

# Staalnijverheid

PC 104



Vrije visie, eigen stem



# Staalnijverheid

PC 104

Vrije visie, eigen stem



D/1831/2016/5/7000

V.U.: Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent. 02/2016

## Voorwoord

Beste ACLVB-lid, beste werkmaker,

De vakbonden en werkgevers van de arbeiders in de staalnijverheid ondertekenden voor het laatst een Nationaal Akkoord voor de periode 2015 – 2016.

We onderlijnen het belang van een Nationaal Akkoord. Het is immers van toepassing op **alle** ondernemingen en **alle** arbeiders uit de ijzernijverheid-staalindustrie.

In deze brochure vind je de belangrijkste sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders, tewerkgesteld in het paritair comité nr.104 – Staalnijverheid.

De nationale bepalingen vermeld in deze brochure zijn minima. De loon- en arbeidsvoorwaarden kunnen hoger liggen op regionaal vlak en op ondernemingsvlak.

De ACLVB zal ook in de toekomst blijven ijveren voor de verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden van alle arbeiders uit de metaalsector.

Loon- en arbeidsvoorwaarden zijn voortdurend onderhevig aan wijzigingen.

Wenst u op de hoogte gehouden te worden van de wijzigingen aan de loon- en arbeidsvoorwaarden in uw sector? Geef dan zeker uw e-mailadres door aan een medewerker van uw ACLVB-secretariaat!

Indien u na het lezen van de brochure nog vragen heeft, aarzel dan niet contact op te nemen met uw ACLVB-secretariaat. U kan hun adressen vinden op het einde van deze brochure.

**Geert Dumortier**

Sectoraal Verantwoordelijke Metaal

**Mario Coppens**

Nationaal Voorzitter

**Sociale zetel ACLVB**

Boudewijnlaan, 8 | 1000 Brussel

tel. 02 509 16 00 | fax 02 509 16 49

e-mail geert.dumortier@aclvb.be

*Als er in deze brochure gesproken wordt over arbeiders bedoelen we steeds mannelijke en/of vrouwelijke arbeiders.*



## INHOUD

<b>Voorwoord</b> .....	3
<b>Voorstelling werking ACLVB Metaal</b> .....	7
<b>Sectoronderhandelingen</b> .....	9
<b>Arbeidsduur en -organisatie</b> .....	11
Arbeidstijd .....	11
Dagelijkse arbeidsduur en wekelijks uurrooster .....	11
Overuren .....	11
Zondagsrust .....	12
<b>Loon, premies en tussenkomsten</b> .....	13
Loon .....	13
Gewaarborgd minimum uurloon .....	13
Lonen van jonge arbeiders .....	13
Koppeling van de lonen aan de index .....	14
Premies .....	15
Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid .....	15
Tussenkomst werkgever .....	15
Woon-werkverkeer .....	15
<b>Schorsing van de arbeidsovereenkomst</b> .....	21
Wettelijke vakantie .....	21
Vakantiegeld .....	21
Vakantieduur .....	22
Betaalde feestdagen .....	23
Klein verlet .....	25
<b>Tijdskrediet en thematische verloven</b> .....	31
Algemeen – Context .....	31
1. Het recht op tijdskrediet bij de werkgever .....	32
2. Recht op tijdskredietuitkeringen van de RVA .....	33

<b>Vormingen</b> .....	37
Opleidingsinspanningen en opleidingsplannen .....	37
Opleidings-cv .....	37
<b>Einde van de arbeidsovereenkomst</b> .....	39
Arbeidsovereenkomst .....	39
Opzeggingstermijnen .....	39
Ondernemingen in herstructurering .....	42
Outplacement .....	42
<b>Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)</b> .....	45
SWT cao 17 .....	45
SWT 58/33-20 nachtstelsel .....	46
SWT 58/35 zware beroepen .....	47
SWT zeer lange loopbaan 58/40 .....	47
Medisch SWT 58/35 .....	48
SWT ondernemingen in moeilijkheden en herstructurering .....	48
<b>Vertegenwoordiging van de werknemer</b> .....	51
Ondernemingsraad (OR) .....	51
Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) .....	52
Syndicale delegatie (SD) .....	52
Aantal afgevaardigden .....	53
Voorwaarden om afgevaardigde te kunnen zijn .....	53
Syndicale premie .....	54
<b>Stakingen</b> .....	55
Sociale vrede en verzoeningsprocedure .....	55
Stakingsvergoeding .....	55
<b>ACLVB-secretariaten</b> .....	57

# Voorstelling werking ACLVB Metaal

---

ACLVB Metaal is een vlag die een ruime lading dekt. ACLVB Metaal komt immers op voor de belangen van onze leden tewerkgesteld in verschillende sectoren, met name de Paritaire Comit es:

- 104 (staal)
- 105 (non-ferro)
- 111 (metaalbouw)
- 111.03 (montage)
- 149.01 (elektriciens)
- 149.02 (koetswerk)
- 149.03 (edele metalen)
- 149.04 (metaalhandel)
- 209 (metaal bedienden)
- 210 (staal bedienden)
- 219 (controleorganismen)
- 224 (non-ferrobedienden)

ACLVB Metaal neemt met andere woorden de verdediging van een zeer heterogene groep van arbeiders op zich.

De metaalsector is ongetwijfeld  en van belangrijkste industriële sectoren van ons land. De impact op tal van andere nijverheidstakken is dan ook groot. De metaalsector vormt daardoor een belangrijke graadmeter voor de economische toestand op de nationale en internationale markten.

Voor u, ACLVB-lid tewerkgesteld in een van de verschillende metaalsectoren, is het dan ook belangrijk dat uw stem gehoord wordt, niet enkel op het nationale niveau, maar wanneer nodig ook op het internationale niveau.



Om deze kerntaak te vervullen is onze organisatie dan ook niet alleen prominent aanwezig in diverse nationale paritaire organen en fondsen maar zijn wij ook lid van verschillende internationale overlegstructuren.

De ACLVB waakt er ook over dat onze leden, militanten en afgevaardigden een stem krijgen bij de belangrijke beslissingen die genomen moeten worden. Inspraak is immers niet zomaar een holle slogan binnen onze vakbond. Wij streven er namelijk steeds naar om onze leden zoveel mogelijk bij onze werking en opdrachten binnen het sociaal overleg te betrekken.

Ook de vorming van onze leden vormt voor de ACLVB een belangrijke pijler. Goed opgeleide vakbondsmensen zorgen immers voor een aanzienlijke meerwaarde op het werkveld!

De ACLVB voorziet daarvoor een ruim vormingsaanbod. Niet enkel onze afgevaardigden of militanten kunnen hierop inschrijven, maar zeker ook onze gewone leden.

ACLVB Metaal verstuurt op gezette tijdstippen sectoreigen publicaties en houdt haar online publicaties steeds up-to-date.

Onze leden uit de metaalsector worden verder op regelmatige basis op de hoogte gebracht van de gewijzigde actualiteit en reglementering door middel van [Metaflash](#), de nieuwsbrief van ACLVB Metaal.

Binnen de belangrijkste sectoren (PC 104, 105, 111 en 209) worden ook geregeld verschillende werkgroepen samengeroepen. De eerste doelstelling van deze werkgroepen is om over hangende actuele thema's te debatteren maar daarnaast kan ook een gezamenlijke beslissing genomen worden rond eventuele heikele kwesties. Uw stem wordt dus gehoord!

Deze belangengroepen zorgen er ook voor dat er tussen de verschillende afgevaardigden een soort kruisbestuiving van ideeën en voorstellen kan plaatsvinden, wat een aanzienlijke meerwaarde biedt voor het overleg op ondernemingsniveau.

# Sectoronderhandelingen

---

De onderhandelingen voor de loon- en arbeidsvoorwaarden gebeuren in België op drie niveaus:

Op **nationaal vlak** wordt een Interprofessioneel Akkoord (IPA) afgesloten door de werkgevers en de vakbonden. Dit is van toepassing op elke werkgever en elke werknemer in België, behalve op de ambtenaren.

In het IPA worden de krijtlijnen voor het loon- en arbeidsvoorwaardenbeleid in België uitgestippeld.

Op **sectorniveau** onderhandelen de werkgevers en vakbonden die behoren tot dezelfde sector. Een akkoord op sectorniveau verbindt elke werkgever van die sector er toe ten minste deze loon- en arbeidsvoorwaarden toe te kennen aan zijn arbeiders.

Op **bedrijfsniveau** onderhandelen werkgevers en vakbondsafgevaardigden over de voorwaarden binnen het eigen bedrijf.

Het is belangrijk om te weten dat een lager niveau steeds minimaal de afspraken van een hoger niveau moet volgen. Men kan dus altijd beter doen voor de arbeiders maar nooit slechter!



# Arbeidsduur en -organisatie

---

## Arbeidstijd

De maximale wekelijkse arbeidsduur in de sector bedraagt 37 uur.

