



OP ZAK 2023-24 | PSC 149.01

ELEKTRICIENS

RESPECT
VOOR DE ARBEIDERSKLASSE



Raadpleeg deze *Op Zak* ook
op onze website www.metallos.be/nl
(de online versie primeert altijd op het gedrukte boekje)
Vind ook de contactgegevens van uw afdeling!



Inhoudstafel

1. Inkomen	6
1.1 Loonvoorwaarden	6
1.2 Sectoraal minimumloon	10
1.3 Premies	11
1.4 Vervoerskosten	14
1.5 Gereedschapskoffer	18
2. Arbeidsvoorwaarden	19
2.1 Opzegtermijnen	19
2.2 Werkloosheid	26
2.3 Ziekte & arbeidsongeval	28
2.4 Aanvullend pensioen	32
2.5 Precaire contracten	37
3. Arbeidstijd	38
3.1 Wekelijkse arbeidsduur	38
3.2 Overuren	38
3.3 Vakantieën feestdagen	41
3.4 Klein verlet	48
3.5 Loopbaanverlof	54
3.6 Anciënniteitsverlof	55

4. Onderbreking van de loopbaan **56**

4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen	56
4.2 Thematische verloven	57
4.3 Moederschapsen vaderschapsverlof	59
4.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	63

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) **64**

5.1 Algemene en sectorale regeling	64
5.2 Vastklikken van je rechten	66
5.3 Aangepaste beschikbaarheid	67

6. Vorming & opleiding **69**

6.1 Opleidingsinspanningen	69
6.2 Vormingskrediet	69
6.3 Bedrijfsopleidingsplannen	71
6.4 Opleidingspaspoort en ervaringsbewijs	72
6.5 Opleidings-cv	73
6.6 Scholingsbeding	73
6.7 Betaald educatief verlof	73

7. Werkbaar werk **77**

8. Fonds voor Bestaanszekerheid **80**

9. Sociaal overleg **87**

9.1 Syndicale delegatie	87
9.2 Vakbondsvorming	88
9.3 Werkzekerheid	88

10. Inzetbaarheid **90**

10.1 Sollicitatieverlof	90
10.2 Outplacement	90

Bijlagen **93**

1. Inkomen

1.1 Loonvoorwaarden

1.1.1 Index

In de sector van de elektriciens worden de effectieve lonen en de barema's elk jaar op 1 januari geïndexeerd. Op deze datum worden de lonen automatisch aangepast aan de "reële inflatie".

Om de reële inflatie op 1 januari te bepalen, wordt de index van december vergeleken met die van december van het jaar daarvoor.

Zo bedroeg de indexering 1,13% op 1 januari 2024 en 3,58% op 1 januari 2025.

1.1.2 Koopkracht

De beschikbare loonmarge voor de periode 2023-2024 is door de regering vastgesteld op 0%. Aangezien de sociale partners geen akkoord konden bereiken over de loonnorm binnen de G10, heeft de regering zelf een beslissing genomen. Het koninklijk besluit dat de norm vastlegt op 0% werd gepubliceerd op 13 mei 2023.

De sectorale onderhandelingen in de sector van de elektriciens verliepen in een bijzonder moeilijke context, vanwege het gebrek aan een loonmarge en de beslissing van de regering om een koopkrachtpremie in te voeren.

De regering heeft besloten dat bedrijven die in 2022 een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst hebben gemaakt, in 2023 een eenmalige premie kunnen toekennen.

Deze begrippen werden niet vastgelegd in de wettekst. Bijgevolg werd het aan de sectoren en bedrijven overgelaten om ze te interpreteren.

De premie moet de vorm aannemen van een consumptiecheque op papier of in elektronische vorm. Het is dus geen geldpremie. Meer informatie volgt hieronder (1.1.2.3.).

1.1.2.1 Ecocheques

Sinds 2009 kent de sector een systeem van ecocheques. De ecocheque is een extralegaal voordeel, waarop geen belastingen noch sociale bijdragen betaald worden. Dergelijke cheques zijn bedoeld voor de aankoop van ecologische producten en diensten. Ze zijn twee jaar geldig. De waarde van een afzonderlijke ecocheque mag het bedrag van 10 euro niet overschrijden. De lijst van producten en diensten die met ecocheques kunnen worden aangekocht, staan als bijlage opgesomd in de NAR-cao nr. 98.

