juli 2019.

1.3 PREMIES

1.3.1 SECTORALE PREMIES

1.3.1.1 PREMIE VOOR NACHTWERK

De arbeiders die tussen 20 uur en 6 uur tewerkgesteld worden, ontvangen een premie van 25 % van het uurloon dat hun tijdens de dag wordt uitbetaald.

1.3.1.2 PREMIE VOOR LASTIGE WERKEN

Een premie van 10 % van het uurloon dat hun tijdens de dag wordt uitbetaald, wordt toegekend aan de arbeiders die ongezond, hinderlijk of pijnlijk werk moeten verrichten. Het gaat over de volgende werkzaamheden:

- werkzaamheden uitgevoerd aan gasgeneratoren en leidingen, gasovens in werking, stookoliereservoirs;
- werkzaamheden uitgeoefend in abnormaal vochtige, stofferige, vetige en olieachtige plaatsen;
- werkzaamheden uitgevoerd door werklieden als zij blootstaan aan de invloed van vuur, water, gassen, zuren en bijtende stoffen.

1.3.1.3 SCHEIDINGSPREMIE

Een premie van 13,97 euro per nacht wordt betaald aan de arbeiders die, omwille van beroepsbezigheden, de nacht buiten hun woonplaats moeten doorbrengen.

1.3.1.4 TERUGROEPINGSPREMIE

De arbeiders die van hun woonplaats voor een buitengewoon werk worden teruggeroepen naar de werf of de werkplaats hebben recht op een terugroepingspremie. De hoogte van deze premie wordt op het bedrijf vastgelegd maar moet ten minste gelijk zijn aan drie uren loon.

1.3.1.5 KLEDIJVERGOEDING

De kledijvergoeding bedraagt 13,97 euro per maand aan de arbeider die minstens 12 dagen in de maand heeft gepresteerd en 6,99 euro per maand aan de arbeider die tussen de 6 en de 12 dagen in de maand heeft gepresteerd.

1.3.1.6 VAKANTIEPREMIE

Een vakantiepremie van 153,71 euro hetzij 13,97 euro per gepresteerde maand met een maximum van 11 gepresteerde maanden, wordt vóór

1 juli aan de arbeider betaald. Voor de arbeiders die in dienst komen tijdens het kalenderjaar wordt de vakantiepremie pro rata uitbetaald.

1.3.2 EINDEJAARSPREMIE

Basis van de berekening

De eindejaarspremie bedraagt 8,33 % van het jaarlijks brutoloon. Ma- ken ook deel uit van dit jaarlijks brutoloon:

- Het normaal loon dat overeenkomt met afwezigheden omwille van een arbeidsongeval (voor zover er prestaties zijn tijdens het refertejaar), klein verlet, wettelijke feestdagen, zwangerschaps- en bevalingsrust, vaderschapsverlof
- Het normaal loon voor de gepresteerde uren in het kader van de overbruggingstijd
- Het normaal loon voor compensatiedagen wegens overwerk of naar aanleiding van arbeidsduurvermindering
- Het normaal begrensd loon in het kader van het betaald educatief verlof

Rechthebbenden

De eindejaarspremie is verschuldigd aan de arbeiders die op 31 december van het refertejaar ingeschreven zijn in het personeelsregister. Het refertejaar is het kalenderjaar dat de uitbetaling van de eindejaarspremie voorafgaat.

Pro-rata-eindejaarspremie

De eindejaarspremie wordt pro rata uitbetaald, ongeacht de wijze waarop je de onderneming verlaat:

- Opzegging door de arbeider met minstens 1 jaar anciënniteit in de onderneming
- Afdanking zonder dringende redenen
- Opzegging tijdens tijdelijke werkloosheid
- Na tewerkstelling bij verschillende werkgevers binnen de sector
- Bij SWT en wettelijk pensioen

De eindejaarspremie wordt uitbetaald in december. De referentieperiode loopt van 1 december van het voorgaande jaar tot 30 november van het lopende jaar.

1.3.3 PREMIES VAN HET VLAAMS GEWEST

Alle arbeiders die zijn gedomicilieerd en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest kunnen aanspraak maken op de Vlaamse aanmoedigingspremies voor zorgkrediet, opleidingskrediet en/of ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

1.3.4 SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt voor de actieven 120 euro op basis van een ledenbijdrage van 15,5 euro.

1.4 VERVOERSKOSTEN: WOON-WERKVERKEER

Sinds 1975 moet de werkgever een deel van de kosten van het woon-werkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming (vanaf de eerste kilometer) is afhankelijk van de afstand tussen de woonplaats en de onderneming. De vermelde afstanden slaan op de enkele verplaatsing, de vermelde bedragen dekken de heen- en terugreis.

Voor het vervoer met **de trein** vind je in tabel 1 achteraan in de bijlage de bedragen die geldig zijn vanaf 1 juli 2019.

Voor het vervoer met een **privévervoermiddel** vind je in tabel 2 achteraan in de bijlage de bedragen die op 1 februari 2019 zijn ingegaan.

2. ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 OPZEGTERMIJNEN

In 2013 werd het ontslagrecht hervormd. Daardoor gelden vanaf 1 januari 2014 in principe dezelfde opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden. Voor arbeiders en bedienden die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 geldt echter een overgangsregeling.

2.1.1 ONTSLAG VAN DE WERKNEMER IN DIENST VANAF 1 JANUARI 2014

Voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2014 gelden er nieuwe opzegtermijnen.

De opzegtermijnen zijn dezelfde voor arbeiders en bedienden en worden in weken uitgedrukt.

De opzegtermijnen verschillen naargelang het ontslag uitgaat van de werkgever of de werknemer.

Opgelet: op 1 mei 2018 werden de opzegtermijnen bij ontslag door de werkgever ingekort voor werknemers met een geringe anciënniteit. De opzegtermijnen die een werknemer bij ontslag moet respecteren, bleven ongewijzigd.

Hiernaast 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. Bij ontslag krijgen na 4 jaar en 1 maand anciënniteit = 15 weken opzeg.

2.1.2 ONTSLAG DOOR DE WERKNEMER IN DIENST VANAF 1 JANUARI 2014

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

Tabel 2: OPZEGGING DOOR DE WERKNEMER

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

Wanneer een werknemer zijn ontslag geeft en van zodra hij/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.

2.1.3 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 één gedeelte van de opzegtermijn, met name het gedeelte dat betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014. Deze opzegtermijn wordt berekend volgens het (oude) sectoraal stelsel (tabel 3).