Wanneer de gewone wekelijkse arbeidsduur meer bedraagt dan 37 uur per week, dan moeten er bijkomende verlofdagen toegekend worden.

De arbeidsovereenkomst moet het uurrooster vermelden.

## Dagelijkse arbeidsduur en wekelijks uurrooster

De ‘arbeidsduur’ is de tijd waarbinnen een arbeider ter beschikking staat van de werkgever. Met andere woorden, de tijd waarin de arbeider aan het verzoek van de werkgever moet beantwoorden.

De tijd die nodig is om zich te verplaatsen van de woonplaats naar de werkplaats en terug en de rustpauzes, worden in principe niet beschouwd als arbeidsduur.

Hoe de arbeidsduur georganiseerd wordt, is afhankelijk van de huidige sociale wetgeving.

Minimaal moet er 3 uur per dag en 18 uur per week gewerkt worden. Voor sommige uitzonderlijke gevallen kunnen afwijkingen op deze limieten in de onderneming worden onderhandeld door de vakbondsafvaardiging of door de in het paritair comité aanwezige vertegenwoordigers van de syndicale organisaties.

## Overuren

Bij overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduur bepaalt de wet een interne (maximum-)grens. Wat daarboven valt, moet door middel van inhaalrust worden gecompenseerd.

Deze interne grenzen werden in 2013 wettelijk opgetrokken:

- van 65 naar 78 uren wanneer de referteperiode korter is dan één jaar;
- van 65 naar 91 uren wanneer de referteperiode op één jaar wordt gebracht;
- de 78 of 91 uren kunnen opgetrokken worden naar 143 uren, mits een cao op sectoraal niveau.

In de staalsector is dit **niet** gebeurd. Er kan wel nog op ondernemingsvlak met hetzelfde doel een cao worden gesloten.

De arbeider kan na de prestatie van een aantal overuren afzien van inhaalrust. Ook hier is er een wettelijk maximaal (opgetrokken via dezelfde wet) contingent voorzien:

- van 65 naar 91 uren;
- het contingent van 91 uren kan worden opgetrokken naar 143 uren, mits een cao op sectoraal niveau.

In de staalsector is dit **niet** gebeurd. Er kan wel nog op ondernemingsvlak met hetzelfde doel een cao worden gesloten.

## Zondagsrust

Indien de arbeider op zondag werkt, heeft hij recht op inhaalrust.

Deze inhaalrust moet toegekend worden in de loop van de twaalf weken die op de bewuste zondag volgen.

De duur van de inhaalrust is gelijk aan die van de verrichte zondagsarbeid.

# Loon, premies en tussenkomsten

---

## Loon

### Gewaarborgd minimum uurloon

Het paritair comité 104 kent een nationaal minimum loon. Hieronder vindt u de bedragen zoals ze geldig waren vanaf 01.11.2012 en voor de jaren 2013, 2014 en 2015:

per uur (in een stelsel van 37u./week)	11,64227 euro
per maand	1 866,63 euro

Contacteer uw afgevaardigde, uw ACLVB-secretariaat of uw Bestendig Secretaris om de meest actuele minimumlonen te kennen.

### Lonen van jonge arbeiders

De minderjarige arbeiders worden vergoed volgens onderstaande tabel:

Leeftijd	Percentage van het referentieloon
18 jaar	100%
17,5 jaar	95%
17 jaar	90%
16,5 jaar	85%
16 jaar	80%
-16 jaar	75%

Het referentieloon is het loon dat overeenstemt met de lagere categorie van de uitgeoefende functie.

## Koppeling van de lonen aan de index

De lonen van de arbeiders in de sector worden gekoppeld aan de index van de consumptieprijsen.

De lonen die op 01.12.1973 in de onderneming van toepassing waren, worden tegenover het referencijfer van 114,62 geplaatst. De lonen blijven van kracht zolang het indexcijfer niet lager dan 112,37 daalt of 116,91 niet bereikt.

Deze lonen worden met 2% verhoogd wanneer het indexcijfer van 116,91 bereikt of overschrijdt. Die verhoogde lonen worden dan tegenover die nieuwe referentie-index geplaatst.

De lonen worden met 2% verlaagd wanneer het indexcijfer onder de 112,37 daalt. Die verlaagde lonen worden dan tegenover het nieuwe indexcijfer geplaatst.

Nadien worden de lonen telkens met 2% verhoogd wanneer het indexcijfer een referentie-index bereikt of overschrijdt die gelijk is aan de met 2% verhoogde referentie-index waartegenover de lonen na de vorige verandering werden geplaatst.

Op dezelfde manier worden de lonen telkens met 2% verlaagd wanneer het indexcijfer onder een referentie-index daalt die gelijk is aan de met 2% verlaagde referentie-index waar tegenover de lonen na de vorige verandering werden geplaatst.

De verhogingen en verlagingen worden toegepast op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarop het indexcijfer betrekking heeft.

De laatste indexering van de lonen vond plaats op **01.11.2012**.

## Premies

Op sectorvlak zijn er geen afspraken gemaakt over de toekenning van premies voor bv. werken op zaterdag of zondag, bij ongezond werk, e.d.

Indien er in de onderneming dergelijke premies voorzien zijn, is dit in uitvoering van bedrijfsakkoorden.

Contacteer bij vragen hierover dan ook uw afgevaardigde, uw ACLVB-secretariaat of uw Bestendig Secretaris.

## Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Vanaf 01.04.2007 moet aan de arbeider bij gedeeltelijke werkloosheid **minstens 85%** van zijn normaal brutoloon worden gewaarborgd, weliswaar begrensd tot het bedrag van de dagelijkse werkloosheidsuitkering.

Onder normaal brutoloon wordt verstaan: het loon dat in aanmerking komt voor het vaststellen van de wettelijke werkloosheidsuitkering.

De optelsom van alle uitkeringen die een arbeider ontvangt bij tijdelijke werkloosheid mag wel niet tot gevolg hebben dat het normale nettoloon van de arbeider overschreden wordt.

## Tussenkomst werkgever

### Woon-werkverkeer

Arbeiders die zich moeten verplaatsen om naar hun werk te gaan of van hun werk te komen, hebben recht op een vergoeding betaald door hun werkgever.

Dit zijn andere bedragen naargelang het vervoersmiddel waarvan ze gebruik maken.

### Openbare vervoer

De werkgever komt volledig tussen (100%) in de prijs van het abonnement op het openbare vervoer.



Arbeiders die zich enkel via de trein naar hun werk begeven, hebben recht op een **volledige tussenkomst** in het treinabonnement zoals bepaald in het sectorale akkoord van 04.11.2015.

Voor de bedragen geldig vanaf 01.02.2015 van de treinabonnementen: zie tabel hieronder.

Contacteer uw afgevaardigde, uw ACLVB-secretariaat of uw Bestendig Secretaris om de meest actuele bedragen te kennen (veranderen jaarlijks op 1 februari).

### Tarieven van de treinkaarten 2de klas

kilometer afstand <sup>3</sup>	1 maand <sup>1</sup>	3 maanden <sup>1</sup>	12 maanden <sup>1</sup>	deeltijdsen <sup>2</sup>
1-3	33,00	93,00	332,00	11,30
4	36,00	101,00	362,00	12,30
5	39,00	110,00	391,00	13,30
6	41,50	117,00	416,00	14,20
7	44,00	124,00	441,00	15,00
8	46,50	131,00	466,00	15,90
9	49,00	138,00	491,00	16,70
10	52,00	145,00	516,00	17,60
11	54,00	152,00	541,00	18,50
12	57,00	159,00	566,00	19,30
13	59,00	166,00	591,00	20,20
14	62,00	173,00	616,00	21,00
15	64,00	180,00	641,00	21,90
16	67,00	187,00	666,00	22,70

kilometer afstand <sup>3</sup>	1 maand <sup>1</sup>	3 maanden <sup>1</sup>	12 maanden <sup>1</sup>	deeltijdsen <sup>2</sup>
17	69,00	194,00	691,00	23,60
18	72,00	201,00	716,00	24,40
19	74,00	208,00	741,00	25,50
20	77,00	215,00	766,00	26,00
21	79,00	222,00	791,00	27,00
22	82,00	229,00	816,00	28,00
23	84,00	236,00	841,00	28,50
24	87,00	243,00	866,00	29,50
25	89,00	250,00	891,00	30,50
26	92,00	257,00	916,00	31,00
27	94,00	264,00	941,00	32,00
28	97,00	271,00	966,00	33,00
29	99,00	278,00	991,00	34,00
30	102,00	285,00	1016,00	34,50
31-33	106,00	296,00	1057,00	36,00
34-36	112,00	313,00	1119,00	38,00
37-39	118,00	330,00	1180,00	40,00
40-42	124,00	348,00	1241,00	42,50
43-45	130,00	365,00	1303,00	44,50
46-48	136,00	382,00	1364,00	46,50
49-51	143,00	399,00	1425,00	48,50
52-54	147,00	411,00	1469,00	50,00
55-57	151,00	424,00	1513,00	52,00