Alle voltijdse arbeiders van de sector elektriciens ontvangen 250 euro aan ecocheques. Deze ecocheques worden jaarlijks toegekend op 15 november. Aan deeltijdse arbeiders worden ecocheques toegekend naargelang hun tewerkstellingsbreuk (4/5, ½, ...). Ook in- en uittreders ontvangen hun ecocheques pro rata.

De referteperiode, met name de periode waarin je hebt gewerkt of die is gelijkgesteld, valt bijgevolg tussen 1 oktober van het voorgaande 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 (arbeids)ongeval voor hoogstens 30 dagen bovenop de dagen gedekt door het gewaarborgd maandloon
- De dagen van moederschaps-, vaderschaps- en geboorteverlof

1.1.2.2 Alternatieve besteding van ecocheques

De waarde van de ecocheques kan ook op een andere manier worden besteed. Voor ondernemingen met vakbondsafvaardiging kan dit enkel via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, ondertekend door alle vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Ook ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kunnen voorzien in een alternatieve besteding, ofwel via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak ofwel via een toetredingsakte. Voor ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging die gebruik maken van een toetredingsakte kan deze alternatieve besteding enkel betrekking hebben op een omzetting van de 250 euro in een loonsverhoging van 0,0875 euro per uur.

1.1.2.3 Koopkrachtpremie

Het sectorakkoord 2023-24 bepaalt dat alle bedrijven in de sector een koopkrachtpremie moeten toekennen aan hun arbeiders en arbeidsters onder de volgende voorwaarden:

Een premie van 250 euro in geval van hoge winsten, d.w.z. als het bedrijfsresultaat in 2022 met minstens 15% is gestegen ten opzichte van het gemiddelde bedrijfsresultaat van 2019 tot 2021.

Een premie van 500 euro in het geval van een hoge winst, d.w.z. als het bedrijfsresultaat in 2022 met ten minste 25% is gestegen ten opzichte van het gemiddelde bedrijfsresultaat van 2019 tot 2021.

Een premie van 750 euro in geval van een uitzonderlijk hoge winst, d.w.z. als het bedrijfsresultaat in 2022 met ten minste 50% is gestegen ten opzichte van het gemiddelde bedrijfsresultaat van 2019 tot 2021.

- Als het boekjaar niet overeenkomt met het kalenderjaar, wordt de winst van het boekjaar dat eindigt in 2022 gebruikt.
- Bedrijfsresultaat: code 9901 in de jaarrekening van de juridische entiteit.
- Maximaal 15% van de winst van 2022 (code 9901) mag worden toegewezen aan de koopkrachtpremie en als dit bedrag wordt overschreden, wordt een evenredig deel van het beschikbare bedrag toegekend aan de begunstigden.
- Micro-ondernemingen (bedrijven die geen jaarrekening voor het boekjaar 2022 indienen) zullen op verzoek van de werknemer een fiscaal attest voorleggen.
- De sociale partners zullen elk hun rol spelen in het informeren van de betrokken werkgevers en werknemers over alle bepalingen van de koopkrachtpremie.
- De koopkrachtpremie wordt ten laatste op 15 december 2023 betaald.

Werknemers hebben recht op een koopkrachtpremie:

- Als ze in oktober 2023 minstens 1 dag in dienst zijn.
- De referentieperiode loopt van 01.10.2022 tot 30.09.2023. De premie wordt berekend naar rato van de werkelijk gepresteerde dagen en de gelijkgestelde dagen tijdens de referentieperiode in het bedrijf dat de koopkrachtpremie

toekent. De gelijkgestelde dagen worden berekend in overeenstemming met de gelijkgestelde dagen voorzien in de sector-cao ecocheques van 25.06.2014 (ratio: werkelijk gepresteerde dagen en gelijkgestelde dagen/215).

- De premie wordt pro rata betaald op basis van de tewerkstellingsgraad.
- Uitzendkrachten die 1 effectieve dag hebben gewerkt in oktober 2023 hebben ook recht op de premie onder dezelfde voorwaarden.
- Als het bedrijf al een koopkrachtpremie heeft toegekend, mag die in mindering worden gebracht op de sectorale koopkrachtpremie.

OP ZAK 2025-26

- Op 1 januari 2025 werden de lonen geïndexeerd met 3,58%.
- In 2023 kunnen bedrijven met hoge of uitzonderlijk hoge winsten onder bepaalde voorwaarden een koopkrachtbonus toekennen.