Hieronder vind je de tabel met de oude sectorale opzegtermijnen in PC 111.03:

Tabel 3: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN VOOR ARBEIDERS IN DIENST VÓÓR 31 DECEMBER 2013

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer	SWT
- 6 maanden	28 dagen	14 dagen	35 dagen
6 maanden – 5jaar	42 dagen	14 dagen	35 dagen
5 jaar – 10 jaar	49 dagen	14 dagen	35 dagen
10 jaar – 15 jaar	84 dagen	28 dagen	35 dagen
15 jaar – 20 jaar	112 dagen	28 dagen	35 dagen
20 jaar – 25 jaar	154 dagen	42 dagen	70 dagen
+25 jaar	196 dagen	42 dagen	70 dagen

In het geval van een ontslag met het oog op een SWT wordt voor de verworven anciënniteit vóór 31 december 2013 de sectorale (verkorte) opzegtermijn in aanmerking genomen (tabel 3, rechterkolom).

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 1

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

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

Aandeel van je werkgever:

- Tot 1 januari 2014 had je 15 jaar anciënniteit in het oude sectorale stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 16 weken of 112 dagen (zie tabel 3).
- Van 1 januari 2014 (= start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 2019 heb je nog 5 jaar en 3 maand anciënniteit lopen tot aan je ontslag, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 18 weken (zie tabel 1).
- De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor 16 + 18 = 34 weken.

Aandeel van de RVA = 62 weken (totaal) – 34 weken = 28 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 (wachttijd). De periode gedekt door de OCV is gelijkgesteld met arbeidsdagen.

De periode gedekt door een OCV komt in aanmerking voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde bij landingsbanen.

2.1.4 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 3.
- 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 2.
- Stap 1 en stap 2 worden opgeteld met als resultaat je opzegtermijn.

Voorbeeld 2

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

- Je opzegtermijn wordt in twee stappen berekend.

- Op de datum van je ontslag heb je 11 jaar en 6 maand anciënniteit vóór 1 januari 2014 wat volgens tabel 3 resulteert in 4 weken opzegtermijn.
- Je hebt 5 jaar en 2 maand anciënniteit na 1 januari 2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 9 weken.
- Je opzegtermijn bedraagt dus 4 weken + 9 weken = 13 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 afgevoerd van de wettelijke opzegtermijnen, wat dan weer wel kan via ondernemingsovereenkomsten.
- In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een SWT, kunnen de opzegtermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken 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. 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 stuk-

ken 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/web/guest/mijn-abvv>).

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 en dit 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 van het hoofdstuk Fonds voor Bestaanszekerheid (zie punt 7).

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

2.3 ZIEKTE & ARBEIDSONGEVAL

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

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

2.3.1 GEWAARBORGD LOON

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

Wat vraag je aan je behandelende dokter?

- Geneeskundig getuigschrift waarop wordt vermeld:
 - de arbeidsongeschiktheid;
 - de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
 - of je al dan niet je woning mag verlaten met het oog op de controle. Bezorg dit getuigschrift binnen de 2 werkdagen (tenzij anders vermeld in je arbeidsreglement) aan je werkgever.
- Aangifte van arbeidsongeschiktheid
Wanneer je langer dan 14 dagen ziek bent, moet je 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 (wachtijd) 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 wachtijd voor deeltijdse werknemers verlengd worden tot hoogstens 36 maanden.
- Je beschikt over een geneeskundig getuigschrift (zie 2.3.1).
- Je hebt de aangifte van arbeidsongeschiktheid ingediend (zie 2.3.1).
- 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. De wet inzake de opzegtermijnen en carenzdag voorziet dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vastgelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controlearts (in opdracht van de werkgever). In de **montagesector** werd voor de bedrijven **zonder syndicale afvaardiging** een cao afgesloten die voorziet dat je tussen 9.30 uur en 13.30 uur, op de 2e en de 3e dag van je arbeidsongeschiktheid, beschikbaar moet zijn voor een medische controle. In bedrijven met een syndicale afvaardiging is deze kwestie geregeld in het arbeidsreglement.

Mag je volgens het medisch attest je woning **niet** verlaten en werd er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan wordt van je

verwacht dat je de controlearts binnen dat tijdsbestek bij jou thuis ontvangt. Als de arts voor een gesloten deur staat, wordt ervan uitgegaan dat je de controle onmogelijk hebt gemaakt.

Vermeldt het medisch attest dat je je woning wel mag verlaten, maar werd er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan moet je thuisblijven binnen dat tijdsbestek. In sommige gevallen kun je worden verplicht om je aan te melden in de praktijk van de controlearts. Je verplaatsingskosten worden vergoed door je werkgever, als je gebruik maakt van het openbaar vervoer of in uitzonderlijke gevallen van een privévervoermiddel. Ook de kosten voor het medisch onderzoek zijn altijd ten laste van de werkgever.

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

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

In dit geval is het mogelijk om binnen de 2 werkdagen nadat je het verslag van de controlearts hebt ontvangen, een scheidsrechterlijke procedure op te starten. Neem daartoe zo snel mogelijk contact op met je afgevaardigde of secretaris.

2.3.5 RE-INTEGRATIE LANGDURIG ZIEKEN

Sinds 1 januari 2017 heeft de besparingsregering-Michel I met het oog op besparingen in de ziekteverzekering een re-integratie-pro-

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

2.4 AANVULLEND PENSOEN

Arbeiders in deze sector hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe werd het Pensioenfonds Metaal^[1] opgericht. Dit Fonds ontvangt en beheert de bijdragen die je werkgever voor je stort. Vrijwillige stortingen van de werkgever of een persoonlijke bijdrage zijn niet toegestaan. In ieder geval worden de werkgeversbijdragen berekend als een percentage van je brutoloon. Sinds 1 juli 2017 is deze bijdrage 2,39 % (2,29 % + 0,1 % solidariteit).

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.

[1] www.pfondsmetaal.be

Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

- De som van de werkgeversbijdragen die voor jou tijdens je loopbaan werden gestort;
- Voor de periodes van tijdelijke werkloosheid en ziekte is er een tussenkomst van het solidariteitsfonds voorzien;
- Voor een beperkte periode dat je werkgever zijn bijdragen aan het Pensioenfonds niet kon betalen (dreigend faillissement) is er eveneens een tussenkomst van het solidariteitsfonds voorzien;
- Het voor jou opgespaard bedrag wordt verhoogd met een minimumrendement dat momenteel 1,75 % bedraagt. Bijdragen van voor 2009 genieten nog van een minimumrendement 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 2019
 - op 63 jaar/42 loopbaan jaren
 - op 61 of 62 jaar/43 loopbaan jaren
 - op 60 jaar/ 44 loopbaan jaren

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 belastingsvoet 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 % ^[2]
61 jaar	16,5 %	18 % of 16,5 % ^[2]
62 jaar tot 64 jaar	16,5 %	16,5 %
65 jaar of ouder	16,5 % of 10 %	16,5 % of 10 % ^[3]

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 kapitaal. In ieder geval kun je het kapitaal niet opvragen, tenzij je natuurlijk aan de bovenstaande voorwaarden voldoet. Wat kan wel?

