



**OP ZAK
2023 - 2024**



metaal- en machinebouw

PC 111 1&2

1. Inkomen 8

1.1 Loonvoorwaarden	8
1.1.1 Index	8
1.1.2 Koopkracht	10
1.2 Sectoraal minimumloon	14
1.3 Premies	15
1.3.1 Premies van het Vlaams Gewest	15
1.3.2 Syndicale premie	15
1.4 Vervoerskosten: woon-werkverkeer	15

2. Arbeidsvoorwaarden 17

2.1 Opzegtermijnen	17
2.1.1 Ontslag van de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014	17
2.1.2 Ontslag van de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014	19
2.1.3 Ontslag door de werknemer	22
2.1.4 Uitzonderingen	22
2.2 Werkloosheid	23
2.2.1 Volledige werkloosheid	23
2.2.2 Tijdelijke werkloosheid	23
2.3 (Beroeps)ziekte & (arbeids)ongeval	24
2.3.1 Gewaarborgd loon	24
2.3.2 Ziekenfonds	26
2.3.3 Voorwaarden	26
2.3.4 Controle	26
2.3.5 Re-integratie langdurig zieken	28
2.4 Aanvullend pensioen	28

3. Arbeidstijd 34

3.1 Wekelijkse arbeidsduur	34
3.2 Overuren	34
3.3 Vakantie- en feestdagen	36
3.3.1 Jaarlijkse vakantie	36
3.3.2 Jeugdvakantie	38
3.3.3 Seniorvakantie	39
3.3.4 Europese vakantie	40
3.3.5 Feestdagen	41
3.4 Klein verlet	42
3.5 Plusminusconto	45
3.6 Loopbaanverlof	46

4. Onderbreking van de loopbaan 47

4.1 Tijdscrediet met motief en landingsbanen	47
4.2 Thematische verloven	54
4.2.1 Algemeen	54
4.2.2 Zorgverlof voor hospitalisatie ziek kind	56
4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof	56
4.3.1 Moederschapsverlof	56
4.3.2 Vaderschapsverlof (geboorteverlof)	58
4.3.3 Geboorteverlof meedouders	59
4.3.4 Adoptieverlof	59
4.3.5 Pleegouderverlof	61

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 63

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

6. Vorming & opleiding 68

6.1 Recht op opleiding	68
6.2 Opleidingsplannen	68
6.3 Opleidings-cv	69
6.4 Vlaams opleidingsverlof	69
6.4.1 Voorwaarden	69
6.4.2 Welke opleidingen?	70
6.4.3 Aantal uren VOV per schooljaar	70
6.4.4 Loon	71
6.5 Mtech+	72

7. Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Metaalverwerkende Nijverheid (FBZMN) 73

7.1 Volledige werkloosheid	75
7.2 Oudere werklozen	75
7.3 Vergoeding kinderopvang	75

8. Sociaal overleg 78

8.1 Syndicale delegatie	78
8.1.1 Ondernemingen met meer dan 40 arbeiders	78

8.1.2 Ondernemingen met 20 tot 40 arbeiders	78
8.2 Werkzekerheid	78

9. Inzetbaarheid 80

9.1 Sollicitatieverlof	80
9.2 Outplacement	80
9.2.1 Recht op outplacement (het algemene regime)	81
9.2.2 Recht op outplacement op basis van cao 82 (het bijzondere regime)	81

Bijlage: Vervoerskosten 82

Adressen 90



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

www.abvvmetaal.be

De online versie primeert altijd
op het gedrukte boekje.

Lees jij **CONNECT** al?

**Schrijf je in via
abvvmetaal.be**

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

 Nieuwsbrief



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. Zo bedroeg de indexverhoging 8,14 % op 1 juli 2022 en 6,05 % op 1 juli 2023.

1.1.2.2 Koopkrachtpremie

In de sector metaalbouw werd een sectorale cao inzake de koopkrachtpremie gesloten.

Algemene regeling

Bedrijven met een ROA van 3 % of meer in 2022, moeten een premie van minstens 200 euro betalen. De term ROA is een financiële ratio (Return on Assets) die iets zegt over de algemene winstgevendheid van de onderneming. De ROA wordt berekend door het bedrijfsresultaat (code 9901 in de jaarrekening) te delen door het balans-totaal (code 10/49 of code 20/58 in de jaarrekening).

Het bedrag van de premie stijgt, wanneer bedrijven – naast een ROA van minstens 3 % - ook een bepaalde stijging van de bedrijfswinst in 2022 t.o.v. de gemiddelde bedrijfswinst in de periode 2018-2021 kunnen voorleggen.

- 350 euro als de bedrijfswinst (code 9901) in 2022 minstens 15 % hoger is dan de gemiddelde bedrijfswinst over 2018-2021

- 500 euro als de bedrijfswinst (code 9901) in 2022 minstens 25 % hoger is dan de gemiddelde bedrijfswinst over 2018-2021
- 750 euro als de bedrijfswinst (code 9901) in 2022 minstens 50 % hoger is dan de gemiddelde bedrijfswinst over 2018-2021

Betalingsmodaliteiten

- De koopkrachtpremie moet ten laatste eind 2023 betaald worden.
- De premie wordt pro rata uitbetaald op basis van de tewerkstelling (deeltijdse werknemers en nieuwe indiensttredingen) in de periode tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023.
- De premie wordt ook pro rata uitbetaald op basis van het aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen tijdens deze periode. De gelijkgestelde dagen zijn onder meer de dagen tijdelijke werkloosheid en de dagen ziekte gedekt door gewaarborgd loon (de gelijkgestelde dagen zijn dezelfde als in de regeling rond de ecocheques – zie 1.1.2.3).
- De premie wordt betaald aan arbeiders met minstens 1 maand anciënniteit op datum van betaling én aan arbeiders die in dienst zijn op het moment van betaling.
- Uitzendkrachten hebben ook recht op een koopkrachtpremie op basis van dezelfde modaliteiten.

Opting-out

De werkgever en de vakbondsafvaardiging in het bedrijf kunnen samen beslissen om de sectorale regeling niet te volgen (opting-out) en om in de plaats daarvan te voorzien in een betere regeling. Wanneer er geen vakbondsafvaardiging op het bedrijf aanwezig is, dan kan de werkgever beslissen tot een opting-out, mits er een akkoord is van de meerderheid van de arbeiders.

De bedrijfsspecifieke invulling van de koopkrachtpremie moest vervat zijn in een cao op bedrijfsvlak. Deze cao moest ten laatste op

31 oktober 2023 worden afgesloten. In deze cao moest worden opgenomen dat het bedrijf in 2022 'goede resultaten' behaalde. Wanneer dergelijke cao niet (of niet tijdig) werd afgesloten, dan is de sectorale regeling van toepassing.

1.1.2 Koopkracht

1.1.2.1 Algemene context

Geen loonmarge

De beschikbare loonmarge voor de periode 2023-24 bedraagt 0 %. Dat is een gevolg van de strenge loonwetgeving in ons land (de zogenaamde Wet van 1996). Het ABVV verzet zich met klem tegen deze onrechtvaardige loonwet en ijvert al een hele tijd voor vrije loononderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers. De loonmarge van 0 % werd door het ABVV en de andere vakbonden niet aanvaard en maakt geen deel uit van het sociaal akkoord 2023-24. De loonnorm werd bij koninklijk besluit (KB) vastgelegd door de federale regering.

Eenmalige koopkrachtpremie

De federale regering voorzag wel in de mogelijkheid voor sectoren om een koopkrachtpremie te onderhandelen. Deze eenmalige premie – in de vorm van consumptiecheques – mag maximaal 500/750 euro netto bedragen voor bedrijven die in 2022 hoge/uitzonderlijk hoge winsten hebben gerealiseerd. Het was in eerste instantie aan de sectoren om hierover afspraken te maken (hoogte van de premie, voorwaarden, ...) en te bepalen wat een hoge of uitzonderlijk hoge winst inhoudt. Na het sluiten van de sectorale cao stond het de individuele bedrijven vrij om - via de hoger vermelde opting-out - andere afspraken te maken op niveau van de onderneming (zonder evenwel het maximumbedrag van 750 euro te overschrijden).