1.2 Sectoraal minimumloon

De sectorale minimumlonen alsook de effectieve lonen worden jaarlijks aangepast op 1 januari. De tabel met de bedragen van de minimumuurlonen per categorie, na de indexering van 1 januari 2024, vind je terug als bijlage.

De arbeiders krijgen eveneens per jaar van anciënniteit dat ze binnen dezelfde kwalificatie en in dezelfde onderneming werken, een anciënniteitstoeslag toegekend. Sinds 1 januari 2014 bedraagt de anciënniteitstoeslag maximaal 13,5%. Een overzichtstabel met deze anciënniteitstoeslagen is ter beschikking bij je Metallo's-

ABVV-afgevaardigde of in een van onze gewestelijke afdelingen (zie adressen aan het einde van de brochure). Achteraan deze Op Zak vind je alvast de tabel voor een 38-urenweek.

Sinds 1 juli 2009 worden ook arbeiders die jonger zijn dan 18 jaar aan 100% betaald. Vroeger verdienden deze jongeren een percentage van het (minimum)loon naargelang hun leeftijd. Tegelijkertijd werd op 1 juli 2009 een specifieke regeling voor jobstudenten ingevoerd. Zo krijgt de jobstudent 80% van het uurloon dat gepaard gaat met de loonschaal voor de beroepscategorie van de arbeider met een gelijkaardige functie als die van de jobstudent.

1.3 Premies

1.3.1 Ploegen nachtpremie

Het basisloon van arbeiders die werken in ploegendienst (vroeg en late shift) wordt met 10% verhoogd.

We spreken van ploegenarbeid, als de ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of als ploegen elkaar niet opvolgen, maar gedurende niet langer dan de helft van de normale dagtaak samenwerken.

Het basisloon voor arbeiders die nachtarbeid (tussen 20 en 6 uur) verrichten, wordt verhoogd met 20%.

1.3.2 Eindejaarspremie

Voor de arbeiders in de bedrijven die onder het psc 149.01 vallen, met uitzondering van de jobstudenten en de leerlingen, wordt een eindejaarspremie door het Fonds voor Bestaanszekerheid betaald als volgt:

- tot 30 juni 2023: als de werknemer kan bewijzen dat hij tijdens de referentieperiode ten minste 130 dagen heeft gewerkt, wordt het maximum aantal gelijkgestelde dagen dat in aanmerking wordt genomen, vastgesteld op 130 werkdagen in de referentieperiode. Als de werknemer kan aantonen dat hij tijdens de referentieperiode minder dan 130 dagen heeft gewerkt, wordt het maximumaantal gelijkgestelde dagen dat in aanmerking wordt genomen, vastgesteld op een derde van het aantal tijdens de referentieperiode gewerkte dagen;
- vanaf 1 juli 2023: als de werknemer kan aantonen dat hij tijdens de referentieperiode ten minste 120 dagen heeft gewerkt, wordt het maximumaantal gelijkgestelde dagen dat in aanmerking wordt genomen, vastgesteld op 130 werkdagen tijdens de referentieperiode. Als de werknemer kan bewijzen dat hij tijdens de referentieperiode minder dan 120 dagen heeft gewerkt, wordt het maximum aantal gelijkgestelde dagen dat in aanmerking wordt genomen, vastgesteld op een derde van het aantal gewerkte dagen tijdens de referentieperiode.

Onder “gewerkte dagen” wordt verstaan: dagen betaald in overeenstemming met de wetgeving en in uitvoering van alle toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten, meer bepaald dagen gedekt door een code van 1 tot 5, code 14 en code 20 in de DmfA. Bepaalde afwezigheden worden ook gelijkgesteld met prestaties en worden meegerekend bij de berekening van de eindejaarspremie.

Ontvangen de volledige eindejaarspremie = een basiseindejaarspremie, gebaseerd op een gemiddeld dagloon tijdens de referentieperiode, vermenigvuldigd met 260, vermenigvuldigd met 0,0833:

- de arbeiders die worden ontslagen wegens hun vertrek met vervroegd pensioen/stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- de arbeiders die met pensioen gaan;
- de begunstigden van een werknemer die tijdens de referentieperiode overlijdt.