- Je kunt het kapitaal laten staan in het Pensioenfonds Metaal tot je met pensioen gaat. Indien je komt te overlijden vóór je pensioen, dan

hebben jouw nabestaanden of jouw begunstigde onverkort recht op dat kapitaal.

- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar het pensioenstelsel van je (nieuwe) sector of van je nieuwe werkgever.
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar een andere instelling die aanvullende pensioenen beheert.

Hier past geen algemeen advies. De beslissing om de gespaarde reserves over te brengen of te laten staan in het Pensioenfonds Metaal is afhankelijk van je toekomstige situatie (waar kom je terecht, hoe wordt je overgebrachte reserve opgerent,...).

In ieder geval word je over deze mogelijkheden schriftelijk ingelicht. Laat je bij die keuze altijd adviseren door je afgevaardigde of secretaris.

Overlijden vóór je pensioenleeftijd

Als je overlijdt vóór je met pensioen gaat, dan zullen jouw nabestaanden jouw aanvullend pensioen kunnen opvragen. Deze nabestaanden zijn, in volgorde, hieronder vermeld, waarbij wie eerst in de rij staat de anderen automatisch uitsluit:

- je echtgeno(o)t(e) op voorwaarde dat je niet gescheiden was of op het punt stond te scheiden;
- de persoon met wie je wettelijk samenwoont;
- een door jou aangeduide begunstigde;
- je kinderen of hun erfgenamen in rechte lijn, indien ze zelf niet meer in leven zijn, in gelijke delen;
- je ouders;
- je broers en/of zussen;
- andere wettelijke erfgenamen in de volgorde zoals bepaald in het erfrecht (met uitzondering van de Belgische Staat);

^[2] 16,5 % enkel van toepassing indien uitbetaling in kader van de wettelijke pensioenering

^[3] 10 % in de mate dat je blijven werken bent of werkloos was binnen een referentieperiode van 3 jaar voor je 65°.

- bij ontstentenis van de bovenstaande erfgenamen vloeit het aanvullend pensioen van de overleden deelnemer terug naar het Pensioenfonds Metaal (in het voordeel van alle andere aangeslotenen).

Let op! Het recht tot opvraging van het aanvullend pensioen van de overleden deelnemer vervalt 5 jaar na de dag dat je als rechthebbende kennis kreeg van het overlijden.

Informatie over je aanvullend pensioen

Zolang je actief bent in de montagesector, ontvang je jaarlijks, in de loop van de maand oktober, een pensioenbrief met de stand van zaken van jouw aanvullend pensioen. Je kunt je meest recente pensioenbrief ook online consulteren via de webstek van het Pensioenfonds Metaal.

Een aanrader! Een andere mogelijkheid om zicht te krijgen op je wettelijk pensioen maar ook op je aanvullend pensioen of desgevallend andere aanvullende pensioenen, is de webstek van **mypension** <https://mypension.onprvp.fgov.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 www.pfondsmet.be.

Op deze formulieren staat telkens vermeld welke documenten je moet toevoegen. Bovendien kun je er de brochure downloaden met een omstandige uitleg over het aanvullend pensioen in deze sector.

3. ARBEIDSTIJD

3.1 WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis in de montage-sector bedraagt 37 uren per week.

3.2 OVERUREN

De Wet Wendbaar Werkbaar Werk, beter bekend onder de naam van zijn auteur Peeters, zorgde dat de wettelijke arbeidstijd van 38 uren gemiddeld gepresteerd dient te worden op jaarbasis, weliswaar binnen de grenzen van 9 uren per dag en 45 uren per week. Dat was al een conventionele praktijk in deze sector. Aangezien de arbeidsduur conventioneel op 37 uren werd gebracht, is dit de maatstaf in de montagesector.

Interne overurengrens

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

Vrijwillig pakket van 120 overuren

Vanaf 23 april 2019 kunnen werknemers per kalenderjaar 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).

Inhaalrust of uitbetaling

Er kunnen zich twee situaties voordoen:

1. Je kunt na de prestatie van een aantal overuren afzien van de inhaalrust en opteren voor cash. **Let wel!** Het gaat hier over overuren die gepresteerd zijn in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid. In de montage-sector (PC 111.3) kan dit voor maximaal 91 uren per kalenderjaar.
2. Het bovengenoemd vrijwillige pakket van 120 overuren wordt hetzij uitbetaald, hetzij op een loopbaanspaarrekening geplaatst (momenteel is er nog geen sectoraal kader voor loopbaansparen van toepassing, maar dit wordt wel voorzien vanaf 2020).

3.3 KLEINE FLEXIBILITEIT

Bij een buitengewone vermeerdering van werk of bij een onvoorziene noodzakelijkheid, kan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur met in totaal 143 uren worden overschreden. Voorwaarde is wel dat er in een periode van 12 maanden gemiddeld niet langer dan 37 uren per week wordt gewerkt. Dit is een sectorale regeling in de montagesector.

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 vakantiedienstjaar). Het aantal betaalde verlofdagen hangt af van het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen. In de onderstaande tabel lees je met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

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

Welke dagen worden gelijkgesteld?

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

- 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
- Tijdelijke werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Tijdelijke werkloosheid om economische redenen
- Vlaams opleidingsverlof
- Dagen aanvullende vakantie

3.4.2 JEUGDVAKANTIE

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

Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

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

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

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

3.4.3 SENIORVAKANTIE

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

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

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

3.4.4 EUROPESE VAKANTIE

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

Modaliteiten

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

Voorbeeld:

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

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

3.4.5 FEESTDAGEN

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt. In 2019 en 2020 vallen de feestdagen op onderstaande dagen:

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

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

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

De werkgever is verplicht 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 uren heb je recht op minstens een halve dag inhaalrust voor of na 13 uur. Bovendien mag er op die dag niet langer dan 5 uren worden gewerkt.

3.5 KLEIN VERLET

In de volgende belangrijkste situaties heb je in de montagesector 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** (wettelijk, gewettigd, aangenomen, erkend natuurlijk kind of regelmatig door jou opgevoed kind): je mag 10 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevaling. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende 7 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.
- **Adoptie**

Wanneer er een kind in het gezin wordt onthaald in het kader van een adoptie, mag je 10 dagen vrijaf kiezen: je moet deze dagen wel opnemen binnen de 30 dagen die volgen op de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar je woont. Tijdens de eerste 3 dagen vrijaf behoud je je normale loon, maar voor de volgende 7 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

- **Overlijden**

- Overlijden van je echtgeno(o)t(e), je ouders (vader, moeder, tweede echtgeno(o)t(e) van vader of moeder), je kind, de ouders of het kind van je echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 5 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag welke het overlijden voorafgaat tot en met de dag na de begrafenis.
- Overlijden van familieleden die bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over-)groot vader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e)): je hebt recht op 2 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis.
- Overlijden van familieleden die niet bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e)): je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.
- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.