1.1.2.3 Ecocheques

Arbeiders in de sector metaalbouw hebben recht op ecocheques, tenzij op bedrijfsniveau voor een alternatieve invulling werd gekozen (zie 1.1.2.4).

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 totale waarde van de ecocheques kan maximaal 250 euro bedragen, met een maximumwaarde van 10 euro per cheque.

Het maximale totaalbedrag geldt voor voltijdse arbeiders van de sector machine- en metaalbouw. Aan deeltijdse arbeiders worden ecocheques toegekend naargelang hun tewerkstellingsbreuk (4/5, ½, ...). De uitbetaling dient jaarlijks te gebeuren op 1 oktober.

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

De referteperiode, de periode waarin je hebt gewerkt of die is gelijkgesteld, ligt voor de ecocheques tussen 1 oktober van het vorige jaar en 30 september van het huidige jaar.

Welke dagen zijn gelijkgesteld tijdens de referteperiode?

- 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 boven op de periode gedekt door het gewaarborgd loon en voor zover je in de referteperiode minstens voor 1 dag gewaarborgd loon hebt ontvangen

- De dagen van moederschapsverlof
- De volledige periode van het geboorteverlof
- Alle dagen profylactisch verlof
- Alle dagen pleegouderverlof
- Alle dagen adoptieverlof

1.1.2.4 Alternatieve besteding ecocheques

Er kan op ondernemingsvlak onderhandeld worden over een alternatieve en equivalente besteding van de ecocheques (bijv. hogere maaltijdcheques).

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 over een alternatieve invulling van de ecocheques gebeurt als volgt:

- Er kon onderhandeld worden tot 31 oktober 2023. Als men op het bedrijf tot een akkoord komt, dan wordt dit in een bedrijfs-cao gegoten.
- Als tegen 31 oktober 2023 geen akkoord werd bereikt, blijft de regeling van de ecocheques verder en ongewijzigd gelden.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging gebeurt de goedkeuring van de alternatieve aanwending ook via een cao (uiterlijk op 31 oktober 2023) of door het bevoegde paritaire comité.

1.1.2.5 Eindejaarspremie

In de sector metaalbouw bestaat er een nationale cao over de eindejaarspremie, maar ook provinciale cao's. De exacte regeling (voorwaarden, bedrag, ...) verschilt dus naargelang de provincie waar je werkt.

Voor de exacte info neem je best contact op met het secretariaat van je regio. Je vindt alle gegevens van deze secretariaten achteraan in

deze brochure. Je kunt de cao's eindejaarspremie ook vinden op de website van de FOD WASO.

Nieuw!

Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen

In Vlaanderen (niet in Brussel en Wallonië) kan een deel van de eindejaarspremie omgezet worden in extra vrije dagen of aangewend worden in het kader van een fietslease. Deze omzetting is reeds mogelijk voor de eindejaarspremies van 2023.

De voorwaarden zijn als volgt:

- Maximaal de helft van de eindejaarspremie
- Mits een bedrijfs-cao wordt afgesloten
- Op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao)
- Kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing inhouden)
- Voorafgaandelijke informatie aan de werknemers over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie

OP ZAK

- Op 1 juli 2023 werden de lonen geïndexeerd met 6,05 %. De volgende keer dat de lonen geïndexeerd worden is op 1 juli 2024.
- De loonmarge voor de periode 2023-24 (bovenop de index) is 0 %. Dat is voor ons niet aanvaardbaar!
- In de sector metaalbouw werd een sectoraal kader over de koopkrachtpremie onderhandeld.
- Je hebt recht op ecocheques (max. 250 euro per jaar), tenzij dit in jouw bedrijf op een andere manier werd ingevuld (bijv. hogere maaltijdcheques).

1.2 Sectoraal minimumloon

Het gewaarborgd nationaal minimumloon voor alle arbeiders in de metaal- en machinebouw bedraagt 15,1851 euro per uur (op 1 juli 2023) in een 38-urenregime. Er gelden ook (hogere) provinciale minimumlonen, die in sommige gevallen ook gekoppeld zijn aan een bepaalde functie. Meer informatie hierover krijg je van je vakbondsafgevaardigde of secretaris.

De sector besloot om, gespreid over de drie cao-periodes (2019-20, 2021-22, 2023-24), het sectorale minimumloon telkens te verhogen met de reële index en de dan beschikbare loonmarge. Door de hoge indexeringen in 2022 en 2023 – die noodzakelijk waren om de gestegen levensduurte enigszins te compenseren – overschreden de sectorale minimumlonen op korte termijn de grens van 14 euro per uur.

Met dit bedrag bereiken we de internationale norm die is erkend om een menswaardig leven te leiden, wat een minimale garantie moet zijn om armoede te vermijden.

De provinciale uurlonen volgen eveneens de effectieve indexaties, en worden desgevallend ook verhoogd naar het niveau van het nieuwe nationale minimumloon indien zij lager zouden zijn dan dat loon.

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

Industriële leerlingen hebben in functie van hun leeftijd recht op een percentage van het minimumloon.

18 jaar en ouder	90 %
17 jaar	77 %
16 jaar	65 %

1.3 Premies

1.3.1 Premies van het Vlaams Gewest

Alle arbeiders die wonen (domicilie) en werken in het Vlaamse Gewest kunnen aanspraak maken op de Vlaamse aanmoedigingspremies voor zorgkrediet, opleidingskrediet en/of ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

1.3.2 Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt voor de actieven 120 euro op basis van een ledenbijdrage van 19,10 euro.

Nieuw!

Dankzij ABVV-Metaal wordt de syndicale premie in 2024 opgetrokken naar 125 euro en vanaf 2025 naar 130 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, en het soort van vervoersmiddel dat wordt gebruikt.

Voor het vervoer met de **trein** vind je in tabel 1 achteraan in de bijlage de bedragen die geldig zijn vanaf 1 januari 2024. De sociale partners van de sector bevelen de ondernemingen aan om gebruik te maken van de derdebetalersregeling, als extra stimulans om het openbaar vervoer te gebruiken. In deze regeling betaalt de werkgever 80 % van het abonnement NMBS terug aan de arbeider-reiziger, en legt de staat de overige 20 % bij. Je hebt als arbeider dan helemaal geen kosten meer.

Voor het vervoer met een **privévervoermiddel (auto)** vind je in tabel 2 achteraan in de bijlage de bedragen die geldig zijn vanaf 1 januari 2024.

Voor verplaatsingen met de **fiets** wordt vanaf 1 januari 2024 een bedrag van 0,27 euro per km betaald, met een maximum van 10,80 euro per dag (wat overeenkomt met 40 km heen en terug).

2. Arbeidsvoorwaarden

2.1 Opzegtermijnen

- De opzegtermijn verschilt naargelang je wordt ontslagen door de werkgever dan wel of je zelf ontslag neemt.
- De opzegtermijn gaat in op de eerste maandag volgend op de kennisgeving van het ontslag.

Let op: opzeg via aangetekende brief gaat maar in de 3^e werkdag volgend op de dag van verzending aangetekend schrijven – dus je moet ten laatste woensdag versturen om de opzeg vanaf eerstvolgende maandag te laten ingaan.

- De opzegtermijn wordt in weken uitgedrukt.

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.

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

Tabel 1: Opzegging door de werkgever

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit (in jaren)	Opzegtermijn (in weken)
Van 0 tot minder dan 3 maand	1	10 – <11 jaar	33
3 – 4 maand	3	11 – 12 jaar	36
4 – 5 maand	4	12 – 13 jaar	39
5 – 6 maand	5	13 – 14 jaar	42
6 – 9 maand	6	14 – 15 jaar	45
9 – 12 maand	7	15 – 16 jaar	48
12 – 15 maand	8	16 – 17 jaar	51
15 – 18 maand	9	17 – 18 jaar	54
18 – 21 maand	10	18 – 19 jaar	57
21 – 24 maand	11	19 – 20 jaar	60
Van 2 tot minder dan 3 jaar	12	20 – 21 jaar	62
3 – 4 jaar	13	(Vanaf 21 jaar) 21 jaar	(+ 1 week per jaar) 63
4 – 5 jaar	15	22 jaar	64
5 – 6 jaar	18	23 jaar	65
6 – 7 jaar	21	24 jaar	66
7 – 8 jaar	24	25 jaar	67
8 – 9 jaar	27	26 jaar	68
9 – 10 jaar	30	...	...