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van het brutoloon dat tijdens de referentieperiode (van 1 juli van het vorige jaar tot 30 juni van het lopende jaar) in de sector werd ontvangen. Het brutoloon verwijst naar alle lonen waarvoor sociale bijdragen moeten worden betaald en die in de DmfA worden vermeld onder de looncodes 1 tot en met 6.

Meer informatie is verkrijgbaar bij je afgevaardigde, je afdeling van de Metallo's ABVV of op de website van VOLTA (<https://volta-org.be/nl>).

1.3.3 Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt voor de actieven 120 euro.

1.3.4 Premie voor ongezond en gevaarlijk werk

Op sectorniveau bestaat er een minimumregeling inzake premies voor ongezond en gevaarlijk werk. Het basisloon van arbeiders die werkzaamheden van uitzonderlijke aard uitoefenen die een gevaar opleveren dat al dan niet eigen is aan het beroep, wordt verhoogd met minstens 15%. Dezelfde premie geldt voor arbeiders die regelmatig werkzaamheden uitvoeren op een hoogte boven een stabiel niveau of op een onstabiel niveau.

1.4 Vervoerskosten

1.4.1 Woon-werkverkeer

Sinds 1975 moet de werkgever (een deel van) de kosten van het woonwerkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming (vanaf de eerste kilometer) is afhankelijk van het gebruikte vervoermiddel, alsook van de afstand tussen de woonplaats en de onderneming.

Als je je verplaatst van je woonplaats naar de vestiging van de onderneming, de aanwervingsplaats of de ophaalplaats, dan heb je recht op een tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten. Er wordt een onderscheid gemaakt naargelang het gebruikte vervoermiddel.

Openbaar vervoer

Wanneer de arbeider het openbaar of gecombineerd openbaar vervoer gebruikt om zich naar het werk te verplaatsen, dan bedraagt de tussenkomst van de werkgever 100% van de totale kost van het vervoerbewijs. Aan de werkgevers wordt aanbevolen om, waar mogelijk, gebruik te maken van het derdebetalerssysteem.

Privévervoer

Verplaatst de arbeider zich naar het werk met eigen vervoer of te voet, dan heeft hij recht op een vergoeding op basis van de werkgeversbijdrage in het maandof weekabonnement. De vergoeding moet steeds in haar geheel worden betaald en bovendien voor alle dagen van de week of maand, afhankelijk van het soort abonnement dat de werkgever als basis gebruikt. Een omrekening van de werkgeversbijdrage naar een dagbedrag is niet toegestaan.

Bovendien worden deze bedragen jaarlijks op 1 februari geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS.

In de tabel aan het einde van de brochure worden de tussenkomsten weergegeven die van toepassing zijn vanaf 1 februari 2025.

Vervoer per fiets

Aan de arbeiders die met de fiets naar het werk gaan, wordt sinds 1 november 2023 een fietsvergoeding toegekend van 0,27 euro per afgelegde kilometer. De fietsvergoeding mag echter nooit lager zijn dan de vergoeding die kan worden verkregen voor een verplaatsing met een ander privévervoermiddel.

Specifieke bepalingen

Ook leerlingen in een systeem van alternerend leren die zich van hun woonplaats naar de vestiging van de onderneming, de aanwervingsplaats of de ophaalplaats begeven, hebben recht op een terugbetaling van de vervoerskosten door de werkgever.

De terugbetaling gebeurt dan ook volgens dezelfde regels als voor de arbeiders die werkzaam zijn in de sector.

Arbeiders die zich verplaatsen om een competentietest voor een ervaringsbewijs af te leggen (weliswaar beperkt tot 1 dag per kalenderjaar), hebben ook recht op een terugbetaling van de vervoerskosten door de werkgever. De terugbetaling gebeurt dan ook volgens dezelfde regels als voor het gewone woon-werkverkeer.

1.4.2 Mobiliteit

Daarnaast is er ook een regeling voor arbeiders die zich van hun woonplaats, de vestiging van de onderneming of de ophaalplaats naar een werf begeven die niet de aanwervingsplaats is en voor de verplaatsingen vanaf de werkplaats. Deze regeling wordt de 'mobiliteitsvergoeding' genoemd.