- **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 rechtbank, bent opgeroepen door de arbeidsrechtbank, oefent het ambt van bijzitter uit in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente- of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, Europees): je krijgt de nodige tijd en hoogstens 5 dagen vrijaf.

3.6. LOOPBAANVERLOF

Sinds 1 januari 2016 heeft iedere arbeider uit de sector die 50 jaar of ouder is en minstens 6 maanden anciënniteit heeft in de onderneming, jaarlijks recht op één dag loopbaanverlof. Je wordt voor deze dag verloond zoals bij een feestdag.

De opname van je dag loopbaanverlof kan gebeuren vanaf de eerste dag van de maand waarin je 50 jaar werd. In ieder geval moet je je dag opnemen binnen het kalenderjaar, tenzij er een andere afspraak bestaat in je onderneming.

Wanneer je van werk verandert en je hebt je dag nog niet opgenomen, wordt deze uitbetaald.



4. ONDERBREKING VAN DE LOOPBAAN

4.1 TIJDSKREDIET MET MOTIEF & LANDINGSBANEN

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

Er zijn 5 zorgmotieven en er is 1 opleidingsmotief:

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

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

1^e motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
<p>Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om een opleiding te volgen⁴</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 24 maanden anciënniteit in de onderneming vereist • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5%-drempel 	<p>Voltijds en halftijds kan maar mits sectorale cao. In de sector van de monteerders 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 jaar (op aanvangsdatum tijdskrediet); • palliatieve zorg te verlenen; • bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind; • een zwaar ziek gezins- of familielid⁵ bij te staan of te verzorgen; • zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar. 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 maanden anciënniteit in de onderneming vereist • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5%-drempel 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds en halftijds kan maar mits cao. In de sector van de monteerders bestaat er een recht op 51 maanden voor voltijds en halftijds tijdskrediet met motief zorg. • Geen cao nodig om tijdskrediet op te nemen voor bijstand en zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of om zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar. 	<p>Volledig behoud van pensioenrechten</p> <p>Merk op! Als je al tijdskrediet met motief 'opleiding' (zie hoger) nam, wordt dit in mindering gebracht van deze 51 maanden. <i>Voorbeeld: Je nam al 30 maanden tijdskrediet voor een opleiding, dus heb je nog recht op 21 maanden om je zwaar ziek kind te verzorgen.</i></p>

[4] 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.

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

TIJDSKREDIET EINDELOOPBAAN (Landingsbanen)

Vooraf

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

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

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

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

UITZONDERINGEN: TIJDSKREDIET VANAF 50 JAAR

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

TIJDSKREDIET EINDELOOPBAAN (Landingsbanen)

Soorten landingsbaan	Loopbaan- en tewerkstellingsvoorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Gevolgen voor pensioen
<u>Uitz. 1:</u> recht op halftijdse vermindering • Vanaf 50 jaar: werknemers na een zwaar beroep dat ook op de lijst knelpuntberoepen staat	25 jaar loopbaan - 24 maand minstens ¼ gewerkt	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling
<u>Uitz. 2:</u> recht op 1/5-vermindering • Vanaf 50 jaar: - Werknemers na een zwaar beroep;	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Sectorale cao is voorzien voor de sector van de monteerders.	Onderworpen aan 5 %-drempel	Geen gelijkstelling
- Of werknemers met een loopbaan van 28 voltijdse jaren op ogenblik van de kennisgeving en op voorwaarde van sectorale cao	28 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5			Geen gelijkstelling
<u>Uitz. 3:</u> recht op halftijds en 1/5-vermindering • Vanaf 50 jaar - Onderneming in moeilijkheden of herstructurering - Aanvangsdatum in periode van erkenning - Aantonen door landingsbanen: <ul style="list-style-type: none"> • Ontslagen vermeden • Werkloosheid met bedrijfstoelag verminderd • Minister bevestigt voorwaarden 	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Onderworpen aan 5 %-drempel		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
Recht	<ul style="list-style-type: none"> • voor elke ouder • kind jonger dan 12 jaar zowel bij geboorte als adoptie 	<ul style="list-style-type: none"> • elke werknemer op voorwaarde attest⁶ behandelend arts • gezins- of familielid⁷ dat lijdt aan een zware ziekte • voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen 	<ul style="list-style-type: none"> • elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is
Vormen	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds 4 maand per kind⁸ • halftijds 8 maand per kind • 1/5 gedurende 20 maanden • 1/10 gedurende 40 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds hoogstens 12⁹ maanden • halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds of proportioneel gedurende 1 maand, maar kan 2x met 1 maand verlengd worden
Sociale rechten	Pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoeding	worden berekend op voltijds loon.	

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

[6] 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.

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

[8] 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.

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

4.2.2 ZORGVERLOF VOOR HOSPITALISATIE ZIEK KIND

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

Bij hospitalisatie van je minderjarig kind (ouder in de 1e graad en ermee samenwonen of belast met de opvoeding), kun je daarvoor 1 week zorgverlof opnemen. Dit kun je nog verlengen met één week. Daartoe breng je je werkgever minstens 7 dagen voor de hospitalisatie op de hoogte met een attest van het ziekenhuis. Bij onverwachte situaties bezorg je dit attest zo snel mogelijk.

4.3 MOEDERSCHAPS- EN VADERSCHAPSVERLOF

4.3.1 MOEDERSCHAPSVERLOF

4.3.1.1 MOEDERSCHAPSRUST

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

- **Prenatale of voorbevallingsrust: 6 weken**

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

- **Postnatale of nabevallingsrust: 9 weken**

De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt 9 weken. Bevalt de werkneemster op een dag waarop ze het werk al heeft aangevat, dan begint de postnatale rust te lopen vanaf de dag na de bevalling. De postnatale rust kan worden verlengd met het overdraagbare gedeelte van de prenatale rust. Als de werkneemster de arbeidsonderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlengen, dan kunnen

de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust. Van deze omzetting moet ze de werkgever ten laatste 4 weken voor het einde van de postnatale rust op de hoogte brengen.

4.3.1.2 PROFYLACTISCH VERLOF

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

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

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

4.3.2 VADERSCHAPSVERLOF

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

4.3.3 GEBORTEVERLOF MEEoudERS

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, hebben de werknemers die meeouder zijn (het kan gaan om de lesbische partner van de moeder of om een mannelijke partner die het kind niet heeft erkend) het recht om gedurende 10 dagen van het werk afwezig te zijn. Deze dagen zijn door hen 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.