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

2.1.2 Ontslag van de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014

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

Je opzegtermijn wordt in drie stappen berekend.

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

Hieronder vind je de tabellen met de oude sectorale opzegtermijnen PC 111.1&2:

Tabel 2: Oude sectorale opzegtermijnen

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
0 tot minder dan 5 jaar	42 dagen = 6 weken	14 dagen
5 – 10 jaar	49 dagen = 7 weken	14 dagen
10 jaar – 15 jaar	84 dagen = 12 weken	28 dagen
15 jaar – 20 jaar	112 dagen = 16 weken	28 dagen
20 jaar – 25 jaar	154 dagen = 22 weken	42 dagen
25 jaar en meer	196 dagen = 28 weken	42 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).

Tabel 3: Oude sectorale opzegtermijnen SWT

Anciënniteit	Werkgever
0 – minder dan 5 jaar	35 dagen
5 jaar – minder dan 10 jaar	35 dagen
10 jaar – minder dan 15 jaar	35 dagen
15 jaar – minder dan 20 jaar	35 dagen
20 jaar – minder dan 25 jaar	70 dagen
25 jaar en meer	70 dagen

Vervolgens wordt dit stuk opgeteld bij het tweede gedeelte van de opzegtermijn, dat volgens het stelsel in tabel 1 wordt berekend voor de periode vanaf 1 januari 2014 tot de datum van ontslag.

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

Het verschil tussen de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn en de opzegtermijn die zou zijn bekomen op basis van tabel 1, wordt dan door de RVA bijgepast onder de vorm van een ontslagcompensatievergoeding (OCV). Deze vergoeding moet door de betrokken werknemer bij de ABVV- werkloosheidsdienst worden aangevraagd. De OCV wordt berekend op basis van het nettoloon en zal door de werkloosheidsdiensten netto worden uitbetaald.

Voorbeeld

Je wordt ontslagen op 31 maart 2021 en je begon te werken in je bedrijf op 12 december 1999.

- Op de datum van je ontslag heb je 22 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 64 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 15 weken of 84 dagen (zie tabel 2).
 - Van 1 januari 2014 (= start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 2021 heb je nog 7 jaar en 3 maand anciënniteit lopen tot aan je ontslag, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 24 weken (zie tabel 1).
 - De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor $15 + 24 = 39$ **weken**.
- Aandeel van de RVA = 64 weken (totaal) – 39 weken = **25 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**.

2.1.3 Ontslag door de werknemer

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

Tabel 4: 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 anciënniteit aanvat, valt hij/zij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijv. ontslag gegeven na 3 jaar en 9 maanden anciënniteit = 6 weken opzeg.

2.1.4 Uitzonderingen

- Er kunnen geen opzegtermijnen worden bedongen die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen.
- Via een sectorale cao kan er NIET in de gunstige zin worden afge-weken van de wettelijke opzegtermijnen, wat dan weer wel kan via een ondernemings-cao.
- In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een SWT, kunnen de opzegtermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken

enkel als de onderneming erkend is als ‘onderneming in moeilijke-heden of in herstructurering’.

- Bij ontslag door de werkgever met het oog op het wettelijk pen-sioen (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 Wallo-nië). Inmiddels wordt een werkloosheidsdossier vaak elektronisch behandeld. Zo worden stukken en ontvangstbewijzen voor je dos- sier elektronisch overgemaakt. Je kunt ook via het ABVV en met je elektronische identiteitskaart je werkloosheidsdossier opvolgen (www.abvv.be/mijn-abvv).

2.2.2 Tijdelijke werkloosheid

Ben je gedeeltelijk werkloos (economisch, technisch of door weers- omstandigheden), richt je dan ook tot de werkloosheidsdienst van het ABVV. De nodige documenten worden door je werkgever elektro- nisch overgemaakt. Binnen je bedrijf biedt de syndicale delegatie je de nodige ondersteuning. Je ontvangt een werkloosheidsuitkering à rato van 65% van je (eventueel geplafonneerd) loon ongeacht je gezinstoestand. In tegenstelling tot een uitkering bij volledige werk- loosheid, 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).

2.3 (Beroeps)ziekte & (arbeids)ongeval

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

1. Informeer onmiddellijk je werkgever!
2. Wanneer het een arbeidsongeval is, vraag de werkgever om hiervan aangifte te doen.
3. Maak (indien het arbeidsreglement dat voorschrijft) het geneeskundig getuigschrift aan je werkgever over binnen de voorgeschreven termijn. Doe dit ook voor verlengingen.

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

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

2.3.1 Gewaarborgd loon

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

- **1 tot 7 dagen arbeidsongeschikt:** 100 % van het brutoloon betaald door de werkgever
- **8 tot 14 dagen arbeidsongeschikt:** 85,88 % van het brutoloon betaald door de werkgever

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

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

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

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

Wat vraag je aan je behandelende dokter?

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

- **Aangifte van arbeidsongeschiktheid**
Wanneer je langer dan 14 dagen ziek bent, moet je daarvan aangifte doen via een formulier 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' (formulier 'vertrouwelijk'). Dit formulier wordt door je ziekenfonds uitgereikt en laat je invullen door je behandelende arts. Je stuurt het op (poststempel is belangrijk) naar de adviserend geneesheer van je ziekenfonds. Deze aangifte is noodzakelijk om een tegemoetkoming van je ziekenfonds te kunnen ontvangen.

2.3.2 Ziekentfonds

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

2.3.3 Voorwaarden

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

- Je bent sinds 12 maanden (wachttijd) ingeschreven bij een ziekenfonds en hebt in die periode minstens 180 dagen gewerkt. Als deeltijdse werknemer moet je gedurende 12 maanden 800 arbeidsuren bewijzen. Als dat nodig blijkt, kan de wachttijd voor deeltijdse werknemers verlengd worden tot hoogstens 36 maanden.
- Je beschikt over een geneeskundig getuigschrift.
- Je hebt de aangifte van arbeidsongeschiktheid ingediend.
- 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 ver-

plicht om deze controle te ondergaan, op voorwaarde dat ze wordt uitgevoerd door een erkend arts.

Sinds de wet inzake het eenheidsstatuut (26 december 2013) is voorzien dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vastgelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controlearts (in opdracht van de werkgever). De beschikbaarheid voor een bezoek van de controlearts kan worden geregeld bij sectorale cao, via een bedrijfscao of via een aanpassing van het arbeidsreglement.

Mag je volgens het medisch attest je woning niet verlaten, dan wordt van je verwacht dat je de controle-arts bij je thuis ontvangt. Als de arts voor een gesloten deur staat, wordt ervan uitgegaan dat je de controle onmogelijk hebt gemaakt. Vermeldt het medisch attest dat je je woning wel mag verlaten, dan kun je worden verplicht om je aan te melden in de praktijk van de controle-arts. Je verplaatsingskosten worden vergoed door je werkgever. Ook de kosten voor het medisch onderzoek zijn altijd ten laste van de werkgever.

Als de controle-arts je arbeidsgeschikt verklaart en je het werk niet hervat, kun je je recht op gewaarborgd loon verliezen. Dat kan vanaf de datum van de eerste uitnodiging voor een afspraak in de dokterspraktijk of van het eerste huisbezoek van de controle-arts. De periode van arbeidsongeschiktheid waarover geen geschil bestaat, valt hierbuiten. Als je het niet eens bent met de bevindingen van de controle-arts, dan moet je dit laten noteren in het schriftelijke verslag. Het is ook mogelijk dat de attesten van je huisarts en de controle-arts tegenstrijdig zijn. In dit geval is het mogelijk om binnen de 2 werkdagen nadat je het verslag van de controle-arts 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

Werknemers die langdurig afwezig zijn wegens ziekte, kunnen via een re-integratietraject opnieuw aan de slag (proberen te) gaan. Het initiatief tot re-integratie kan van jezelf, van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds of van je werkgever komen. De arbeidsgeneesheer is het aanspreekpunt: hij beoordeelt in functie van je mogelijkheden welk soort re-integratie je kunt volgen. Ook de werkpost en de arbeidsomstandigheden dienen aangepast te worden, wat niet altijd mogelijk is. Indien je met een dergelijke re-integratie te maken krijgt, neem dan contact op met je vakbondsafgevaardigde of secretaris.