kilometer afstand <sup>3</sup>	1 maand <sup>1</sup>	3 maanden <sup>1</sup>	12 maanden <sup>1</sup>	deeltijdsen <sup>2</sup>
58-60	156,00	436,00	1 557,00	53,00
61-65	161,00	452,00	1 615,00	55,00
66-70	169,00	473,00	1 688,00	58,00
71-75	176,00	493,00	1 761,00	60,00
76-80	183,00	513,00	1 833,00	63,00
81-85	191,00	534,00	1 906,00	65,00
86-90	198,00	554,00	1 979,00	67,00
91-95	205,00	575,00	2 052,00	70,00
96-100	212,00	595,00	2 125,00	72,00
101-105	220,00	615,00	2 198,00	75,00
106-110	227,00	636,00	2 271,00	77,00
111-115	234,00	656,00	2 343,00	80,00
116-120	242,00	677,00	2 416,00	82,00
121-125	249,00	697,00	2 489,00	85,00
126-130	256,00	717,00	2 562,00	87,00
131-135	263,00	738,00	2 635,00	90,00
136-140	271,00	758,00	2 708,00	92,00
141-145	278,00	779,00	2 781,00	95,00
146-150	288,00	807,00	2 883,00	98,00

1 Eveneens geldig voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC of DE LIJN. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

2 Betreft de tarieven van een NMBS 'halftijdse treinkaart' (railflexkaart).

3 De minimale tarifaire afstand bedraagt 3 km.

### **Andere verplaatsingwijzen**

Arbeiders die niet via het openbaar vervoer maar op een andere manier naar het werk gaan, hebben recht op een tussenkomst van de werkgever die gelijk is aan 50% van de prijs van een treinabonnement in tweede klasse voor het aantal kilometers dat overeenstemt met de afstand tussen de woonplaats van de arbeider en de ingang van het bedrijf.

Voor de actuele bedragen van de treinabonnementen: zie tabel hierboven.

### **Vervoer georganiseerd door de werkgever**

Wanneer de werkgever op eigen kosten vervoer organiseert (met of zonder financiële bijdrage van de arbeider), dan moet dit vervoer de waarde hebben van 50% van de prijs van het treinabonnement in tweede klasse voor dat aantal kilometers (per arbeider die er gebruik van maakt).

### **Gemengde verplaatsingsmanieren**

Wanneer de arbeider gebruik maakt van vervoer georganiseerd door de werkgever maar daarnaast ook nog een ander vervoersmiddel gebruikt, dan zal de bijdrage van de werkgever berekend worden op grond van de totale afstand tussen de woonplaats van de arbeider en de ingang van het bedrijf. Van dit bedrag worden wel de kosten van het vervoer georganiseerd door de werkgever afgetrokken.

### **Gunstigere regelingen op bedrijfsvlak**

Alle gunstigere regelingen die bestaan op bedrijfsvlak worden behouden en kunnen niet teruggeschoefd worden.



# Schorsing van de arbeidsovereenkomst

---

## Wettelijke vakantie

De duur van de wettelijke vakantie en het vakantiegeld worden bepaald door:

- de prestaties van het voorgaande jaar;
- het verdiende loon van het voorgaande jaar.

## Vakantiegeld

Het brutobedrag van het vakantiegeld is gelijk aan 15,38% van de lonen van het vakantiedienstjaar eventueel verhoogd met een fictief loon voor gelijkgestelde dagen.

Het vakantiegeld is samengesteld uit:

- enkel vakantiegeld = 8% van het totale vakantiegeld;
- dubbel vakantiegeld = 6,8% van het totale vakantiegeld.

Het loon waarmee rekening wordt gehouden voor de berekening van het verlofgeld is het brutoloon aan 108%.

Het vakantiegeld wordt uitbetaald door de vakantiekas waarbij de werkgever is aangesloten (en dus niet door de werkgever).

Voor de dagen waarop de arbeider vakantie neemt, zal hij dan ook geen loon ontvangen van de werkgever.

Het bruto vakantiegeld wordt verminderd met:

- een solidariteitsbijdrage = 1% van het bruto vakantiegeld;
- een RSZ-bijdrage = 13,07% op het dubbel vakantiegeld;
- de bedrijfsvoorheffing =
  - 17,16% tot 1 170 euro belastbaar vakantiegeld;
  - 23,22% vanaf 1 170,01 euro belastbaar vakantiegeld.

## Vakantieduur

De duur van de vakantie voor arbeiders wordt bepaald door het aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen tijdens het vakantiedienstjaar.

Het jaar waarin de arbeider de vakantie opneemt, wordt het vakantiejaar genoemd.

Het vakantiedienstjaar is het kalenderjaar dat aan het vakantiejaar voorafgaat en waarin de arbeider prestaties heeft geleverd.

Eenvoudig uitgedrukt heeft een arbeider die het voorgaande jaar voltijds werkte, recht op 20 dagen wettelijke vakantie.

Totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen	Aantal wettelijke vakantiedagen uitgedrukt (voltijds 5-dagenweekstelsel)
231 en meer	20 vakantiedagen
van 221 tot 230	19 vakantiedagen
van 212 tot 220	18 vakantiedagen
van 202 tot 211	17 vakantiedagen
van 192 tot 201	16 vakantiedagen
van 182 tot 191	15 vakantiedagen
van 163 tot 181	14 vakantiedagen
van 154 tot 162	13 vakantiedagen
van 144 tot 153	12 vakantiedagen
van 135 tot 143	11 vakantiedagen
van 125 tot 134	10 vakantiedagen
van 106 tot 124	9 vakantiedagen
van 97 tot 105	8 vakantiedagen

Totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen	Aantal wettelijke vakantiedagen uitgedrukt (voltijds 5-dagenweekstelsel)
van 87 tot 96	7 vakantiedagen
van 77 tot 86	6 vakantiedagen
van 67 tot 76	5 vakantiedagen
van 48 tot 66	4 vakantiedagen
van 39 tot 47	3 vakantiedagen
van 20 tot 38	2 vakantiedagen
van 10 tot 19	1 vakantiedag
van 0 tot 9	0 vakantiedagen

## Betaalde feestdagen

De 10 betaalde feestdagen zijn:

- Nieuwjaar (01.01)
- Paasmaandag
- Feest van de Arbeid (01.05)
- O.L.H. Hemelvaart
- Pinkstermaandag
- Nationale Feestdag (21.07)
- O.L.V. Hemelvaart
- Allerheiligen (01.11)
- Wapenstilstand (11.11)
- Kerstmis (25.12)

In de streek van Charleroi wordt 11 november vervangen door Sint-Elooi, 1 december.



Wanneer een feestdag samenvalt met een zondag of een inactiviteitsdag, wordt deze feestdag op een ander tijdstip gelegd. Daardoor wordt die gewone werkdag vervangen door een inhaalfeestdag.

De data van de feestdagen moeten in het arbeidsreglement bepaald worden. De werkgever is verplicht vóór 15 december van elk jaar in de lokalen van zijn onderneming een bericht aan te plakken waarin de vervangingsdagen en de toepassingsregels wat betreft inhaalrust vermeld worden.

In principe mag een arbeider tijdens de 10 feest- en vervangingsdagen niet tewerkgesteld worden.

Op deze regel zijn echter tal van uitzonderingen. In de gevallen waar zondagsarbeid toegelaten is, mag de arbeider namelijk ook op een feestdag worden tewerkgesteld.

Vele arbeiders leven in de veronderstelling dat prestaties verricht op feest- of vervangingsdagen sowieso beter bezoldigd moeten worden dan prestaties op andere dagen.

Indien tijdens een feest -of een vervangingsdag gewerkt wordt, moet de werkgever uiteraard het normale loon betalen voor de gepresteerde arbeid.

Enkel indien in de individuele overeenkomst of in een sector- of bedrijfscao voorzien wordt in een bijkomende vergoeding, moet de werkgever een bijkomende toeslag betalen voor prestaties op een feest- of een vervangingsdag.

In het PC 104 is er echter sectoraal geen cao afgesloten die voorziet in een dergelijke bijpassing.

Eventueel kan wel in de individuele arbeidsovereenkomst of op bedrijfsvlak wel een toeslag voor prestaties op feest- of vervangingsdagen voorzien zijn.

Contacteer bij vragen hierover dan ook uw afgevaardigde, uw ACLVB-secretariaat of uw Bestendig Secretaris.

Sowieso wordt in de algemene reglementering wel voorzien dat de werkgever een aanvulling van 100% (dus betaling van het loon aan 200%) verschuldigd is indien de prestaties op de feest- of vervangingsdag overuren uitmaken (indien dus de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur overschreden is).