In de montagesector werd dit klein verlet opgenomen in de sectorale regeling.

4.3.4 ADOPTIEVERLOF

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

Vanaf 1 januari 2019 is dit adoptieverlof uitgebreid tot maximum zes weken. De duur wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid. Daarnaast is een ge-

leidelijke verlenging van de duur van het verlof gepland, met een week per twee jaar, te beginnen vanaf 1 januari 2019. De adoptieouders verdelen de bijkomende weken onder elkaar.

4.3.5 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

De minimumleeftijd voor SWT alsook het minimaal vereiste beroepsverleden werden de voorbije jaren systematisch opgetrokken. De vrijstellingen tot aangepaste beschikbaarheid werden eveneens opgetrokken. Op 1 januari 2015 werd de basisleeftijd voor cao nr. 17 voor SWT gebracht op 62 jaar. De leeftijd voor de bijzondere SWT's (ploegenarbeid met nachtprestaties, zware beroepen en de heel lange loopbaan) werd eerst op 58 jaar en dan naar 59 jaar gebracht. Bovendien maakte de

vroegere regering het voortbestaan van deze leeftijdsvoorwaarde afhankelijk van een kaderakkoord op interprofessioneel vlak en bovendien gekoppeld aan een sectoraal akkoord. Zowel interprofessioneel als sectoraal werden deze mogelijkheden benut, en maximaal vastgelegd.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet in een aanvullende vergoeding (zie punt 7).

SWT - SITUATIE 2019-2020

Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		cao	Mogelijk in de sector van de monteerders
62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 35 jaar (2019) 36 jaar (2020)	cao nr. 17	Mogelijk
59 jaar ¹⁰ in 2019-2020 en tot 30 juni 2021	35 jaar ¹¹ + zwaar beroep		cao nr. 132/140	Sectorale cao geldig van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021
59 jaar	33 jaar + zwaar beroep ¹² + 10 jaar ¹³ anciënniteit in onderneming		cao nr. 130/131	Sectorale cao geldig van van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021
59 jaar	40 jaar		cao nr. 134/141	Sectorale cao geldig van van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021
59 jaar	33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid		cao nr. 130/131	Sectorale cao geldig van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021
58 jaar in 2019 en 2020 – medisch SWT	35 jaar + attest geneesheer Fedris ¹⁴		cao nr. 133	Geen sectorale of ondernemings-cao nodig

[10] Aan de leeftijdsvoorwaarde van 59 jaar moet voldaan zijn op het moment van het ontslag en uiterlijk op eindjuni 2021.

[11] Aan de loopbaanvoorwaarde mag uiterlijk voldaan worden op de laatst gewerkte dag.

[12] 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar nachtarbeid, ploegenarbeid of onderbroken diensten

[13] Dit is een sectorspecifieke voorwaarde voor de monteerders.

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

OP ZAK

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

5.2 ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN OF HERSTRUCTURERING

Ondernemingen die erkend worden als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kunnen afwijken van de in 5.1. vermelde leeftijden. De NAR-cao nr. 136 voorziet voor 2019 en 2020 een leeftijdspad van:

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

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

5.3 AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Tegen het unaniem advies van de sociale partners in, voerde de regering-Michel 1 een nieuwe vorm van beschikbaarheid in voor de SWT'ers, m.n. de 'aangepaste beschikbaarheid'.

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

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

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

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

VRIJSTELLING AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

SWT-stelsel	Modaliteiten
SWT 62 jaar (cao nr. 17)	<ul style="list-style-type: none"> • Indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst (vrijstelling aanvragen)
SWT 58 / 35 jaar – zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none"> • Of indien je 62 jaar bent in 2019, 2020, tot 30/6/2021; • Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 58 / 40 jaar – heel lange loopbaan	<ul style="list-style-type: none"> • Of indien je 62 jaar bent in 2019, 2020, tot 30/6/2021; • Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 58 / 33 / 20 jaar + zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none"> • Of indien je 62 jaar bent in 2019, 2020, tot 30/6/2021; • Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst;
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	<ul style="list-style-type: none"> • Voor de periode van 1/1/2019-30/12/2019: <ul style="list-style-type: none"> - ofwel de leeftijd van 62 jaar bereiken, - ofwel 42 jaar beroepsverleden hebben; • Voor de periode van 31/12/2019-31/12/2020: <ul style="list-style-type: none"> - ofwel de leeftijd van 65 jaar bereiken - hetzij 43 jaar beroepsverleden hebben.

6. VORMING & OPLEIDING

6.1 OPLEIDINGSINPANNINGEN

In het akkoord 2019-2020 wordt het groeipad naar gemiddeld 5 dagen opleiding per jaar vanaf 2020 bevestigd. Dit is het zogenaamde **collectieve recht op opleiding**: elke arbeider in een bedrijf uit PC 111.3 moet gemiddeld 5 dagen opleiding per jaar krijgen (in 2019 is dit nog gemiddeld 4 dagen per arbeider per jaar). Let op: het gaat hier om een gemiddelde, wat impliceert dat niet elke arbeider effectief 5 dagen opleiding moet krijgen.

Een bedrijf met 10 arbeiders bijvoorbeeld, heeft vanaf 2020 een collectief recht op opleiding van 50 dagen per jaar (5 dagen x 10 arbeiders). Deze 50 dagen moeten niet evenredig gespreid worden over de 10 arbeiders. Indien bijv. 5 arbeiders 10 dagen opleiding krijgen op een jaar en de andere 5 arbeiders niets, dan worden er nog steeds 50 dagen opleiding gegeven. Als vakbondsvertegenwoordiger is het dus belangrijk om erop toe te zien dat iedereen voldoende kansen krijgt op opleiding.

Naast het collectief recht op opleiding, bestaat er ook een **individueel recht op opleiding**. Vanaf 2020 wordt dit individueel opleidingsrecht naar 16 uren (= 2 dagen) per jaar per arbeider gebracht. In ons bedrijf met 10 arbeiders heeft elke arbeider dus recht op 2 dagen (16u) vorming per jaar.

Opleiding wordt gedefinieerd als formele opleiding (opleiding die wordt gegeven door lesgevers weg van de werkplek), en informele opleiding (of on-the-job-training).

6.2 OPLEIDINGSPLANNEN

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

Dit opleidingsplan wordt voor advies voorgelegd aan de OR of een CBPV of aan de vakbondsafvaardiging. Bij subsidieaanvragen bij de vzw Montage dient dit advies geattesteerd te worden (d.w.z. ondertekend worden door zowel de werkgevers- als werknemersvertegenwoordiger).