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

2.4 Aanvullend pensioen

Arbeiders in de sector metaalbouw 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 2,29 % in Vlaanderen en 2,09 % in Wallonië en Brussel, met een extra 0,1 % (volledige land) voor 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.

Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

- Het is 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.
- Voor de periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona werd tijdelijk in 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.
- 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 of als rente, op voorwaarde dat deze jaarlijkse rente minstens 659,79 euro bedraagt (geïndexeerd bedrag geldig in 2020), vanaf de eerste dag van de maand die volgt op je wettelijk (vervroegd) pensioen. Er is geen mogelijkheid om dit bedrag nog te laten staan na je pensionering.

Een vervroegde uitbetaling is ook niet mogelijk. Enkel oudere werknemers met SWT-statuuut kunnen vooralsnog hun aanvullend pensi-

(1) www.pfondsmet.be

oenkapitaal ‘vervroegd’ opnemen: als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961, dan is opname mogelijk vanaf resp. 60, 61, 62 en 63 jaar.

Aanvullend pensioen van bruto naar netto

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

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

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

Leeftijd uitbetaling	vóór 01/07/2013	vanaf 01/07/2013
60 jaar	16,5 %	20 % of 16,5 % ⁽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 op-

gespaard 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 begunstigten 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 om te scheiden;
- de persoon met wie je wettelijk samenwoont;
- een door jou aangeduide begunstigde;

⁽²⁾16,5 % enkel van toepassing indien uitbetaling in kader van de wettelijke pensionering

⁽³⁾10 % in de mate dat je blijven werken bent of werkloos was binnen een referentieperiode van 3 jaar voor je 65e.

- 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);
- 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 metaal- en machinebouw, 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 website 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 website 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.

Gebruik zeker deze website voor de meest recente en up-to-date informatie voor alles wat het sectorale aanvullende pensioen betreft.

3. Arbeidstijd

3.1 Wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis in de sector metaal- en machinebouw bedraagt 38 uren.

3.2 Overuren

In onvoorziene situaties kan van de normale grenzen van de arbeidsduur worden afgeweken en kunnen overuren worden gepresteerd. Voor bepaalde van deze overuren is een voorafgaande toelating van de vakbondsafvaardiging nodig. Andere zijn aan geen enkele toelating onderworpen (gevallen van overmacht, zoals ongevallen of onvoorziene defecten aan machines).

Interne overurengrenzen

Om te vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren, wordt het aantal overuren beperkt. De wet-Peeters legt de interne overurengrenzen standaard op 143 uren. Eenmaal deze grens bereikt, moeten de overuren worden afgebouwd. Dit kan ofwel via inhaalrust, ofwel via uitbetaling. Let wel: uitbetaling van overuren is alleen mogelijk wanneer het gaat over overuren in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid. Bovendien kan dit maximaal voor 91 uren per kalenderjaar.

Vrijwillige overuren

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

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

Relance-uren

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

Concreet kunnen er dus 120 relance-uren gepresteerd worden:

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

De relance-uren zijn netto-overuren. Ze worden betaald aan 100% zonder inhaalrust en zonder overloon. Er worden ook geen socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing op betaald (niet door de werkgever en niet door de werknemer). De relance-uren moeten steeds schriftelijk worden overeengekomen tussen de werkgever

en de individuele werknemer. Deze overeenkomst is maximaal zes maanden geldig (maar kan telkens worden hernieuwd).

3.3 Vakantie- en feestdagen

3.3.1 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 hierna weergegeven tabel lees je met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in het voorgaande jaar	Aantal vakantiedagen in vijf dagenweek
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

3.3.2 Jeugdvakantie

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

Toch is deze jeugdvakantie 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 elektronisch.

Meer info over de jeugdvakantie vind je op de website van de RVA.

3.3.3 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 elektronisch.

Meer info over de seniorvakantie vind je op de website van de RVA.

3.3.4 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 2021 begint te werken en vanaf 1 juli 2021 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.

3.3.5 Feestdagen

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt. In 2024 en 2025 vallen deze feestdagen op de volgende dagen:

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

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

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

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

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

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

3.4 Klein verlet

In de volgende belangrijkste situaties heb je in de metaal- en machinebouw 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 ander familielid tot en met de bloedverwanten in de derde graad: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).

Merk op!

1. Bij huwelijk van een eigen kind kan de dag ook opgenomen worden op de activiteitsdag voorafgaand aan het huwelijk, indien het huwelijk valt op een inactiviteitsdag van de werknemer.
2. De voorwaarde 'onder hetzelfde dak/inwonend' valt voor het huwelijk valt weg voor verwantschap tot en met de 3^e graad.

- **Geboorte van je eigen kind** (wettelijk, gewettigd, aangenomen, erkend natuurlijk kind of regelmatig door jou opgevoed kind): je mag 20 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevalling. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, voor de volgende 17 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

- **Adoptie**

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

- **Overlijden**

- Overlijden van de echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner van de werknemer, een kind (of pleegkind i.k.v. langdurige pleegzorg) van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: je hebt recht op 10 dagen rouwverlof. De eerste 3 dagen moet je verplicht opnemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. De overige 7 dagen mag je vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden. Gedurende deze 10 dagen rouwverlof ontvang je je normale loon ten laste van de werkgever.
- Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Gedurende deze 3 dagen rouwverlof ontvang je je normale loon ten laste van de werkgever.

- Overlijden van een broer, zuster, schoonzus, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter, van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, **die bij de werknemer inwoont**: 2 dagen, te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. Tijdens deze 2 dagen rouwverlof betaalt de werkgever je normale loon.
 - Overlijden van een broer, zuster, schoonzus, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter, van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, **die niet bij de werknemer inwoont**: 1 dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer als er een akkoord is van de werkgever. Tijdens deze dag rouwverlof betaalt de werkgever je normale loon.
- Merk op!** De voorwaarde 'onder hetzelfde dak/inwonen' werd sinds 1 januari 2022 geschrapt voor bloedverwantschap tot en met de 3e graad.
- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.
 - Overlijden van een pleegkind: 10 dagen bij overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner pleegouder is of was in het kader van langdurige pleegzorg. Deze dagen zijn op te nemen tijdens of na de periode van langdurige pleegzorg volgens dezelfde modaliteiten als het rouwverlof bij het overlijden van de echtgenoot, samenwonende partner of kind. Je hebt recht op 1 dag

bij overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner pleegouder is in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden, op te nemen op de dag van de begrafenis.

Goed om te weten. Voor alle vormen van rouwverlof is voorzien dat er kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen, op vraag van de werknemer en met akkoord van de werkgever.

• Allerlei

- Een wettig, gewettigd, aangenomen, natuurlijk erkend of regelmatig door jou opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie: je krijgt 1 vrije dag. Wanneer de plechtigheid plaatsvindt op een zon- of feestdag, zal deze dag genomen worden op de arbeidsdag onmiddellijk voor of onmiddellijk na het feest.
- Je neemt deel aan een officieel bijeengeroepen familierraad. 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.

3.5 Plusminusconto

Het plusminusconto bestaat in deze sector sinds 2008 en werd toen exclusief en zonder succes ingevoerd in de automobieliindustrie. De wet-Peeters stelde in 2017 het plusminusconto open voor heel de privésector. In deze sector hebben wij n.a.v. het nationaal akkoord 2017-2018 het toepassingsgebied afgebakend tot enerzijds het bouwen en

de assemblage van autovoertuigen, vrachtwagens en autobussen en de fabricage van onderdelen en toebehoren voor deze voertuigen en anderzijds het bouwen van machines, apparaten en werktuigen.

Geïnteresseerde ondernemingen dienen na de aankondiging van hun interesse bij de vakbondsafvaardiging, een informatie- en consultatieprocedure van 6 weken in te lassen. Na deze periode kunnen de onderhandelingen op ondernemingsvlak al dan niet starten. Deze kunnen al dan niet uitmonden in een collectieve arbeidsovereenkomst.