Afhankelijk van het gebruikte vervoermiddel, heb je recht op een tussenkomst per kilometer. Onderstaande bedragen zijn van toepassing vanaf 1 februari 2025:

- verplaatsingen met openbaar vervoer: werkgeverstegemoetkoming, gelijk aan de volledige kost van het gebruikte openbaar vervoer (type 1);
- met persoonlijk vervoermiddel: 0,3381 euro per afgelegde kilometer (type 2);
- met voertuig van de werkgever: 0,1697 euro per afgelegde kilometer (type 3).

Als je met een bedrijfsvoertuig minstens 1 medepassagier vervoert, dan word je als chauffeur aanzien en ontvang je hiervoor een vergoeding van 0,1923 euro per afgelegde kilometer. Een chauffeur zonder passagier krijgt hiervoor 0,1781 euro per afgelegde kilometer.

De bedragen van type 2 en type 3, alsook de chauffeursvergoeding worden jaarlijks geïndexeerd (op basis van de sociale index). Toch is het bedrag voor verplaatsingen met het vervoermiddel van de werkgever (type 3) alsook de chauffeursvergoeding begrensd tot het maximale RSZ-vrijgestelde bedrag.

Als je verschillende vervoermiddelen combineert, dan heb je voor elk deel van de afgelegde weg recht op de hiermee overeenstemmende werkgeverstegemoetkoming (voor zover de totale afstand meer dan 5 km bedraagt).

Nieuw!

Vanaf 1 januari 2024 wordt het mobiliteitsverlof berekend per afgelegd traject van 27.000 km per jaar. Een mobiliteitsdag, zoals gedefinieerd in artikel 10 § 2 van het Nationaal Akkoord 2019-2020, zal worden toegekend telkens wanneer er 27.000 km zijn afgelegd. De teller wordt op 1 januari van elk jaar op 0 gezet. De mobiliteitsdagen worden in overleg opgenomen en gebruikt binnen 12 maanden na het ontstaan ervan. Voorheen werden mobiliteitsdagen toegekend aan werknemers die minstens 40.000 km per jaar aflegden. Deze extra dag betaald verlof wordt toegekend in het kalenderjaar volgend op het jaar waarin het aantal km is afgelegd.

Deze dag kan ook worden omgezet in een gelijkwaardig terugkerend voordeel op bedrijfsniveau, mits:

- een cao op bedrijfsniveau in bedrijven met een vakbondsafvaardiging;
- een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de arbeider in bedrijven zonder syndicale afvaardiging.

Nieuw! Vanaf 1 januari 2024 worden de gegevens van het aantal afgelegde kilometers per dag voor de uitbetaling van de mobiliteitsvergoeding bij de maandelijkse loonbrief gevoegd.

1.4.3 Kosten en vergoedingen voor verplaatsingen vanaf de plaats van tewerkstelling

Arbeiders die zich van de plaats van tewerkstelling naar een andere plaats van tewerkstelling begeven (tussen werven bijvoorbeeld), ontvangen van de werkgever de integrale verplaatsingskosten.

Deze verplaatsingskosten worden berekend volgens het officieel tarief van het normaal gebruikt vervoer (zie boven – 1.4.1). De verplaatsingstijd moet bovendien worden beschouwd als gepresteerde uren en ook zo betaald worden (zelfs bij een verplaatsing met het voertuig van de werkgever).

Als de werkgever je naar een werf stuurt, dan moet hij behoorlijk kost en inwoning voorzien voor zover deze verplaatsing zorgt voor een dagelijkse afwezigheid van meer dan 12 uur van je woonplaats.

OP ZAK 2025-26

- **Nieuw! Vanaf 1 januari 2024 wordt het mobiliteitsverlof berekend per afgelegde schijf van 27.000 km per jaar.**
- **Vanaf 1 januari 2024 worden de gegevens van het aantal afgelegde kilometers per dag voor de uitbetaling van de mobiliteitsvergoeding bij de maandelijkse loonbrief.**

1.5 Gereedschapskoffer

De werkgever moet het nodige gereedschap ter beschikking stellen van elke arbeider.

2. Arbeidsvoorwaarden

2.1 Opzegtermijnen

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

2.1.1 Ontslag van de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014

Voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2014 gelden er nieuwe opzegtermijnen. De opzegtermijnen zijn dezelfde voor arbeiders en bedienden en worden in weken uitgedrukt. De opzegtermijnen verschillen naargelang het ontslag uitgaat van de werkgever of de werknemer.

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

Hieronder vind je de tabel met de opzegtermijnen bij opzegging door de werkgever.