6.3 OPLEIDINGS-CV

Het opleidingscurriculum (cv) biedt een inventaris van je uitgeoefende functies, de opleidingen die je hebt gevolgd tijdens je loopbaan in de betrokken onderneming en de opleidingen die je op eigen initiatief hebt gevolgd. Het opleidings-cv wordt eens per jaar opgesteld. Zowel jijzelf als je werkgever valideren dit overzicht in een gemeenschappelijk document. Daarvan krijg je een uittreksel bij je vertrek uit je bedrijf. Tot hiertoe was er bij de werkgevers en op de vloer weinig animo rond dit instrument. Het is de bedoeling om in de aankomende periode het opleidings-cv nieuw leven in te blazen en te laten uitgroeien tot een soort 'opleidingspaspoort' voor de arbeidsmarkt in het algemeen en voor de montagesector in het bijzonder.

Daartoe zal dit opleidings-cv ook worden gedigitaliseerd.

6.4 VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF (VOV)

Vanaf 1 september 2019 geldt de regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof (VOV): de hervormde versie van het betaald educatief verlof (BEV).

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

6.4.1 VOORWAARDEN

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

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

6.4.2 WELKE OPLEIDINGEN?

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

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

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

6.4.3 AANTAL UREN VOV PER SCHOOLJAAR

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

1. Je tewerkstellingspercentage

Werk je deeltijds (minstens 50 %)? Dan wordt het max. aantal uren herberekend op basis van je tewerkstellingspercentage (in de maand september). Voorbeeld: je werkt 3/4 of 75 % in september 2019. Je hebt dat schooljaar recht op 93,75 uren VOV.

- Werk je 50 % met een vast uurrooster? Dan heb je alleen recht op VOV als er 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 je dat volgt

- Opleidingen die regelmatige aanwezigheid vereisen: aantal uren VOV conform het aantal aanwezige lesuren.
- Opleidingen gebaseerd op studiepunten: 4 uren VOV per studiepunt (Uitzondering: HB05-opleidingen: 6 uren VOV per studiepunt tot en met schooljaar 2021-2022).
- Opleidingen in het volwassenenonderwijs: aantal uren VOV conform het voorziene aantal lestijden van de opleiding.

- Het afleggen van examens bij de examencommissie: 8 uren VOV per examen
- het afleggen van examens voor erkenning van verworven competenties: 16 uren VOV

6.4.4 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 bijwoonde. Het loon bij de opname van VOV is begrensd tot 2.928 euro bruto per maand voor het schooljaar 2018 – 2019 (dat loopt van 1 september 2018 tot en met 31 augustus 2019). Voor het begrensd loon voor schooljaar 2019-2020: check de digitale versie van deze 'Op Zak'.

6.4.5 OVERGANGSREGELING

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

OP ZAK

- Vanaf 2020 geldt in de sector een collectief recht op opleiding van 5 dagen per jaar per arbeider (in 2019 is dit nog 4 dagen).
- Vanaf 1 januari 2020 is er een individueel opleidingsrecht van 2 dagen per arbeider per jaar.

6.5 VZW MONTAGE

De vzw Montage is een nationaal paritair opleidingsfonds voor opleidingen van arbeiders en werkzoekenden in de montagesector. Bedrijven uit deze sectoren kunnen rekenen op tussenkomsten in de opleidingskosten.

Daarnaast participeert de vzw Montage ook in COMOKRA (COmpetentiecentrum voor MOntage en KRAanbediening) in samenwerking met de VDAB en de firma Sarens nv. Hier wordt via opleiding voor werknemers en werkzoekenden en certificering gewerkt aan competentieontwikkeling voor monteerders en kraanmachinisten.

Meer informatie vind je op <http://www.vzwmontage.be>.

OP ZAK

- De aanvullende vergoedingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid worden verlengd, verhoogd en/of geïndexeerd.
- **Nieuw:** Vanaf 2020 voorziet het Fonds ook in een tussenkomst voor kinderopvang

7. FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID VOOR DE METAALVERWERKENDE NIJVERHEID (FBZMN)

Hier vind je een overzicht van de aanvullende vergoedingen die worden betaald door het Fonds van Bestaanszekerheid.

<p>I. Tijdelijke werkloosheid Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • in dienst zijn bij een werkgever 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedragen: <ul style="list-style-type: none"> - 12,07 euro per werkloosheidsuitkering - 6,04 euro per halve werkloosheidsuitkering • Duur: onbeperkt
<p>II. Volledige werkloosheid Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • ontslagen zijn door een werkgever van de sector • wie kan de vergoeding nog ontvangen: lees hierna punt 7.1 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedragen: <ul style="list-style-type: none"> - 6,03 euro voor een hele uitkering - 3,01 euro voor een halve uitkering • Duur: <ul style="list-style-type: none"> - 120 dagen indien de arbeid(st)ler jonger is dan 35 jaar op de eerste werkloosheidsdag - 210 dagen indien de arbeid(st)ler van 35 t.e.m. 44 jaar is op de eerste werkloosheidsdag - 300 dagen indien de arbeid(st)ler 45 jaar of ouder is op de eerste werkloosheidsdag
<p>III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel SWT Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vanaf 57 jaar • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • wie kan de vergoeding nog ontvangen: lees hierna punt 7.2 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedragen: <ul style="list-style-type: none"> - 80,11 euro/maand voltijds regime - 40,05 euro/maand deeltijds regime • Duur: tot aan wettelijk pensioen

<p>IV. SWT Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vanaf 58 jaar • ten laste van het Fonds 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedragen: <ul style="list-style-type: none"> - 80,11 euro/maand voltijds regime - 40,05 euro/maand maand deeltijds regime aanvulling ten laste van de werkgever en wordt doorbetaald bij hervatting tewerkstelling
<p>V. Ziekte Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in dienst zijn van een werkgever • genieten van de wettelijke ziektevergoedingen • 15 dagen anciënniteit in het bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedragen: <ul style="list-style-type: none"> - 93,27 euro/maand voltijds regime - 46,64 euro/maand deeltijds regime • Duur: gedurende hoogstens 14 maanden na periode van gewaarborgd loon
<p>VI. Oudere ziekten Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vanaf 57 jaar • in dienst zijn van een werkgever • genieten van de wettelijke ziektevergoedingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedragen: <ul style="list-style-type: none"> - 93,27 euro/maand voltijds regime - 46,64 euro/maand deeltijds regime • Duur: tot aan het wettelijk pensioen na periode van gewaarborgd loon • Deze vergoeding wordt ook uitbetaald vanaf 57 jaar aan elke arbeid(st)er die in 2019 of 2020 ziek is of ziek wordt en op dat ogenblik minstens 50 jaar is.

7.1 VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

Ingevolge de wet inzake de eengemaakte opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden mag bij ontslag de 'ontslagkost' voor de werkgever niet verhogen. Het toekennen van een aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid verhoogt de ontslagkost.