## Klein verlet

Het klein verlet (ook kort verzuim of omstandigheidsverlof genoemd) is het recht dat een arbeider heeft om van het werk afwezig te zijn met behoud van het normaal loon.

De reden voor afwezigheid is om een bepaalde familiale gebeurtenis bij te wonen of om een bepaalde staatsburgerlijke verplichting of burgerlijke opdracht te vervullen.

Als de gebeurtenis die aanleiding kan geven tot klein verlet samenvalt met een dag waarop de arbeider normaal gesproken niet werkt, verliest de arbeider in sommige gevallen deze dag. De gebeurtenissen waarvoor dit niet het geval zijn, staan hieronder vermeld.

De arbeider moet zijn werkgever vooraf en binnen een redelijke termijn op de hoogte brengen. Is dit niet mogelijk dan moet de werkgever binnen de kortst mogelijke termijn op de hoogte gebracht worden.

Reden	Aantal dagen klein verlet
<b>Huwelijk van</b>	
de arbeider	3 dagen, te kiezen in de week van de gebeurtenis of de daaropvolgende week
een kind van de arbeider of zijn/haar echtgeno(o)t(e), broer, zus, schoonbroer, schoonzus, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder, kleinkind van de arbeider	1 dag
<b>Geboorte van</b>	
van kind van de arbeider waarvan de afstamming van vaderszijde vaststaat	10 dagen <sup>1</sup>
<b>Overlijden van</b>	
de echtgeno(o)t(e), kind, vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder van de arbeider	5 dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden en tot uiterlijk 4 dagen na de begrafenis
de stiefvader of stiefmoeder van de arbeider	3 dagen, te kiezen in de periode tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis inbegrepen
de broer, zus, schoonbroer, schoonzus, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die inwoont bij de arbeider	2 dagen, te kiezen in de periode tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis inbegrepen
de minderjarige waarvan de arbeider voogd(es) is	1 dag

Reden	Aantal dagen klein verlet
de broer, zus, schoonbroer, schoonzus, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet inwoont bij de arbeider	1 dag
de voogd(es) van de minderjarige arbeider	1 dag
elke verwant die bij de arbeider inwoont	1 dag
<b>Plechtige communie of deelname feest vrijzinnige jeugd</b>	
van een kind van de arbeider of zijn echtgeno(o)t(e)	1 dag, de dag van de plechtigheid of de daaraan voorafgaande of daaropvolgende activiteitsdag als de plechtigheid op een zon-, feestdag of inactiviteitsdag valt
<b>Priesterwijding of intrede in klooster</b>	
van een kind van de arbeider of echtgeno(o)t(e), broer, zus, schoonbroer, schoonzus van de arbeider	1 dag
<b>Bijwonen van een familiaaraad door de vrederechter samengeroepen</b>	de nodige tijd, max. 1 dag
<b>Deelname aan een jury, getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank</b>	de nodige tijd, max. 5 dagen

Reden	Aantal dagen klein verlet
Bijzitter in stembureau of hoofdbureau voor stemopneming bij parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen	de nodige tijd, max. 5 dagen
Bijzitter in hoofdbureau bij verkiezingen van het Europees Parlement	de nodige tijd, max. 5 dagen

1) 3 dagen klein verlet (werkgever) + 7 dagen vaderschapverlof (mutualiteit)

## Preciserings in verband met deze lijst

Bij een huwelijk kan de arbeider kiezen tussen het burgerlijke of het kerkelijke huwelijk.

Een geadopteerd of erkend natuurlijk kind wordt gelijkgesteld met een wettig kind.

De schoonbroer, schoonzus, grootvader en grootmoeder, overgrootvader en overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) worden gelijkgesteld met de schoonbroer, schoonzus, grootvader en grootmoeder, overgrootvader en overgrootmoeder van de arbeider.

Een halfbroer en een halfzuster worden gelijkgesteld met een broer of een zus.

De persoon die voor de ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeenschappelijke woonplaats een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd wordt gelijkgesteld met echtgeno(o)t(e) van de arbeider.

## Deeltijdse arbeiders en klein verlet

Deeltijdse arbeiders mogen eveneens met behoud van hun normaal loon van het werk afwezig blijven. Dit recht is wel beperkt tot de dagen en de uren waarop de deeltijdse normaal zou gewerkt hebben.

In tegenstelling tot tal van andere regelingen worden de dagen waarop de arbeider afwezig mag blijven niet herleid overeenkomstig de prestaties van de deeltijdse arbeider.

Er zijn echter ook gebeurtenissen waarvoor de arbeider de dag(en) van afwezigheid mag kiezen binnen een welbepaalde periode. Voor die gebeurtenissen heeft een deeltijdse arbeider dezelfde keuzemogelijkheid als een voltijdse arbeider.

## Adoptieverlof

De arbeider die een kind adopteert, heeft recht op een adoptieverlof van maximum 6 weken als het kind bij het begin van dit verlof nog **geen 3 jaar** oud is.

Is het kind **ouder dan 3 jaar** bij het begin van dit verlof, dan heeft de arbeider recht op maximum 4 weken adoptieverlof.

Kiest de arbeider ervoor om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dan moet dit verlof ten minste 1 week of een veelvoud van 1 week bedragen.

Het adoptieverlof moet genomen worden binnen de 2 maanden na de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de arbeider in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister in de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid heeft van ten minste 66%, of een aandoening heeft die minstens 4 punten toegekend wordt in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.



# Tijdskrediet en thematische verloven

---

## Algemeen – Context

Dankzij het systeem van tijdskrediet kan een werknemer zijn beroepsleven beter afstemmen op zijn privéleven. Dit systeem werd door de regering Michel strenger gemaakt.

Het tijdskrediet bestaat uit twee luiken: het eerste is vervat in de cao nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad (cao tijdskrediet) die de te vervullen voorwaarden voorziet om van een tijdskrediet te genieten bij zijn werkgever. Deze cao is intussen nog niet gewijzigd en voorziet nog steeds de mogelijkheid een tijdskrediet op te nemen, met of zonder motief of een eindloopbaantijdskrediet vanaf 55 jaar, zelfs vanaf 50, in bepaalde gevallen (ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, zware beroepen (die eventueel knelpuntberoepen zijn), lange loopbanen van minstens 28 jaar).

Het tweede luik viseert de tijdskredietuitkeringen waarvan de regeling opgenomen is in het koninklijk besluit van 12 december 2001 (KB tijdskredietuitkeringen). Het is dit gedeelte dat werd gewijzigd door de regering Michel. Het tijdskrediet zonder motief geeft geen recht meer op uitkeringen en het eindloopbaantijdskrediet kan voortaan pas vanaf 60 jaar worden opgenomen in plaats van 55 jaar. Hierop zijn een reeks afwijkingen voorzien zodat het in uitzonderlijke gevallen mogelijk blijft uitkeringen te ontvangen vanaf 55 jaar (ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, lange loopbanen vanaf 35 jaar, zwaar beroep, nachtwerk).

Op dit ogenblik is er een verschil tussen de tekst van de cao tijdskrediet en de tekst van het KB tijdskrediet: zo zal de werknemer die een niet-gemotiveerd tijdskrediet opneemt hiervoor geen uitkeringen meer ontvangen; de werknemer in eindloopbaantijdskrediet bij zijn werkgever vanaf 55 jaar zal pas vanaf zijn



zestigste van de RVA uitkeringen kunnen genieten (tenzij op hem een uitzonderingsstelsel van toepassing is (vanaf 55 jaar).

Ook hier is het de bedoeling van de regering Michel dat de toegangsleeftijd van 55 jaar in de toekomst verder zal stijgen, tenzij de sociale partners in de schoot van de Nationale Arbeidsraad en de sectoren hier anders over beslissen.

## 1. Het recht op tijdskrediet bij de werkgever

Dit recht wordt geregeld door [cao 103](#). Deze cao geeft toegang tot de volgende tijdskredietvormen aan elke werknemer uit de privésector:

- het tijdskrediet zonder motief
- het tijdskrediet met motief
- het eindeloopbaantijdskrediet

De cao definieert de toegangsvoorwaarden tot elke tijdskredietvorm, de minimaal en maximaal op te nemen periodes, de verrekeningsregels, de organisatorische regels binnen de onderneming en de aanvraagprocedure die aan de werkgever gericht dient te worden.

Het tijdskrediet zonder motief (ook niet-gemotiveerd tijdskrediet genoemd), geregeld via de cao 103, blijft behouden.

Het tijdskrediet met motief (of gemotiveerd tijdskrediet) duurt nog steeds 36 maanden voor de motieven 'zorg en opleiding' (kind van jonger dan 8 jaar, palliatieve zorgen, medische begeleiding van een zwaar ziek gezins- of familielid) en 48 maanden voor nog moeilijkere familiale leefomstandigheden (kind met handicap tot aan de leeftijd van 21 jaar of ernstig ziek kind). Dit gemotiveerd tijdskrediet kan tijdens de gehele duur van de loopbaan worden opgenomen.