3.6 Loopbaanverlof

Arbeiders in de sector metaalbouw hebben recht op loopbaanverlof als volgt: 1 dag vanaf de leeftijd van 50 jaar, 2 dagen vanaf 58 jaar en 3 dagen vanaf 60 jaar (deze 3e dag loopbaanverlof geldt pas vanaf 1 januari 2024).

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 50/58/60 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(en) nog niet opgenomen, dan wordt/worden deze uitbetaald.

4. Onderbreking van de loopbaan

4.1 Tijdskrediet met motief en landingsbanen

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

Er zijn **5 zorgmotieven** en er is **1 opleidingsmotief**:

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

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


Tijdskrediet met motief
1° motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om een opleiding te volgen. ⁴	• 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.⁵	Halftijdse en voltijdse opname zijn mogelijk maar mits sectorale cao. In de sector metaal- en machinebouw bestaat er een recht op 36 maanden voor tijdskrediet met motief opleiding.	Volledig behoud van pensioenrechten 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.

Tijdskrediet met motief
2° motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om • zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar⁶ (op aanvangsdatum tijdskrediet); • palliatieve zorg te verlenen; • bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind; • een zwaar ziek gezins- of familielid⁷ bij te staan of te verzorgen; • zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.	• 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. (Alleen arbeiders worden in rekening gebracht voor het bepalen van de drempel.)	• Halftijdse en voltijdse opname zijn mogelijk maar op voorwaarde van een cao. In de sector metaal- en machinebouw bestaat er een recht op 51 maanden voor tijdskrediet met motief zorg. • Er is geen cao nodig om tijdskrediet op te nemen voor bijstand en zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of om zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.	Volledig behoud van pensioenrechten 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>

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

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

(7) Gezinslid = samenwonend en familielid = 2° graad



Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)

- In de regel kan een werknemer pas instappen in een 1/2- of 1/5-landingsbaan met uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.
- In sommige gevallen kan toch nog worden ingestapt in een landingsbaan met uitkeringen op een lagere leeftijd. Tot en met 30 juni 2025 is de instapleeftijd vastgelegd op 55 jaar voor zowel een 1/2- of 1/5-vermindering. Dit tijdskrediet eindeloopbaan is beperkt tot 4 gevallen en vereist het sluiten van een sectorale of ondernemings-cao.

Gezellen	Voorwaarden	Gevolgen voor pensioen
1. Tewerkgesteld zijn (bij begin van tijdskrediet eindeloopbaan) in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering	Als de 3 voorwaarden in het kader van de erkenning zijn vervuld: • Ontslagen worden vermeden door invoering van tijdskrediet eindeloopbaan; • Het aantal SWT'ers wordt beperkt door de invoering; • Er is akkoord van de minister.	Volledige gelijkstelling
2. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen	De 35 jaar beroepsloopbaan worden geteld zoals bij SWT 58 jaar/35 jaar loopbaan – zwaar beroep.	Gelijkstelling aan minimumrecht

3. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever: • 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) • Wisselende ploegen • Onderbroken diensten • Nachtarbeid	Volledige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar gewerkt hebben in een stelsel van nachtarbeid	Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	Volledige gelijkstelling
Uitzonderingen: Tijdskrediet vanaf 50 jaar • 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! • Meer info daarover vind je op de website van de RVA.		



Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)				
Soorten landingsbaan	Loopbaan en tewerkstellingsvoorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Gevolgen voor pensioen
Uitz. 1: 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 ¾ gewerkt	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling
Uitz. 2: recht op 1/5-vermindering • Vanaf 50 jaar: - Werknemers na een zwaar beroep	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Sectorale cao gesloten voor de sector metaal- en machinebouw	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
Uitz. 3: recht op halftijds en 1/5-vermindering • Vanaf 50 jaar: - Onderneming in moeilijkheden of herstructurering - Aanvangsdatum in periode van erkenning - Aantonen door landingsbanen: • Ontslagen vermeden • Werkloosheid met bedrijfstoeslag verminderd • Voorwaarden door minister bevestigd	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 4 soorten zorgkrediet: **ouderschapsverlof, verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden, verlof**

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

	Ouderschapsverlof	Verzorging zwaar ziek familielid	Palliatieve zorg	Mantelzorg
Recht	- Voor elke ouder - Kind jonger dan 12 jaar zowel bij geboorte als adoptie	- Voor elke werknemer op voorwaarde attest⁸ behandelend arts - Gezins- of familielid⁹ lijdt aan een zware ziekte. - Voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen.	Voor elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is	- Voor elke werknemer die voltijds tewerkgesteld is als je 1/5 of halftijds mantelzorg opneemt - Voor voltijdse opname is er geen tewerkstellingsvoorwaarde. - Je moet erkend zijn als mantelzorger van de zorgbehoevende persoon (zowel ten aanzien van je werkgever als van de RVA moet je het bewijs toevoegen dat je erkend bent als mantelzorger).
Vormen	- Voltijds 4 maand per kind¹⁰ - Halftijds 8 maand per kind 1/5 gedurende 20 maanden 1/10 gedurende 40 maanden	- Voltijds hoogstens 12¹¹ maanden - Halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden	- Voltijds of proportioneel gedurende 1 maand - Kan tweemaal met 1 maand worden verlengd	Voltijds; zowel voor voltijdse als deeltijdse werknemers; 3 maand maar eenmaal verlengbaar 1/2 of 1/5; enkel voltijdse werknemers gedurende 6 maand maar eenmaal verlengbaar
Sociale rechten	Pensioen, ziekte- of werkloosheidvergoeding worden berekend op			voltijds loon; je geniet ontslagbescherming.

(8) 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.

(9) Gezinslid = elke persoon die samenwoont met werknemer familielid = bloedverwanten tot de 2^e graad en aanverwanten tot de eerste graad van de werknemer.

(10) 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.

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

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

4.2.2 Zorgverlof voor hospitalisatie ziek kind

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

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

4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof

4.3.1 Moederschapsverlof

4.3.1.1 Moederschapsrust

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

- **Prenataal verlof of zwangerschapsverlof: 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. In het geval van een meerling heb je recht op 8 weken prenataal verlof.

- **Postnataal verlof of bevallingsrust: 9 weken**

De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt minstens 9 weken (11 weken in geval van een meerling). Bevalt de werkneemster op een dag waarop ze het werk al heeft aangevast, 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 arbeids-onderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlengen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust. Van deze omzetting moet ze de werkgever ten laatste 4 weken voor het einde van de postnatale rust op de hoogte brengen.

4.3.1.2 Profylactisch verlof

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

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

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

4.3.1.3 Borstvoedingspauzes

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

Als werkneemster heb je het recht om je arbeidsovereenkomst te schorsen om je kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot 9 maanden na de geboorte. De duur van de pauzes hangt af van de effectieve arbeidsduur: een pauze van een halfuur voor

een prestatie van 4 uur of meer per dag; twee pauzes van elk een halfuur die ze in 1 of 2 keer kan opnemen gedurende de dag voor een dagprestatie van minstens 7,5 uur. Het aantal pauzes dat je neemt, is onbeperkt. Voor die uren of halfuren borstvoedingspauze krijg je een vergoeding van 82% van het brutoloon dat verschuldigd zou zijn geweest voor de pauzes. Deze vergoeding valt ten laste van het ziekenfonds.

4.3.2 Vaderschapsverlof (geboorteverlof)

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

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

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

loon, maar wordt een uitkering toegekend via het ziekenfonds. Het bedrag van deze uitkering is vastgelegd op 82% van het brutoloon.

4.3.3 Geboorteverlof meelouders

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, hebben de werknemers die meelouder zijn het recht om evenveel dagen van het werk afwezig te zijn als vermeld zijn onder punt 4.3.2. Vaderschapsverlof. Deze dagen zijn door hen ook te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Dat recht komt toe aan de meelouder-werknemer die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is of wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat.