Daarom mogen wij met het Fonds enkel nog een aanvullende vergoeding volledige werkloosheid toekennen n.a.v. het beëindigen van

een contract van bepaalde duur, van een contract van bepaald werk en het beëindigen van een contract omwille van overmacht medische redenen.

7.2 OUDERE WERKLOZEN

- Indien je 50 jaar en ouder was en je werd ontslagen vóór 1 januari 2014 (= dag betekening van het ontslag), dan behoud je je recht op een aanvullende vergoeding vanaf 57 jaar.
- Indien je op de laatste dag van je contract van bepaalde duur of voor een bepaald werk, 50 jaar of ouder bent, dan zal je vanaf 57 jaar recht hebben op een aanvullende vergoeding oudere werkloze.
- Indien je bij het beëindigen van je contract omwille van overmacht medische redenen 50 jaar of ouder bent, dan zal je vanaf 57 jaar recht hebben op een aanvullende vergoeding oudere werkloze.

7.3 VERGOEDING KINDEROPVANG

Vanaf 1 januari 2020 wordt een volledig nieuwe vergoeding voor kinderopvang uitgekeerd door het FBZ.

De vergoeding kan worden uitgekeerd aan werknemers (arbeiders) uit de sector met een kind onder de leeftijd van 3 jaar, op voorwaarde dat het kind opgevangen wordt in een erkende kinderopvang (officieel attest van Kind en Gezin nodig).

Bedrag: 15 euro per maand (met een maximum van 180 euro per jaar) per werknemer per kind.

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.

8.1.1 ONDERNEMINGEN MET MEER DAN 40 ARBEIDERS

Als de onderneming meer dan 40 arbeiders tewerkstelt, kan er een vakbondsafvaardiging worden opgericht.

Het aantal effectieve afgevaardigden verhoogt in functie van het aantal tewerkgestelde arbeiders in de onderneming:

- Van 40 tot 124 arbeiders: 3 afgevaardigden
- Van 125 tot 249 arbeiders: 4 afgevaardigden
- Van 250 tot 499 arbeiders: 5 afgevaardigden
- ...

8.1.2 ONDERNEMINGEN MET 10 TOT 40 ARBEIDERS

In een onderneming die 10 tot 40 arbeiders tewerkstelt, kan een vakbondsafvaardiging met 2 afgevaardigden worden opgericht, als de meerderheid van de arbeiders daarom vraagt..

8.2 WERKZEKERHEID

Alle bestaande bepalingen inzake werkzekerheid in de montagesector worden verlengd voor 2019 en 2020.

Alvorens de werkgever overgaat tot ontslag, moeten alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, tijdskrediet, opleidingstrajecten,...) worden overwogen.

Bij meervoudig ontslag¹⁵ moet een voorafgaande overlegprocedure worden gevolgd. Leeft de werkgever deze procedure niet na, dan hebben de betrokken arbeiders recht op een vergoeding à rato van een halve opzegvergoeding. Dit is niet van toepassing in geval van faillissement.

In het kader van dit overleg moet de werkgever ook een overzicht geven van het gevoerde investeringsbeleid in de 3 voorgaande jaren.

9. INZETBAARHEID

De wet inzake de ontslagregeling en de afschaffing van de carendag mikt op maatregelen die de inzetbaarheid van ontslagen werknemers moet verhogen. We hebben het in eerste instantie over de veralgemening van het sollicitatieverlof en de uitbreiding van het recht op outplacement.

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:

15] Elk ontslag over een periode van 60 kalenderdagen dat minstens 10 % van het gemiddeld aantal arbeiders treft op minstens 3 arbeiders in ondernemingen met minder dan 30 arbeiders.

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

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

- 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 verminderd met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding). Tot 31 december 2015 kon je in dit geval een outplacementbegeleiding weigeren en behoud je een opzegtermijn van ten minste 30 weken. Maar sinds 1 januari 2016 wordt je opzegvergoeding sowieso verminderd met 4 weken, zelfs indien je de begeleiding weigert.
- Wie 45 jaar of ouder is en bij ontslag geen 30 weken opzegtermijn heeft, kan terugvallen op de regeling van cao 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 en wanneer je als toekomstig volledig uitkeringsgerechtigd werkloze niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.
- Volgens cao 82 moet een outplacementbegeleiding voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria. Bovendien moet het outplacementaanbod gebeuren volgens een specifieke procedure en bestaat er een sanctie, als je werkgever zijn verplichting niet nakomt.

BIJLAGE: VERVOERSKOSTEN

Tabel 1: werkgeversbijdrage in het woon-werkverkeer bij verplaatsing met de trein (vanaf 1 juli 2019). De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis.

	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
Afstand	Maandelijks bijdrage van de werkgever [EUR]	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever [EUR]	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever [EUR]	Bijdrage van de werkgever [EUR]
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00

	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
Afstand	Maandelijks bijdrage van de werkgever [EUR]	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever [EUR]	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever [EUR]	Bijdrage van de werkgever [EUR]
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00

	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
Afstand	Maandelijke bijdrage van de werkgever [EUR]	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever [EUR]	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever [EUR]	Bijdrage van de werkgever [EUR]
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	
156-160	228,00	639,00	2282,00	
161-165	234,00	655,00	2338,00	
166-170	239,00	670,00	2393,00	
171-175	245,00	685,00	2449,00	
176-180	251,00	701,00	2504,00	
181-185	256,00	717,00	2559,00	
186-190	262,00	732,00	2615,00	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

Tabel 2: werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een privévoermiddel (vanaf 1 februari 2019). De onderstaande tabel wordt elk kalenderjaar geïndexeerd op 1 februari, los van de verhoging van de NMBS-tarieven. De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis.

Afstand in km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Afstand in km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever
1	2,05	43 - 45	25,59
2	4,08	46 - 48	27,22
3	6,12	49 - 51	28,48
4	6,57	52 - 54	29,40
5	7,16	55 - 57	30,58
6	7,60	58 - 60	31,71
7	7,95	61 - 65	32,86
8	8,41	66 - 70	34,60
9	8,89	71 - 75	35,76
10	9,34	76 - 80	38,05
11	9,93	81 - 85	39,22
12	10,38	86 - 90	40,94
13	10,84	91 - 95	42,67
14	11,30	96 - 100	43,80
15	11,75	101 - 105	45,56
16	12,34	106 - 110	47,28
17	12,80	111 - 115	49,01

Afstand in km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Afstand in km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever
18	13,24	116 - 120	50,74
19	13,82	121 - 125	51,88
20	14,29	126 - 130	53,62
21	14,75	131 - 135	55,34
22	15,22	136 - 140	56,50
23	15,79	141 - 145	58,80
24	16,26	146 - 150	61,11
25	16,60	151 - 155	61,11
26	17,30	156 - 160	63,41
27	17,63	161 - 165	64,57
28	17,98	166 - 170	65,74
29	18,68	171 - 175	68,02
30	19,03	176 - 180	69,19
31 - 33	19,84	181 - 185	71,47
34 - 36	21,44	186 - 190	72,63
37 - 39	22,72	191 - 195	73,79
40 - 42	24,21	196 - 200	76,12

Tabel 3: Deze minimumlonen zijn van toepassing in de montagesector voor een 37-urenregime vanaf 1 juli 2019.