Tabel 1: Opzegging door de werkgever

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Opzegtermijn (in jaren)	Opzegtermijn (in weken)
0 < 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
2 < 3 jaar	12	20 < 21 jaar	62
3 < 4 jaar	13	(vanaf) 21 jaar	(+1 week/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 door de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014

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

Tabel 2: Opzegging door de werknemer

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Opzegtermijn (in jaren)	Opzegtermijn (in weken)
0 < 3 maand	1	4 < 5 jaar	7
3 < 6 maand	3	5 < 6 jaar	9
6 < 12 maand	4	6 < 7 jaar	10
12 < 18 maand	5	7 < 8 jaar	12
18 maand < 2 jaar	6	≥ 8 jaar	13
2 < 4 jaar			

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

2.1.3 Ontslag van de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014

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

Je opzegtermijn wordt in drie stappen berekend.

Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor 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 3).

Tabel 3: Oude sectorale opzegtermijnen

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
0 < 5 jaar	40 dagen = 5 weken en 5 dagen	14 dagen
5 < 10 jaar	48 dagen = 6 weken en 6 dagen	14 dagen
10 jaar < 15 jaar	64 dagen = 9 weken en 1 dag	21 dagen
15 jaar < 20 jaar	97 dagen = 13 weken en 6 dagen	28 dagen
20 jaar < 25 jaar	129 dagen = 18 weken en 3 dagen	35 dagen
≥ 25 jaar	129 dagen = 18 weken en 3 dagen	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 4).

Tabel 4: Oude sectorale opzegtermijnen SWT

Anciënniteit	Werkgever
0 < 20 jaar	28 dagen = 4 weken
≥ 20 jaar	56 dagen = 8 weken

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 ABVVwerkdienstloosheidsdienst worden aangevraagd.

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

Voorbeeld 1

Je wordt ontslagen op 31 maart 2021 en je begon te werken in je bedrijf op 1 januari 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 13 weken en 6 dagen (zie tabel 3).
- 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 13 en 6 dagen + 24 = 37 weken en 6 dagen.

Aandeel van de RVA = 64 weken (totaal) – 37 weken en 6 dagen = 26 weken en 1 dag die niet worden gepresteerd en worden betaald in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding (OCV).

Statuut van de OCV in de Sociale Zekerheid

De OCV is gelijkgesteld met de opzegvergoeding; m.a.w. je bent gedekt voor alle takken van de Sociale Zekerheid behalve de jaarlijkse vakantie. Tijdens de periode gedekt door de OCV kun je geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Deze periode telt wel mee om je recht op uitkeringen te bepalen.

Om ziekte-uitkeringen te ontvangen moet je een aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen (wachttijd). De periode gedekt door de OCV is gelijkgesteld met arbeidsdagen.

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

2.1.4 Ontslag door de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014

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

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

Voor de tweede stap neem je je anciënniteit in de onderneming vanaf 1 januari 2014 tot aan je ontslag. Voor die periode geldt de wettelijke opzegtermijn van tabel 2.

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

Voorbeeld 2

Je neemt ontslag op 24 februari 2021 en je begon te werken in je bedrijf op 1 juli 2002.

- Je opzegtermijn wordt in twee stappen berekend.
- Op de datum van je ontslag heb je 11 jaar en 6 maand anciënniteit vóór 1 januari 2014 wat volgens tabel 3 resulteert in 21 dagen (of 3 weken) opzegtermijn.
- Je hebt 7 jaar en 2 maand anciënniteit na 1 januari 2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 12 weken.
- Je opzegtermijn bedraagt dus 3 weken + 12 weken = 15 weken maar dit wordt afgetopt op 13 weken (gezien dit het wettelijk maximum is).

2.1.5 Uitzonderingen

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

2.2 Werkloosheid

2.2.1 Volledige werkloosheid

Wie zonder werk valt, kan een werkloosheidsuitkering aanvragen. De werkloosheidsdienst van het ABVV gaat na of je recht hebt op een werkloosheidsvergoeding. Binnen de 8 kalenderdagen na de uitkeringsaanvraag te hebben ingediend of 8 dagen na je laatste prestaties in het geval van een verbrekingsvergoeding moet je je inschrijven als werkzoekende bij de dienst voor arbeidsbemiddeling van je regio (VDAB voor Vlaanderen, Actiris voor Brussel en FOREM voor Wallonië). Inmiddels wordt een werkloosheidsdossier vaak elektronisch behandeld. Zo worden stukken en ontvangstbewijzen voor je dossier elektronisch overgemaakt. Je kunt ook via het ABVV en met je

elektronische identiteitskaart je werkloosheidsdossier opvolgen www.abvv.be/web/guest/mijn-abvv).