4.3.4 Adoptieverlof

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

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

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

Bijkomend krediet te verdelen onder de adoptieouders

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

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

Modaliteiten

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

4.3.5 Pleegouderverlof

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



5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

5.1 Algemene en sectorale regeling

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

Voor deze afwijkende stelsels ligt de leeftijd op 60 jaar (tot 30 juni 2025). Om er gebruik van te kunnen maken, moet er in de sector een sectorale cao worden afgesloten. In de sector metaalbouw (PC 111) werd deze cao voorzien. Hieronder volgt een schematisch overzicht van alle huidige SWT-stelsels en hun voorwaarden (leeftijd en loopbaan). Ook de voorwaarden om vrijgesteld te worden van de aangepaste beschikbaarheid komen aan bod.

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



SWT - Situatie 2023-2024				
Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		Cao	Mogelijk in de metaal- en machinebouw
62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 39 jaar (2023) 40 jaar (2024)	Cao nr. 17	Ja
60 jaar	33 jaar + zwaar beroep ¹² + 10 jaar ¹³ anciënniteit in onderneming Merk op! Dit stelsel geldt niet als op bedrijfsniveau een cao werd gesloten die het recht op SWT toekent aan arbeiders vanaf 60 jaar na een loopbaan van 35 jaar + zwaar beroep.		Cao nr. 166	Sectorale cao geldig van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025
60 jaar	35 jaar loopbaan + zwaar beroep		Cao nr. 143	Enkel mogelijk mits bedrijfs-cao
60 jaar	40 jaar		Cao nr. 167	Sectorale cao geldig van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025
60 jaar	33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid		Cao nr. 166	Sectorale cao geldig van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025
58 jaar – medisch SWT	35 jaar + ernstige lichamelijke problemen of statuut andersvalide werknemer - attest geneesheer Fedris ¹⁴		Cao nr. 165	Geen sectorale of ondernemings-cao nodig. NAR-cao loopt van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025

OP ZAK

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

(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 metaal- en machinebouw.

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

5.2. Onderneming in moeilijkheden of herstructurering

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

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

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

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

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

5.3 Aangepaste beschikbaarheid

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

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

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

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

Deze voorwaarden zijn als volgt:

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

6. Vorming & opleiding

6.1 Recht op opleiding

Opleiding en levenslang leren zijn belangrijker dan ooit. In de sector metaalbouw is het recht op opleiding voor arbeiders sinds 1 januari 2023 als volgt:

Elke voltijds tewerkgestelde arbeider heeft een **individueel recht op opleiding** van 24 uur (in 2023), 32 uur (in 2024), 36 uur (in 2025) en 40 uur (in 2026). De opleidingen die de arbeider volgt, kunnen zowel formele (in een leslokaal met een lesgever) als informele (bijv. on-the-job) opleidingen zijn.

Zowel de werkgever als de arbeider moeten initiatief nemen om een specifieke opleiding te (laten) volgen. Een weigering om een opleiding te (laten) volgen dient steeds gemotiveerd te worden, zowel door de werkgever als door de arbeider. Indien een arbeider gedurende 3 jaar geen enkele opleiding genoten heeft, dan kan hij/zij zelf initiatief nemen om een opleiding te volgen.

6.2 Opleidingsplannen

De opmaak van een opleidingsplan is verplicht in bedrijven vanaf 20 werknemers (arbeiders en bedienden samen, uitgedrukt in VTE).

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 CBPW of aan de vakbondsafvaardiging. Bij subsidie-aanvragen bij Mtech+ (het loopbaanfonds van de sector) dient dit advies geattesteerd te worden (d.w.z. ondertekend worden door zowel de werkgever- als werknemersvertegenwoordigers).

6.3 Opleidings-cv

Het opleidings-cv biedt een inventaris van je uitgevoerde 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.

6.4 Vlaams opleidingsverlof

Werknemers in de privésector hebben onder bepaalde voorwaarden recht op het Vlaams opleidingsverlof of VOV. Ze mogen afwezig zijn op het werk om een erkende opleiding te volgen, terwijl hun (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, waarvan minstens een deel in de privésector en minstens een deel in het Vlaams Gewest.
- De vestigingseenheid van de werknemer (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)
- 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 (ervaringsbewijzen EVC)

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

6.4.3 Aantal uren VOV per schooljaar

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

1. Je tewerkstellingspercentage

- Werk je deeltijds (minstens 50 %) ? Dan wordt het maximaal aantal uren herberekend op basis van je tewerkstellingspercentage (in de maand maart, voorafgaand aan het schooljaar).

Voorbeeld: je werkt 3/4 of 75 % in maart 2023. Je hebt voor het schooljaar 2023-2024 recht op 93,75 uren VOV.

- Werk je 50 % met een vast uurrooster? Dan heb je alleen recht op VOV als er lesuren of examens samenvallen met je arbeidstijd (alleen tijdens die samenvallende uren kun je VOV opnemen).

- Werk je minder dan 50 % ? Dan heb je in principe geen recht op VOV (behalve wanneer je minstens 50 % werkt in de maand waarin je eerste opleiding van start gaat).

2. Het type opleiding/examen 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
- 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 3.500 euro bruto per maand voor het schooljaar 2023-2024.

OP ZAK

- Elke werknemer heeft een individueel recht op opleiding van minstens 24 uur in 2023 en 32 uur in 2024.
- Dankzij het Vlaams opleidingsverlof kun je opleiding volgen (binnen en buiten de werkuren) zonder loonverlies!

6.5 Mtech+

Mtech+ is het loopbaanfonds voor werknemers en bedrijven uit de metaalindustrie. Het fonds wordt paritair beheerd door vakbonden (waaronder ABVV-Metaal) en werkgevers (Agoria).

De kernopdracht van Mtech+ is het bevorderen van werkbaar en kwaliteitsvolle loopbanen voor alle werknemers. De focus ligt op drie domeinen: duurzame inzetbaarheid van werknemers (opleiding, loopbaanondersteuning), geëngageerd leiderschap en werkbaar werk. Concreet biedt Mtech+ opleidingen en (inhoudelijke/financiële) ondersteuning aan, zowel voor werknemers als voor bedrijven.

Een interessant instrument van Mtech+ is de loopbaanrekening, waar alle werknemers uit de sector recht op hebben. Met de loopbaanrekening betalen we elk jaar maximaal 1000 euro aan kosten voor opleiding of loopbaanbegeleiding terug (op eigen initiatief en buiten de werkuren). Alle opleidingen komen in aanmerking. Wil je een beroep doen op de leerrekening? Surf dan naar www.mtechplus.be of contacteer je vakbondsafgevaardigde of -secretaris voor meer info.

Naast de loopbaanrekening voor werknemers, stelt Mtech+ ook subsidies ter beschikking aan ondernemingen voor opleidingen of voor projecten rond werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarnaast is er ook een herscholingsfonds, waarin langdurige opleidings- en herscholingstrajecten voor werknemers worden ondersteund.

OP ZAK

- De aanvullende vergoedingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid worden verlengd, verhoogd en/of geïndexeerd.

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 (laatste aanpassing: 1 juli 2023).

I. Tijdelijke werkloosheid

Voorwaarden:

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- in dienst zijn bij een werkgever

• Bedragen:

- 14,15 euro per werkloosheidsuitkering
- 7,08 euro per halve werkloosheidsuitkering
- Duur: onbeperkt

II. Volledige werkloosheid

Voorwaarden:

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- ontslagen zijn door een werkgever van de sector
- wie kan de vergoeding nog ontvangen: lees hierna punt 7.1

• Bedragen:

- 7,07 euro voor een hele uitkering
- 3,54 euro voor een halve uitkering
- Duur:
 - 120 dagen indien de arbeid(st)er jonger is dan 35 jaar op de eerste werkloosheidsdag
 - 210 dagen indien de arbeid(st)er van 35 t.e.m. 44 jaar is op de eerste werkloosheidsdag
 - 300 dagen indien de arbeid(st)er 45 jaar of ouder is op de eerste werkloosheidsdag

III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel SWT

Voorwaarden:

- vanaf 57 jaar
- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- wie kan de vergoeding nog ontvangen: lees hierna punt 7.2

• Bedragen:

- 93,85 euro/maand voltijds regime
- 46,93 euro/maand deeltijds regime
- Duur: tot aan wettelijk pensioen

IV. SWT Voorwaarden: • vanaf 58 jaar • ten laste van het Fonds	• Bedragen: - 93,85 euro/maand voltijds regime - 46,93 euro/maand deeltijds regime • De aanvulling is ten laste van de werkgever en wordt doorbetaald bij de hervatting van de tewerkstelling.
V. Landingsbaan	• Bedragen: - 75 euro/maand halftijdse vermindering¹⁵ - 30 euro/maand 1/5-vermindering
VI. Ziekte Voorwaarden: • in dienst zijn van een werkgever • genieten van de wettelijke ziektevergoedingen • 15 dagen anciënniteit in het bedrijf	• Bedragen: - 109,33 euro/maand voltijds regime - 54,67 euro/maand deeltijds regime • Duur: gedurende hoogstens 14 maanden na periode van gewaarborgd loon
VII. Oudere zieken Voorwaarden: • vanaf 57 jaar • in dienst zijn van een werkgever • genieten van de wettelijke ziektevergoedingen	• Bedragen: - 109,33 euro/maand voltijds regime - 54,67 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.