De eindeloopbaantijdskredieten (de zgn. landingsbanen) zijn toegankelijk vanaf 55 jaar. Daarop bestaan er evenwel uitzonderingen, waardoor sommige werknemers al vanaf hun vijftigste kunnen genieten van deze tijdskredietvorm.

## 2. Recht op tijdskredietuitkeringen van de RVA

Het hoger vermeldde koninklijk besluit betreffende het recht op RVA-tijdskredietuitkeringen, heeft de regels sinds 1 januari 2015 aangepast.

### 2.1 Het tijdskrediet zonder motief

Voortaan geeft deze tijdskredietvorm geen recht meer op uitkeringen door de RVA en is er ook geen gelijkstelling meer met arbeidsprestaties voor de berekening van het pensioen. Deze formule wordt dus zwaar ontmoedigd.

De werknemer kan nog steeds genieten van een niet-gemotiveerd tijdskrediet op basis van cao 103. Aanvragen in het kader van tijdskrediet zonder motief geven echter geen recht meer op de uitbetaling van uitkeringen door de RVA.

### 2.2 Het tijdskrediet met motief

In bepaalde gevallen kan de werknemer voortaan langer genieten van RVA-uitkeringen in het kader van een gemotiveerd tijdskrediet.

Een overzicht:

- 36 maanden voor het motief ‘opleiding’ (status quo)
- 48 maanden voor het motief ‘zorg’<sup>1</sup>:
  1. om te zorgen voor een eigen kind tot de leeftijd van 8 jaar;
  2. voor de medische begeleiding en verzorging van een ernstig ziek gezins- of familielid, tot de tweede graad;
  3. om palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon die aan een ongeneeslijke ziekte lijdt en in de terminale fase van zijn leven zit;
  4. om te zorgen voor een eigen kind met handicap tot aan de leeftijd van 21 jaar (status quo).

---

1 Motieven 1, 2 en 3 geven recht op 12 maanden extra tijdskredietuitkeringen, uitbetaald door de RVA (48 maanden in plaats van 36 maanden). Motief 4 geeft recht op 48 maanden RVA-uitkeringen, maar dat was al zo in het verleden.

De op het gemotiveerd tijdskrediet van toepassing zijnde modaliteiten zijn ongewijzigd. Het recht wordt dus niet proportioneel berekend: of men nu een voltijds, halftijds of vier vijfde tijdskrediet opneemt, de duur blijft maximaal 36 of 48 maanden.

De cao 103 is ongewijzigd. Voor motieven 1, 2 en 3 wordt voorlopig een tijdskredietduur toegestaan tot maximum 36 maanden, daar waar de RVA de tijdskredietuitkeringen tot 48 maanden kan blijven uitbetalen!

De cao 103 geeft recht op een tijdskrediet van 48 maanden voor motief 4 en voor de medische begeleiding van een minderjarig ernstig ziek kind (dat kan een eigen kind zijn of een kind dat deel uitmaakt van het gezin). In dit geval stemmen de duurtijden van het tijdskrediet en van de betaling van de uitkeringen wel overeen.<sup>2</sup>

## 2.3. Het eindeloopbaantijdskrediet

### 2.3.1 Algemeen stelsel

Om te kunnen genieten van uitkeringen in het kader van een halftijds of vier vijfde tijdskrediet moet de werknemers voortaan 60 jaar oud zijn op het ogenblik dat ze hun arbeidsprestaties verminderen. Net als vroeger zullen ze een beroepsverleden van 25 jaar moeten kunnen bewijzen op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving die ze aan hun werkgever richten (uitgezonderd andere loopbaanvoorwaarden).

Volgens cao 103 kan de werknemer nog steeds een eindeloopbaantijdskrediet opnemen vanaf 55 jaar. Dit betekent dus dat hij recht heeft op een eindeloopbaantijdskrediet vanaf 55 jaar maar pas RVA-uitkeringen zal ontvangen vanaf zijn zestigste verjaardag.

---

2 Ter herinnering voor motieven 1, 2 en 3 moet een ondernemings- of sector-cao het recht op een halftijds of volledig gemotiveerd tijdskrediet openen en kan dit desgevallend voor 12, 24 of 36 maanden zijn voorzien. Als er geen dergelijke cao werd afgesloten zal de werknemer er niet van kunnen genieten.

### 2.3.2 Uitzonderingsstelsels

Een tijdskrediet in het kader van de afwijkende stelsels kan voortaan opgenomen worden vanaf 55 jaar, en dus niet langer vanaf 50 jaar.

In de hierna weergegeven situaties worden de tijdskredietuitkeringen betaald ook vanaf 55 jaar:

1. Bij aanvang van het tijdskrediet is de werknemer tewerkgesteld in een bedrijf dat erkend is als [onderneming in moeilijkheden of in herstructurering](#).
  - De werkgever zal moeten bewijzen dat dit toelaat ontslagen te vermijden en het aantal werkloosheidsgerechtigden met bedrijfsstoelag (SWT) te verminderen.
2. Op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever zal de werknemer [een beroepsverleden van 35 jaar](#) moeten voorleggen, cf. de SWT-reglementering.
3. De werknemer oefent een 'van de algemene regel afwijkend beroep' uit. Op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever, kan hij/zij het volgende aantonen:
  - zwaar beroep beoefend gedurende ten minste 5 jaar in de laatste 10 jaren;
  - zwaar beroep beoefend gedurende ten minste 7 jaar in de laatste 15 jaren<sup>3</sup>;
  - tewerkstelling van ten minste 20 jaar binnen een nachtstelsel;
  - tewerkstelling in de bouwsector (de werkgever moet onder de sector van de bouw ressorteren; de werknemer moet een medisch attest kunnen voorleggen dat zijn ongeschiktheid verder te werken in het beroep staft).

[De leeftijd van 55 jaar wordt geleidelijk aan opgetrokken.](#)

---

3 Het zwaar beroep is gedefinieerd cf. de reglementering werkloosheid met bedrijfsstoelag: opeenvolgende ploegen, onderbroken diensten en nachtwerk.

De tijdskredietuitkeringen zullen in de toekomst steeds op een latere leeftijd worden uitbetaald.

Een overzicht:

- 56 jaar op 1 januari 2016
- 57 jaar op 1 januari 2017
- 58 jaar op 1 januari 2018
- 60 jaar op 1 januari 2019

De leeftijd van 55 jaar zal niet worden verhoogd en de tijdskredietuitkeringen blijven na 1 januari 2016 nog mogelijk vanaf 55 jaar ingevolge het sectorakkoord 2015–2016. De uitvoering van dit sectoraal kader veronderstelt het afsluiten van een ondernemingsovereenkomst, rekening houdend met de organisatorische context van de onderneming.

Voor meer inlichtingen over tijdskrediet kan u steeds contact opnemen met uw ACLVB-secretariaat, Bestendig Secretaris of afgevaardigde.

# Vormingen

---

## Opleidingsinspanningen en opleidingsplannen

De staalsector engageert zich om het jaarlijkse deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen te behouden op verhoogd met 5% in 2015 – 2016.

De ondernemingen stellen op hun niveau opleidingsplannen op, die een overzicht geven van de opleidingsnoden en de middelen die aangewend zullen worden om hieraan te voldoen.

Bij het opmaken ervan worden deze opleidingsplannen becommentarieerd en toegelicht in de ondernemingsraad, die hierover een advies uitbrengt.

## Opleidings-cv

Een opleidings-cv is een inventaris van alle door de werknemer/werkneemster uitgeoefende functies, activiteiten of beroepen, alle door hem/haar gevolgde opleidingen, behaalde certificaten, erkenningen, attesten, diploma's en vergunningen.

Het opleidings-cv wordt eens per jaar opgesteld en moet een aantal minimale gegevens bevatten, zoals bv.:

- naam en adres van de onderneming;
- naam en adres van de werknemer/werkneemster, zijn of haar datum van indiensttreding;
- de uitgeoefende functie/activiteit/beroep en de periode(s) gedurende dewelke deze werden uitgevoerd;
- alle door de werknemer/werkneemster gevolgde opleidingen, de duurtijd van deze opleidingen;
- de behaalde certificaten, erkenningen, attesten, brevetten of diploma's en vergunningen.

Bij de uitdiensttreding is de werkgever verplicht het opleidings-cv samen met de originele attesten van opleidingen en certificaten aan de werknemer/werkneemster te overhandigen (voor zover dit nog niet eerder gebeurd zou zijn).



# Einde van de arbeidsovereenkomst

---

## Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst is een contract tussen een werkgever en een arbeider. De arbeider verbindt er zich via de arbeidsovereenkomst toe om tegen een bepaalde bezoldiging, onder het gezag van de werkgever, arbeid te presteren.