Basis- en effectieve lonen	37u	Basis €	Effectief €
Hulparbeider	Min.	13,0229	15,3697
	Max.	13,5373	15,9614
Keur-Hulparbeider	Min.	13,3148	15,6950
	Max.	13,8404	16,3444
Geoefend werkman	Min.	13,6874	16,1437
	Max.	14,5122	17,1291
Keur-geoefend werkman	Min.	14,0192	16,5382
	Max.	14,9062	17,6076
Geoefend werkman werkend met lasbrander, vlamboog of luchthamer	Min.	14,3334	16,9142
	Max.	15,2789	18,0640
Geschoolde werkman	Min.	14,8149	17,4944
	Max.	15,5487	18,3629
Keur-geschoolde werkman	Min.	15,0597	17,7972
	Max.	15,9429	18,8520
Geschoolde werkman werkend met lasbrander, vlamboog of luchthamer	Min.	15,4322	18,2244
	Max.	16,4101	19,4065
Brigadier	Min.	15,5563	18,3921
	Max.	16,5197	19,5602
Meestergast	Min.	16,4465	19,4762
	Max.	17,4760	20,6917

L

Luister, lees, en laat van je horen

Magazine



MagMetal

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

> MagMetal lees je via www.magmetal.be

MetalCast

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

> MetalCast beluister je via abvvmetaal.be/metalcast

Podcast



Nieuwsbrief

Connect

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

> Schrijf je in via www.abvvmetaal.be

Chatbox

MetalBot

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

> Schrijf je in via www.abvvmetaal.be



ABVV-Metaal,
jouw bron van
syndicale info



abvvmetaal.be

ADRESSEN CENTRALE

Jacob Jordaensstraat 17 – 1000 Brussel

Tel: 02 627 74 11 – Fax: 02 627 74 90

www.abvvmetaal.be

info@abvvmetaal.be

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

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

Voorzitter: Georges DE BATSELIER

Ondervoorzitter: Ortwin MAGNUS

Algemeen secretaris: Marc LENDERS

ABVV-METAAL ANTWERPEN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Antwerpen

Tel. 03 203 43 40 – Fax 03 203 43 56

E-mail: antwerpen@abvvmetaal.be

Voorzitter:

Marc POTTELANCIE – Tel. 03 203 43 66

E-mail: mpottelancie@abvvmetaal.be

Voorzitter Dagelijks Bestuur:

Eddy GOOVAERTS – Tel. 03 203 43 60

E-mail: egoovaerts@abvvmetaal.be

Adviseur:

Friso BORREMANS – Tel. 03 203 43 62

E-mail: fborremans@abvvmetaal.be

AFDELINGEN EN BURELEN

1/ AFDELING REGIO ANTWERPEN

Afdelingssecretaris:

Wim LEYZEN – Tel. 03 203 43 69

E-mail: wleyzen@abvvmetaal.be

Secretarissen:

Ronny LEQUENNE – Tel. 03 203 43 47

E-mail: rlequenne@abvvmetaal.be

Frank DAMS – Tel. 03 203 43 64

E-mail: fdams@abvvmetaal.be

Sociale dienst:

Brenda VERDONCK – Tel. 03 203 43 65

E-mail: bverdonck@abvvmetaal.be

Bureel Antwerpen:

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Antwerpen

Tel. 03 203 43 40 – Fax 03 232 78 74

Bureel Boom:

Antwerpsestraat 33 – 2850 Boom

Tel./Fax 03 844 74 63

2/ AFDELING MECHELEN - KEMPEN

Afdelingssecretaris:

Hans VANEERDEWEGH – Tel. 014 56 26 06

E-mail: hvaneerdewegh@abvvmetaal.be

Secretarissen:

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

E-mail: pvanderlooven@abvvmetaal.be

Patrick ELSSEN – Tel. 015 29 90 61

E-mail: pelsen@abvvmetaal.be

**Bureel Mechelen:**

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

Bureel Geel:

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

ABVV INDUSTRIEBOND METAAL LIMBURG

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

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

Provinciaal voorzitter:

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

Provinciale secretarissen:

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

Ledenbeheer:

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

Sociale dienst/Adviseurs:

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

Vorming:

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

Drukkerij:

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

Verhuur gebouwen, EFI & belastingsservice:

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

ABVV-METAAL OOST-VLAANDEREN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

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

Provinciaal secretaris:

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

Provinciaal voorzitter:

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

Dienshoofd personeelszaken, financiën en administratie:

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



GEWESTELIJKE AFDELINGEN

GENT - EEKLO

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

Gewestelijke secretaris:

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

Secretaris:

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

WAAS EN DENDER

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

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

Gewestelijk secretaris:

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

ZUID-OOST-VLAANDEREN

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

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

Gewestelijk secretaris:

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

FEDERATIE DER METAALINDUSTRIE VLAAMS-BRABANT

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

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

Provinciaal secretaris:

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

Adjunct provinciaal secretaris:

Luc JANSSENS
E-mail: ljanssens@abvvmetaal.be

Secretaris:

Christophe LANCKMANS
E-mail: clanckmans@abvvmetaal.be

Propagandist:

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

AFDELING VILVOORDE:

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

AFDELING LEUVEN:

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

AFDELING HALLE:

Meiboom 4 – 1500 Halle
Tel. 02 356 66 56

AFDELING BURGERLUCHTVAART:

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



ABVV-METAAL WEST-VLAANDEREN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

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

Provinciaal secretaris:

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

REGIO KORTRIJK

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

Gewestelijk secretaris:

Dieter MASSCHELEIN
E-mail: dmasschelein@abvwmetaal.be

REGIO ROESELARE

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

Gewestelijk secretaris:

Yves ALLEWAERT
E-mail: yallewaert@abvwmetaal.be

REGIO IEPER – WEVELGEM – MENEN

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

Gewestelijk secretaris:

Véronique ROGIERS
E-mail: vrogiers@abvwmetaal.be

REGIO BRUGGE

Zilverstraat 43 – 8000 Brugge
Tel. 050 44 10 28

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeprez@abvwmetaal.be

REGIO OOSTENDE-VEURNE-DIKSMUIDE

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

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeprez@abvwmetaal.be



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



www.abvvmetaal.be