(15) Let op: deze tussenkomst bij een 1/2-landingsbaan dooft uit – vanaf 1 januari 2025 worden geen nieuwe dossiers meer opgestart. Wie voor 1 januari 2025 recht had op deze vergoeding blijft ze wel nog ontvangen na 1 januari 2025.

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 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, bepaald werk, 50 jaar of ouder bent, dan zul 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

Sinds enkele jaren kun je bij het FBZ terecht voor een tussenkomst in de kosten van kinderopvang. Deze vergoeding bedraagt maximaal 210 euro (vanaf 1 januari 2024)¹⁶ en kan worden uitgekeerd aan

(16) Tot 31 december 2023 bedraagt het jaarlijks maximumbedrag 183,60 euro.

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 nodig).

Let op! Deze vergoeding moet aangevraagd worden via het FBZ. Info over de procedure, voorwaarden en bedragen zijn te vinden op de website van het FBZ-Metaal (www.fondsmet.be).



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 20 tot 40 arbeiders

- In een onderneming die 20 tot 40 arbeiders tewerkstelt, kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht, als de meerderheid van de arbeiders daarom vraagt.
- De oprichting van een vakbondsafvaardiging in deze bedrijven gaat gepaard met een speciale procedure.

8.2 Werkzekerheid

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

Bij meervoudig ontslag¹⁷ 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 drie voorgaande jaren.

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

9. Inzetbaarheid

De wet inzake het eenheidsstatuut van 2014 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 loon om een nieuwe job te zoeken. Er zijn 2 mogelijke situaties:

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

2. Je hebt recht op een outplacementbegeleiding: je mag gedurende de volledige duur van de opzegtermijn een dag per week afwezig zijn om die begeleiding te volgen.

9.2 Outplacement

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

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

De wet inzake opzegtermijnen van 2014 voorziet in een bijkomend recht op outplacement.

9.2.1 Recht op outplacement (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, dan wordt je opzegvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding) 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 cao 82 (het bijzondere regime)

- Als je ontslagen wordt en op het ogenblik van je ontslag ben je minstens 45 jaar oud en heb je een ononderbroken anciënniteit bij je werkgever van 1 jaar, dan heb je recht op outplacement. Je werkgever is dan ook verplicht om je een outplacementbegeleiding aan te bieden. In twee gevallen is je werkgever dat niet verplicht, tenzij je er zelf om vraagt:
 - wanneer je arbeidsduur minder dan de helft bedraagt dan je voltijdse collega's;
 - wanneer je als toekomstig volledig uitkeringsgerechtigd werkloze niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.
- Volgens cao 82 moet een outplacementbegeleiding voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria. Bovendien moet het outplacementaanbod gebeuren volgens een specifieke procedure en bestaat er een sanctie, als je werkgever zijn verplichting niet nakomt.

Bijlage: Vervoerskosten

Tabel 1. Werkgeversbijdrage in het woon-werkverkeer bij verplaatsing met de trein (vanaf 1 januari 2024). 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	Maandelijke bijdrage van de werkgever (EUR)	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever (EUR)	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever (EUR)	Bijdrage van de werkgever (EUR)
1	23,63	65,25	235,13	-
2	25,88	72,00	259,88	-
3	28,13	79,88	284,63	10,13
4	31,50	86,63	309,38	10,13
5	33,75	93,38	335,25	11,25
6	36,00	100,13	355,50	12,38
7	38,25	105,75	378,00	12,38
8	40,50	111,38	399,38	13,50
9	41,63	118,13	420,75	14,63
10	43,88	123,75	442,13	14,63
11	46,13	130,50	463,50	15,75
12	48,38	135,00	484,88	16,88
13	50,63	141,75	506,25	16,88
14	52,88	148,50	527,63	18,00
15	55,13	154,13	549,00	19,13
16	56,25	159,75	570,38	19,13
17	59,63	165,38	591,75	20,25
18	61,88	172,13	613,13	21,38

	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)
19	64,13	177,75	634,50	21,38
20	65,25	183,38	655,88	22,50
21	67,50	190,13	677,25	23,63
22	69,75	195,75	698,63	23,63
23	72,00	201,38	721,13	24,75
24	74,25	208,13	741,38	24,75
25	76,50	213,75	762,75	25,88
26	78,75	219,38	784,13	27,00
27	79,88	226,13	805,50	28,13
28	83,25	231,75	828,00	28,13
29	85,50	237,38	849,38	29,25
30	86,63	243,00	870,75	29,25
31-33	91,13	253,13	904,50	30,38
34-36	95,63	268,88	957,38	32,63
37-39	101,25	282,38	1010,25	33,75
40-42	106,88	298,13	1063,13	36,00
43-45	111,38	312,75	1114,88	38,25
46-48	117,00	327,38	1167,75	40,50
49-51	122,63	342,00	1220,63	41,63
52-54	126,00	352,13	1257,75	42,75
55-57	129,38	363,38	1296,00	43,88
58-60	132,75	373,50	1332,00	46,13
61-65	138,38	387,00	1382,63	47,25
66-70	144,00	405,00	1445,63	49,50
71-75	150,75	421,88	1507,50	51,75



	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)
76-80	156,38	439,88	1569,38	54,00
81-85	163,13	456,75	1631,25	56,25
86-90	169,88	473,63	1694,25	57,38
91-95	175,50	492,75	1757,25	59,63
96-100	182,25	509,63	1819,13	61,88
101-105	187,88	526,50	1881,00	64,13
106-110	194,63	544,50	1944,00	66,38
111-115	201,38	561,38	2007,00	68,63
116-120	207,00	579,38	2068,88	70,88
121-125	213,75	597,38	2130,75	72,00
126-130	219,38	614,25	2193,75	75,38
131-135	225,00	631,13	2255,63	77,63
136-140	231,75	649,13	2318,63	78,75
141-145	237,38	666,00	2380,50	81,00
146-150	246,38	690,75	2468,25	84,38
151-155	250,88	702,00	2505,38	
156-160	256,50	718,88	2567,25	
161-165	263,25	736,88	2630,25	
166-170	268,88	753,75	2692,13	
171-175	275,63	770,63	2755,13	
176-180	282,38	788,63	2817,00	
181-185	288,00	806,63	2878,88	
186-190	294,75	823,50	2941,88	
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 privévervoermiddel (vanaf 1 januari 2024). De vergoeding geldt per reëel afgelegde kilometer, zie 1.4.