Om van een arbeidsovereenkomst te mogen spreken, moeten 4 essentiële elementen voorkomen:

- er moet sprake zijn van een overeenkomst;
- het moet gaan om het leveren van arbeid;
- er moet loon betaald worden voor de geleverde arbeid;
- en de arbeid wordt door de arbeider geleverd onder het gezag van de werkgever.

## Opzeggingstermijnen

Opzegtermijnen vóór 1 januari 2014: tabel 1

Anciënniteit	Algemeen regime		SWT <sup>4</sup>
	werkgever	werknemer	werkgever
< 6 maanden	28 d.	3 d.	7 d.
6 maanden – 5 jaar	42 d.	14 d.	28 d.
5 – 10 jaar	49 d.	14 d.	42 d.
10 – 15 jaar	77 d.	21 d.	56 d.
15 – 20 jaar	112 d.	28 d.	84 d.
20 – 25 jaar	133 d.	28 d.	112 d.
25 jaar en meer	168 d.	35 d.	112 d.

---

4 Stelsel werkloosheid met bedrijfsstoelag = vroeger brugpensioen.



## Opzegtermijnen vanaf 1 januari 2014

Sinds 1 januari 2014 gelden er nieuwe opzegtermijnen zowel voor arbeiders als bedienden. Deze opzegtermijnen worden in weken uitgedrukt.

### Opzegtermijnen door de werkgever: tabel 2

Nieuwe opzegtermijnen bij ontslag door de werkgever			
anciënniteit	opzegtermijn (in weken)	anciënniteit	opzegtermijn (in weken)
< 3 maanden	2	10 tot < 11 jaar	33
3 – 6 maanden	4	11 – 12 jaar	36
6 – 9 maanden	6	12 – 13 jaar	39
9 – 12 maanden	7	13 – 14 jaar	42
12 – 15 maanden	8	14 – 15 jaar	45
15 – 18 maanden	9	15 – 16 jaar	48
18 – 21 maanden	10	16 – 17 jaar	51
21 – 24 maanden	11	17 – 18 jaar	54
van 2 tot < 3 jaar	12	18 – 19 jaar	57
3 – 4 jaar	13	19 – 20 jaar	60
4 – 5 jaar	15	20 – 21 jaar	62
5 – 6 jaar	18	21 jaar <sup>5</sup>	63
6 – 7 jaar	21	22 jaar	64
7 – 8 jaar	24	23 jaar	65
8 – 9 jaar	27	24 jaar	66
9 – 10 jaar	30	...	...

5 Vanaf 21 jaar anciënniteit: + 1 week per jaar.

Bij ontslag door de werkgever en van zodra de betrokken werknemer een nieuwe periode van anciënniteit aanvat, valt hij in de schijf die daarmee overeenkomt.

**Voorbeeld:** ontslag krijgen na 5 jaar en 2 maanden anciënniteit = 18 weken opzegtermijn.

### Opzegtermijnen door de werknemer: tabel 3

Nieuwe opzegtermijnen bij ontslag door de werknemer			
anciënniteit	opzegtermijn (in weken)	anciënniteit	opzegtermijn (in weken)
3 – 6 maanden	2	5 – 6 jaar	9
6 – 12 maanden	3	6 – 7 jaar	10
12 – 18 maanden	4	7 – 8 jaar	12
18 maanden – 2 jaar	5	vanaf 8 jaar en verder	13
2 – 4 jaar	6		

Wanneer een werknemer zijn ontslag geeft en van zodra hij een nieuwe periode anciënniteit aanvat, valt hij in de schijf die daarmee overeenkomt.

**Voorbeeld:** ontslag gegeven na 2 jaar en 8 maanden anciënniteit = 6 weken opzegtermijn.

### Berekening van de opzegtermijn

1. Voor de nieuwe werknemers in het Paritair Comité 104 die in dienst treden vanaf 1 januari 2014 wordt het nieuwe systeem van kracht.
2. Voor de werknemer die al in dienst voor 31 december 2013 en worden ontslagen na 1 januari 2014:

De duur van de opzegtermijn wordt dan in twee stappen berekend:

- **stap 1:** Hoeveel anciënniteit had de werknemer al bij zijn werkgever op 31 december 2013? Voor dit stuk anciënniteit gelden de oude sectorale opzegtermijnen in tabel 1 (pagina 39).

- **stap 2:** Hoeveel anciënniteit heeft de werknemer sinds 1 januari 2014 tot aan de datum van zijn ontslag bij zijn werkgever? Voor dit stuk gelden de nieuwe opzegtermijnen in tabel 2 (pagina 40).

## Ondernemingen in herstructurering

Deze maatregelen werden in de sector ingevoerd om de gevolgen van de economische crisis te helpen opvangen.

Binnen de ijzer- en staalnijverheid – PC 104 wordt er in het geval van een herstructurering de mogelijkheid geboden om arbeiders toegang te verlenen tot tewerkstellingscellen, begeleiding bij de zoektocht naar een nieuwe job en outplacement.

Tijdelijke arbeiders<sup>6</sup> bij wie het contract niet verlengd wordt omwille van de herstructurering, kunnen ook gebruik maken van de tewerkstellingscellen of het outplacementaanbod indien zij ten minste 1 jaar ononderbroken in de onderneming gewerkt hebben.

## Outplacement

Outplacement is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever worden verleend, individueel of in groep. Het moet een werknemer in staat stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een nieuwe betrekking te vinden of een zelfstandige beroepsbezigheid uit te oefenen.

Cao 82<sup>7</sup> voorziet, sinds 2002, een recht op een outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers die ten minste 45 jaar oud zijn (recht).

De wet van 26 december 2013 voorziet in een bijkomend recht/mogelijkheid op outplacement ook voor werknemers die minder dan 45 jaar oud zijn.

---

6 Arbeiders met een contract van bepaalde duur of een uitzendcontract.

7 Cao van de Nationale Arbeidsraad (NAR).

### Werknemers van minder dan 45 jaar

Werknemers die minder dan 45 jaar zijn kunnen een beroep doen op outplacement, maar het is geen recht.

Elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzegtermijn (of een opzegvergoeding) van minstens 30 weken kan genieten van een outplacementbegeleiding. Gedurende dit periode heeft de werknemer recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren.

Bij ontslag met opzegvergoeding (bij verbreking), wordt de opzegvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (waarde van de outplacementbegeleiding). In dit geval kan de werknemer – tot 31 december 2015 – de outplacementbegeleiding weigeren en dus zijn opzegvergoeding van minstens 30 weken behouden. Maar vanaf 1 januari 2016 wordt dat onmogelijk. De opzegvergoeding zal sowieso verminderd worden met 4 weken, zelfs indien de werknemer de begeleiding weigert.

### Werknemers vanaf 45 jaar

Heeft recht op outplacement elke ontslagen werknemer van minstens 45 jaar die een ononderbroken anciënniteit bij zijn werkgever van 1 jaar heeft.

De werkgever is dan verplicht om aan de werknemer een outplacementbegeleiding aan te bieden en hij moet de werknemer informeren over zijn recht op outplacement, ten laatste bij de kennisgeving van het ontslag.

De werkgever is er niet toe gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden:

- als u verbonden bent door een deeltijdse arbeidsovereenkomst waarvan de wekelijkse arbeidsduur minder is dan halftijds;
- indien u, op het moment dat u volledig uitkeringsgerechtigde werkloze wordt, na afloop van de opzeggingstermijn of van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar hoeft te zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

Voor meer inlichtingen kan u de brochure 'Outplacement' inkijken. Surf hiervoor naar <http://www.aclvb.be/nl/outplacement-0> of neem contact op met uw ACLVB-afgevaardigde.

# Stelsel werkloosheid met bedrijfs- toeslag (SWT)<sup>8</sup>

---

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) of het vroegere 'brugpensioen' is een stelsel van eindloopbaanregeling waarin een arbeider werkloosheidsuitkeringen krijgt, aangevuld door een vergoeding van de werkgever.

Om van dit systeem gebruik te kunnen maken moet de arbeider een bepaalde leeftijd bereikt hebben en ontslagen worden door zijn werkgever.

De arbeider kan van dit stelsel genieten tot aan zijn wettelijk pensioen.

De Regering Michel heeft eind 2014 drastisch ingegrepen in de bestaande SWT-stelsels en de toegangsleeftijd voor deze stelsels.

De huidige opsomming die volgt is een weergave van de reglementering en wetgeving die bekend was op het moment dat deze brochure werd samengesteld.

## SWT cao 17

Sinds 01.01.2015 is de leeftijd opgetrokken tot [62 jaar](#).

De sectoren of ondernemingen hebben wel nog de mogelijkheid om een cao SWT 60 jaar af te sluiten waardoor de toegangsleeftijd dus op 60 (i.p.v. 62) jaar voorlopig behouden zou blijven.