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel vanaf 2024 (EUR)	Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel vanaf 2024 (EUR)
1	1,69	24	2,03
2	1,69	25	2,11
3	1,69	26	2,19
4	1,69	27	2,28
5	1,69	28	2,36
6	1,69	29	2,45
7	1,69	30	2,53
8	1,69	31	2,62
9	1,69	32	2,70
10	1,69	33	2,78
11	1,69	34	2,87
12	1,69	35	2,95
13	1,69	36	3,04
14	1,69	37	3,12
15	1,69	38	3,21
16	1,69	39	3,29
17	1,69	40	3,38
18	1,69	41	3,46
19	1,69	42	3,54
20	1,69	43	3,63
21	2,03	44	3,71
22	2,03	45	3,80
23	2,03	46	3,88



Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel vanaf 2024 (EUR)
47	3,97
48	4,05
49	4,13
50	4,22
51	4,30
52	4,39
53	4,47
54	4,56
55	4,64
56	4,73
57	4,81
58	4,89
59	4,98
60	5,06
61	5,15
62	5,23
63	5,32
64	5,40
65	5,48
66	5,57
67	5,65
68	5,74
69	5,82
70	5,91
71	5,99
72	6,08

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel vanaf 2024 (EUR)
73	6,16
74	6,24
75	6,33
76	6,41
77	6,50
78	6,58
79	6,67
80	6,75
81	6,83
82	6,92
83	7,00
84	7,09
85	7,17
86	7,26
87	7,34
88	7,43
89	7,51
90	7,59
91	7,68
92	7,76
93	7,85
94	7,93
95	8,02
96	8,10
97	8,18
98	8,27

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Ander vervoermiddel vanaf 2024 (EUR)
99	8,35
100	8,44
101	8,52
102	8,61
103	8,69
104	8,78
105	8,86
106	8,94
107	9,03
108	9,11
vanaf 109	9,20

Tabel 3. Werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een fiets (vanaf 1 januari 2024). De vergoeding geldt per reëel afgelegde kilometer, zie 1.4.

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Vervoer per fiets 2024 (EUR)	Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg	Vervoer per fiets 2024 (EUR)
1	0,27	22	5,94
2	0,54	23	6,21
3	0,81	24	6,48
4	1,08	25	6,75
5	1,35	26	7,02
6	1,62	27	7,29
7	1,89	28	7,56
8	2,16	29	7,83
9	2,43	30	8,10
10	2,70	31	8,37
11	2,97	32	8,64
12	3,24	33	8,91
13	3,51	34	9,18
14	3,78	35	9,45
15	4,05	36	9,72
16	4,32	37	9,99
17	4,59	38	10,26
18	4,86	39	10,53
19	5,13	40	10,80
20	5,40	meer dan 40	10,80
21	5,67		



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: Rohnny CHAMPAGNE
Ondervoorzitter: Ortwin MAGNUS
Algemeen secretaris: Marc LENDERS

ABVV-Metaal Antwerpen

Provinciaal secretariaat

Postadres:
Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Antwerpen
Tijdelijk adres kantoor:
Theaterbuilding Italiëlei 120-124, 6e verdieping – 2000 Antwerpen
Tel. 03 203 43 40

Voorzitter:
Marc POTTELANCIE – Tel. 03 203 43 66
E-mail: mpottelancie@abvvmetaal.be

Adviseur:
Friso BORREMANS – Tel. 03 203 43 62
E-mail: fborremans@abvvmetaal.be

Afdelingen en burelen

1/ 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
Joppe VAN MEERVELDE – Tel. 03 203 43 64
E-mail: jvanmeervelde@abvvmetaal.be

Bureel Antwerpen

Postadres:
Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Antwerpen
Tijdelijk adres kantoor:
Theater Building Italiëlei 120/124, 6^e verdieping – 2000 Antwerpen
Tel. 03 203 43 40

Sociale dienst Antwerpen:
David VAN WANROOIJ – Tel. 03 203 43 43
E-mail: dvanwanrooij@abvvmetaal.be
Lynn DE VOS – Tel. 03 203 43 43
E-mail: ldevos@abvvmetaal.be

2/ REGIO MECHELEN – KEMPEN

Afdelingssecretaris:
Hans VANEERDEWEGH – Tel. 014 56 26 06
E-mail: hvaneerdewegh@abvvmetaal.be

Secretaris:

Marjan VANDERHOVEN – Tel. 014 56 26 02

E-mail: mvanderhoven@abvvmetaal.be

Bureel Mechelen:

Zakstraat 16 – 2800 Mechelen

Tel. 015 26 33 32

E-mail: mechelen@abvvmetaal.be

Bureel Geel:

Lebonstraat 40d – 2440 Geel

Tel. 014 56 26 00

E-mail: kempen@abvvmetaal.be

Sociale dienst Geel:

Brenda VERDONCK – Tel. 014 56 26 00

E-mail: bverdonck@abvvmetaal.be

ABVV Industriebond Metaal Limburg**Provinciaal secretariaat**

Volksontwikkeling – Jekerstraat 59 – 3700 Tongeren

Tel. 012 39 87 00

Provinciaal voorzitter:

Frank STEVENS – gsm 0496 05 60 75

E-mail: fstevens@abvvmetaal.be

Provinciale secretarissen:

Rafaele DAL CERO – gsm 0495 51 22 89

E-mail: rdalcero@abvvmetaal.be

Jorgo TRIANTAFYLLIDIS – gsm 0476 46 15 79

E-mail: jtriantafyllidis@abvvmetaal.be

Tom GROSEMANS – gsm 0485 76 37 16

E-mail: tgrosemans@abvvmetaal.be

Ledenbeheer:

Inge RAMAEKERS – Tel. 012 39 87 14

E-mail: iramaekers@abvvmetaal.be

Annick VANDENBOSCH – Tel. 012 39 87 15

E-mail: avandenbosch@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

Drukkerij en verhuur gebouwen:

Frank VANDRIES – Tel. 012 39 87 13

E-mail: fvandries@abvvmetaal.be

Vorming, EFI & belastingsservice:

Erik VERHEYDEN – Tel. 012 39 87 01

E-mail: everheyden@abvvmetaal.be

Administratieve ondersteuning:

Erin WELLS – Tel. 012 39 87 04

E-mail: ewells@abvvmetaal.be

ABVV-Metaal Oost-Vlaanderen

Provinciaal secretariaat

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

Provinciaal secretaris:

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

Provinciaal voorzitter:

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

Hoofd financiën, administratie en personeelszaken:

Anissa BEN YAHYA
E-mail: abenyahya@abvvmetaal.be

Coördinator individuele dienstverlening:

Sven DE DOBBELAER – Tel. 09 265 52 61
E-mail: sdedobbelaer@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 03 11
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:

Florent Schepens
Tel. 053 72 78 35/36 – 055 33 90 12
E-mail: fscchepens@abvvmetaal.be

Federatie der Metaalindustrie Vlaams-Brabant

Provinciaal secretariaat

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02 251 60 20

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

Secretaris:

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

AFDELING VILVOORDE

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02 251 60 20

AFDELING LEUVEN

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

AFDELING HALLE

Meiboom 4 – 1500 Halle
Tel. 02 251 60 20

AFDELING BURGERLUCHTVAART

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02 251 60 20

ABVV-Metaal West-Vlaanderen

Provinciaal secretariaat

Conservatoriumplein 9/6 – 8500 Kortrijk
Tel. 056 26 82 73

Provinciaal secretaris:

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

REGIO KORTRIJK

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Kortrijk
Tel. 056 26 82 70

Gewestelijk secretaris:

Dieter MASSCHELEIN
E-mail: dmasschelein@abvvmetaal.be

REGIO ROESELARE

Mariastraat 22 – 8800 Roeselare
Tel. 051 26 41 60

Gewestelijk secretaris:

Yves ALLEWAERT

E-mail: yallewaert@abvvmetaal.be

REGIO IEPER – WEVELGEM – MENEN

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Kortrijk

Tel. 056 26 82 70

Korte Torhoutstraat 27 – 8900 Ieper

Tel. 056 26 82 73

Gewestelijk secretaris:

Véronique ROGIER

E-mail: vrogiers@abvvmetaal.be

REGIO BRUGGE

Zilverstraat 43 – 8000 Brugge

Tel. 050 44 10 28

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ

E-mail: hdeprez@abvvmetaal.be

REGIO OOSTENDE-VEURNE-DIKSMUIDE

J. Peurquaetstraat 27-29 – 8400 Oostende

Tel. 059 55 60 75

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ

E-mail: hdeprez@abvvmetaal.be

**Op zoek naar specifieke info?
Of heb je een vraag?**

**Check onze vernieuwde website
& e-loket.**



Welkom op onze gloednieuwe website!
Ontdek hier de meest recente informatie,
maak gebruik van handige online
diensten via ons verbeterd e-loket. Blijf op
de hoogte van relevante sectorinformatie.
We bieden jou onze syndicale diensten
aan om je te ondersteunen en te informe-
ren in deze digitale wereld.



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



www.abvvmetaal.be