Voorwaarden die de cao moet vervullen:

- leeftijd SWT vastleggen op minimum 60 jaar;
- ten laatste op 01.01.2015 in werking treden;
- gesloten en neergelegd zijn vóór 01.07.2015;
- een duurtijd hebben van maximaal 3 jaar (dus tot uiterlijk 31.12.2017).

---

<sup>8</sup> Vroegere brugpensioen

De werknemer moet ontslagen zijn en de minimaal vereiste leeftijd bereiken tijdens de geldigheidsperiode van de sector- of ondernemingscao.

In het PC 104 werd een cao afgesloten rond SWT 60 jaar op 29 mei 2015. De cao treedt in werking vanaf 1 januari 2015 en blijft van toepassing tot 31 december 2017.

Deze sectorale cao opent het recht op het statuut van werkloosheid met een bedrijfstoelage voor de arbeiders van de sector ontslagen op een leeftijd van minstens 60 jaar, en die een professionele loopbaan kunnen aantonen van:

- 40 jaar voor mannen
- 31 jaar voor vrouwen

## SWT 58/33-20 nachtstelsel

Sinds 01.01.2015 is de leeftijd opgetrokken tot [58 jaar](#).

De leeftijd zal in de toekomst verhoogd worden tot 60 jaar.

Dit stelsel van SWT vereist volgende cao's voor de periode 2015 – 2016:

- om het recht te openen: cao van de NAR en sectorcao;
- om de leeftijd te blokkeren op 58 jaar: cao van de NAR en sectorcao.

De cao's van de Nationale Arbeidsraad (NAR) zullen kunnen worden verlengd.

De cao ter blokkering van de toegangsleeftijd kan voor de komende jaren een al dan niet hogere leeftijd vastleggen.

De sectorcao tot blokkering van de toegangsleeftijd van 58 jaar dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- gesloten zijn voor dezelfde periode als de cao van de NAR;
- bindend verklaard te zijn via Koninklijk Besluit;
- expliciet vermelden dat ze gesloten is in toepassing van de cao van de NAR.

Tijdens de sectorale onderhandelingen (die in principe plaatsvinden om de 2 jaar) kunnen de sectoren vrij bepalen of ze al dan niet willen aansluiten:

bijvoorbeeld niet voor de periode 2015–2016 maar wel voor de periode 2017–2018, en zo verder.

In het PC 104 werd een cao afgesloten rond SWT/33 jaar loopbaan en 20 jaar nachtarbeid op 4 november 2015. De cao gaat in op 1 januari 2015 en blijft van toepassing tot 31 december 2016.

## SWT 58/35 zware beroepen

Sinds 01.01.2015 is de leeftijd opgetrokken tot **58 jaar**.

De toegangsleeftijd zal later 60 jaar worden op een nog nader te bepalen datum (na advies van de Nationale Arbeidsraad).

Om het recht te openen op dit SWT is **geen** cao van de Nationale Arbeidsraad (NAR) vereist maar wel een sector- of ondernemingscao.

De in toepassing van de cao van de Nationale Arbeidsraad gesloten sectorcao moet aan volgende voorwaarden voldoen:

- gesloten zijn voor dezelfde periode als de cao van de NAR;
- bindend verklaard te zijn via Koninklijk Besluit;
- expliciet vermelden dat ze gesloten is in toepassing van de cao van de NAR.

In het PC 104 werd een cao swt 58 jaar/35 jaar loopbaan waarvan 5 (of 7) jaar in een zwaar beroep gedurende de laatste 10 (of 15) jaren loopbaan afgesloten op 4 november 2015. De cao gaat in op 1 januari 2015 en blijft van toepassing tot 31 december 2016.

## SWT zeer lange loopbaan 58/40

Sinds 01.01.2015 is de leeftijd opgetrokken tot **58 jaar** en vanaf 01.01.2017 wordt dit **60 jaar**.

Om het recht te openen is voor dit SWT een cao van de Nationale Arbeidsraad vereist maar **geen** sector- of ondernemingscao. cao's 115 en 116 van de Nationale arbeidsraad werden terzake afgesloten voor de periode 2015–2016.



De sectoren hebben de mogelijkheid om in toepassing van de cao van de Nationale Arbeidsraad een cao te sluiten die aan de volgende voorwaarden voldoet:

- gesloten zijn voor dezelfde periode als de cao van de NAR;
- bindend verklaard te zijn via Koninklijk Besluit;
- expliciet vermelden dat ze gesloten is in toepassing van de cao van de NAR.

In het PC 104 werd een cao SWT 58/40 jaar loopbaan afgesloten op 4 november 2015. De cao gaat in op 1 januari 2015 en blijft van toepassing tot 31 december 2016.

## Medisch SWT 58/35

De Nationale Arbeidsraad heeft een cao goedgekeurd die het recht op toegang tot dit SWT opent voor de periode 2015 – 2016.

Er is geen cao vereist op sectorniveau noch op ondernemingsvlak om dit recht te openen.

De werknemer kan zijn aanvraag steunen op basis van de cao nr. 114 van de NAR.

## SWT ondernemingen in moeilijkheden en herstructurering

De toegangsleeftijd tot dit SWT ligt op [55 jaar](#).

De komende jaren zal de leeftijd echter stelselmatig worden verhoogd en wel als volgt:

- 56 jaar vanaf 01.01.2016
- 57 jaar vanaf 01.01.2017
- 58 jaar vanaf 01.01.2018
- 59 jaar vanaf 01.01.2019
- 60 jaar vanaf 01.01.2020

Cao 117 van de Nationale Arbeidsraad blokkeert deze vorm van SWT op 55 jaar voor de periode 2015 – 2016.

De cao kan al dan niet verlengd worden maar zal in ieder geval geleidelijk aan de toegangsleeftijd dienen op te trekken om in 2020 60 jaar te zijn.

De ondernemingen die voor hun werknemers dit SWT op 55 jaar willen behouden dienen een cao te sluiten en moeten aan de volgende criteria voldoen:

- de datum van aanvang van de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering situeert zich binnen de geldigheidsduur van de cao van de NAR (2015–2016);
- in de cao die ze sluiten, in het kader van hun aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering aan de Minister van Werk, dienen zij een specifieke bepaling op te nemen die verwijst naar de toepassing van de cao van de Nationale Arbeidsraad.

Voor meer inlichtingen kan u de brochure ‘SWT’ inkijken. Surf hiervoor naar <http://www.aclvb.be/nl/swt> of neem contact op met uw ACLVB-afgevaardigde.



# Vertegenwoordiging van de werknemer

---

In dit hoofdstuk 'Vertegenwoordiging van de werknemer' geven wij u een kort beeld van de taken van de 3 ondernemingsorganen:

- de Ondernemingsraad
- het Comité Preventie en Bescherming op het Werk
- de Syndicale Delegatie

Vraag de brochure 'De bevoegdheden van de Ondernemingsraad, het Comité Preventie en Bescherming op het Werk en de Syndicale Delegatie' aan uw ACLVB-secretariaat, ACLVB-afgevaardigde of Bestendig Secretaris als u meer wenst te weten over de werking van deze overlegorganen.

## Ondernemingsraad (OR)

De Ondernemingsraad (OR) heeft een adviserende taak in volgende materies:

- de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming;
- de beoordeling van de economische en financiële informatie (EFI balans);
- het arbeidsreglement;
- de te volgen criteria in geval van afdanking en aanwerving;
- de tewerkstellingssituatie binnen de organisatie;
- de vakantiekalender en vervanging tijdens de vakantie;
- de werken ingesteld voor het welzijn van het personeel;
- de bevordering van een goede samenwerking tussen de werkgever en de arbeiders;
- de bedrijfsrevisor.

In een beperkt aantal gevallen heeft de Ondernemingsraad beslissingsbevoegdheid bv. het arbeidsreglement.

## Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) moet actief bijdragen tot het welzijn van de arbeiders en moet erop toezien dat de arbeiders hun werk op een veilige manier kunnen uitvoeren. Ook het preventiebeleid mee opstellen, meehelpen uitvoeren en evalueren behoort tot de kerntaken van het CPBW.

Om deze taak tot een goed einde te kunnen brengen heeft het CPBW een informatierecht, adviesrecht en recht van toezicht.

Het CPBW zal dus vooral adviezen uitbrengen en voorstellen formuleren wat betreft het preventiebeleid van ongevallen en beroepsziekten.

Het houdt zich bezig met de psychosociale belasting, de ergonomie, de arbeidshygiëne, het milieu, de bescherming tegen geweld, het voorkomen van pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan van het ondernemingshoofd worden door het CPBW gewijzigd, de correcte uitvoering wordt nagegaan en resultaten gecheckt.

Bovendien is het Comité het paritair orgaan bij uitstek wanneer het gaat om de belangen en het overleg van de arbeiders in de onderneming, de werking van de interne en externe dienst voor preventie en bescherming in de onderneming en de risicoanalyse in de onderneming.

## Syndicale delegatie (SD)

De syndicale delegatie komt op bedrijfsvlak tussen bij onderhandelingen:

- over de arbeidsverhoudingen;
- met het oog op het sluiten van Collectieve Arbeidsovereenkomsten of akkoorden;
- over de toepassing van de sociale wetgeving, van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en individuele arbeidsovereenkomsten.

Daarnaast heeft de SD ook het recht bijstand te verlenen bij individuele en collectieve geschillen.

Arbeiders hebben steeds het recht zich te laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde!

## Aantal afgevaardigden

In de sector kan een syndicale delegatie opgericht worden in de ondernemingen:

Aantal ingeschreven arbeiders	Aantal afgevaardigden
< 75	2
75 tot 124	3
125 tot 249	4
250 tot 499	5
500 tot 749	6
750 tot 999	7
1000 tot 1249	8
1250 tot 1499	9
Per bijkomende schijf van 500 arbeiders	+ 1

Het maximale aantal afgevaardigden in een onderneming is 23 effectieve afgevaardigden.

## Voorwaarden om afgevaardigde te kunnen zijn

- ten minste 21 jaar zijn en de pensioengerechtigde leeftijd niet bereikt hebben;
- ten minste één jaar in de onderneming gewerkt hebben;
- aangesloten zijn bij één van de drie erkende vakbonden;
- geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel.

Wenst u meer informatie over een van deze ondernemingsorganen?

Wenst u zich kandidaat te stellen voor de Sociale Verkiezingen van 2016?

Contacteer dan vrijblijvend onze ACLVB-secretariaten voor de contactgegevens van de Syndicale Werking – Verantwoordelijke Syndicale Ondersteuning. Hij/zij vertelt u graag meer over de procedure.

## Syndicale premie

Om recht te hebben op een volledige syndicale premie moet u op 1 november van het sociaal dienstjaar (dat loopt van 1 november tot 31 oktober):

- verbonden zijn door een arbeidscontract aan een onderneming van de staalnijverheid (PC 104);
- lid zijn van de ACLVB of een andere representatieve vakbond en in orde zijn met bijdrage voor de referteperiode.

In 2015 bedroeg de syndicale premie voor de arbeiders van het PC 104 **120 euro**.

# Stakingen

---

## Sociale vrede en verzoeningsprocedure

De werkgevers en de arbeiders in de sector verklaarden in het Sectoraal Akkoord van 04.11.2015 dat er een gemeenschappelijke wil is om alle bepalingen die gemaakt werden in het akkoord systematisch op alle niveaus toe te passen en te doen toepassen. Het doel is, om binnen de sociale relaties, voorrang te verlenen aan overleg en verzoening als middelen om geschillen op te lossen en de sociale vrede te waarborgen.

Indien er op bedrijfsvlak een conflict ontstaat dat op ondernemingsniveau niet tot een oplossing kon worden gebracht, kan een stakingsaanzegging worden gegeven met een aanzegperiode van 7 dagen.

Tijdens deze periode zal de voorzitter van het nationaal of regionaal verzoeningsbureau de partijen bij elkaar roepen om een oplossing te zoeken. Pas na deze procedure en indien er geen oplossing werd bekomen kan er worden gestaakt.

## Stakingsvergoeding

vanaf	voltijdse prestaties	deeltijdse prestaties
1ste week	€ 30,00	€ 15,00
vanaf de 2de week	€ 35,00	€ 17,50
vanaf de 5de week	€ 41,50	€ 20,75
vanaf de 9de week	€ 45,50	€ 22,75





# ACLVB-secretariaten

---

## Administratieve zetel

Koning Albertlaan 95 | 9000 Gent

tel. 09 222 57 51 | fax 09 221 04 74

website [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be) | e-mail [aclvb@aclvb.be](mailto:aclvb@aclvb.be)

## Aalst-Ninove

[aalst.ninove@aclvb.be](mailto:aalst.ninove@aclvb.be)

9300 Aalst

Kerkhoflaan 14-16

053 70 20 70

9400 Ninove

Kaardeloodstraat 15

054 32 99 28

9620 Zottegem

Heldenlaan 40

09 360 21 72

## Antwerpen-Metropool

[antwerpen@aclvb.be](mailto:antwerpen@aclvb.be)

2000 Antwerpen

Londenstraat 25/1

03 226 13 02

2950 Kapellen

Dorpsstraat 72

03 605 51 61

2640 Mortsel

Antwerpsestraat 23

03 458 02 11

## Zone Brussel

[zone.brussel@aclvb.be](mailto:zone.brussel@aclvb.be)

1000 Brussel

Boudewijnlaan 9

02 516 09 00

1030 Brussel

Helmetsessesteeuweg 276/2

02 242 09 57

1070 Brussel

Poincarélaan 72

02 558 52 40

1082 Brussel

Keizer Karellaan 408

02 466 24 60

## Regio Gent

[regio.gent@aclvb.be](mailto:regio.gent@aclvb.be)

9800 Deinze

Guido Gezellelaan 131/3

09 386 30 16

9900 Eeklo

Blommekens 87

09 377 18 16

9000 Gent

Koning Albertlaan 93

09 243 83 83

9990 Maldegem

Boudewijn Lippensstraat 21

050 72 06 58

9040 Sint-Amandsberg

Antwerpsesteeuweg 127

09 218 07 30

9060 Zelzate

J.F. Kennedylaan 1/00001

09 345 88 99

**Halle-Vilvoorde**

1730 Asse	Priemelstraat 11	02 452 51 78
1500 Halle	Poststraat 23	02 356 87 78
1770 Liedekerke	Opperstraat 104	053 68 06 62
1800 Vilvoorde	Stationlei 80 bus 1	02 252 09 82

**Limburg**

3600 Genk	Europalaan 53	089 32 29 00
3500 Hasselt	Koningin Astridlaan 34/1	011 85 96 50
3920 Lommel	Hertog Janplein 14	011 55 24 38
3630 Maasmechelen	Rijksweg 403/03	089 77 38 91
3800 Sint-Truiden	Naamsevest 83	011 68 74 24
3700 Tongeren	Eeuwfeestwal 24	012 45 90 30

**Mechelen-Rupel-Kempen**

2200 Herentals	Kloosterstraat 9	014 21 12 82
2500 Lier	Berlaarsestraat 2	03 480 06 99
2800 Mechelen	Fr. de Merodestraat 76-78	015 28 89 88
2845 Niel	Antwerpsestraat 114	03 888 11 35

**Vlaamse Ardennen**

9660 Brakel	Serpentestraat 19	055 42 36 22
9700 Oudenaarde	Kasteelstraat 3	055 33 47 01
9600 Ronse	J.B. Guissetplein 4	055 21 12 23
9750 Zingem	Kerkplein 16	09 384 24 63

**Vlaams-Brabant**

3200 Aarschot	Brouwerijstraat 4/3	016 56 77 56
3290 Diest	Michel Theysstraat 87	013 33 77 17
1560 Hoeilaart	Jos Denayerstraat 7	02 657 60 51
3000 Leuven	Jan Stasstraat 5-7	016 22 47 29
3300 Tienen	Beauduinstraat 33	016 81 35 81
3440 Zoutleeuw	St.-Truidensestraat 2/3	011 69 54 21

**Waas en Dender**[waas.dender@aclvb.be](mailto:waas.dender@aclvb.be)

9290 Berlare	Heidekasteeldreef 6	052 43 22 20
9200 Dendermonde	Koningin Astridlaan 16	052 25 94 50
9220 Hamme	Spoorwegstraat 96	052 49 95 50
9160 Lokeren	Zand 18	09 340 53 30
9100 Sint-Niklaas	Stationsplein 31	03 760 17 50
9140 Temse	Vrijheidstraat 30	03 771 24 16
9230 Wetteren	Brugstraat 2	09 365 45 61
9240 Zele	Lokerenbaan 27	052 45 84 40

**West-Vlaanderen**[west-vlaanderen@aclvb.be](mailto:west-vlaanderen@aclvb.be)

8000 Brugge	Houtkaai 23/0301	050 33 25 97
8900 Ieper	Sur. de Volsberghestraat 48	057 20 01 15
8300 Knokke	Gemeenteplein 35-37	050 63 05 40
8500 Kortrijk	Groeningelaan 40	056 22 10 62
8930 Menen	Brugstraat 2	056 51 12 40
8400 Oostende	Hendrik Serruyslaan 46	059 70 12 09
8970 Poperinge	Ieperstraat 52	057 33 35 50
8800 Roeselare	Iepersestraat 110	051 23 88 32
8940 Wervik	Sint-Maartensplein 1A	056 31 11 82



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---