2.2.2 Tijdelijke werkloosheid

Ben je gedeeltelijk werkloos (economisch, technisch of door weersomstandigheden), richt je dan ook tot de werkloosheidsdienst van het ABVV van je gewest. De nodige documenten worden door je werkgever elektronisch overgemaakt. Binnen je bedrijf biedt de syndicale delegatie je de nodige ondersteuning. Je ontvangt een werkloosheidsuitkering à rato van 65% (60% vanaf 2024¹) van het geplafonneerd loon en dit ongeacht je gezinstoestand. In tegenstelling tot uitkering bij volledige werkloosheid, kent je uitkering bij tijdelijke werkloosheid geen dalend verloop.

Onder bepaalde voorwaarden heb je ook recht op een aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid (zie punt 7).

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

Binnen de sector is er een engagement van de sociale partners om het nodige te doen om de maximumduur van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen tot 8 weken met 2 jaar te verlengen.

1 Vanaf 1 januari 2024 zal de tijdelijke werkloosheidsuitkering - behalve in geval van overmacht - niet langer berekend worden op basis van 65%, maar op basis van 60% van het loon (met een plafond). Deze verlaging zal gedeeltelijk worden opgevangen door het feit dat de betrokken werknemer bovenop zijn tijdelijke werkloosheidsuitkering een aanvulling zal ontvangen. Deze aanvulling zal worden betaald door de werkgever of door het Fonds voor Bestaanszekerheid, indien dit op sectoraal niveau is voorzien in een bindende cao.

2.3 Ziekte & arbeidsongeval

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

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

2.3.1 Gewaarborgd loon

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 (zo niet moet je een dossier indienen bij je ziekenfonds). Samengevat ziet het gewaarborgd loon voor arbeiders er als volgt uit:

- 1 tot 7 dagen arbeidsongeschikt: 100% gewaarborgd loon betaald door de werkgever
- 8 tot 14 dagen arbeidsongeschikt: 85,88% gewaarborgd loon betaald door de werkgever
- 15 tot 30 dagen arbeidsongeschikt: 25,88% van het gewaarborgd loon betaald door de werkgever + 60% betaald door jouw ziekenfonds

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).

Wat vraag je aan je behandelende dokter?

- Geneeskundig getuigschrift waarop wordt vermeld:
 - de arbeidsongeschiktheid;
 - de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
 - of je al dan niet je woning mag verlaten met het oog op de controle.

Bezorg dit getuigschrift binnen de 2 werkdagen (tenzij anders vermeld in je arbeidsreglement) aan je werkgever.

- Aangifte van arbeidsongeschiktheid

Wanneer je langer dan 14 dagen ziek bent, moet je aangifte doen van je arbeidsongeschiktheid via een formulier. Dit formulier wordt door je ziekenfonds uitgereikt en laat je invullen door je behandelende arts. Deze aangifte is noodzakelijk om een tegemoetkoming van je ziekenfonds te kunnen ontvangen. Let erop dat je dit tijdig doet want anders riskeer je minder te ontvangen dan dat waar je recht op hebt. Deze aangifte verschilt naargelang het een eerste aangifte betreft (binnen de 14 kalenderdagen te rekenen vanaf de eerste ziektedag) of een verlenging (binnen de 2 kalenderdagen).

2.3.2 Ziektenfonds

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

2.3.3 Voorwaarden

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

- Je bent sinds 12 maanden (wachttijd) ingeschreven bij een ziekenfonds en hebt in die periode minstens 180 dagen gewerkt. Als deeltijdse werknemer moet je gedurende 12 maanden 800 arbeidsuren bewijzen. Als dat nodig blijkt, kan de wachttijd voor deeltijdse werknemers verlengd worden tot hoogstens 36 maanden.
- Je beschikt over een geneeskundig getuigschrift (zie 2.3.1).
- Je hebt de aangifte van arbeidsongeschiktheid ingediend (zie 2.3.1). Het inlichtingenblad dat je van je ziekenfonds ontvangt, heb je zorgvuldig ingevuld. Een gedeelte is bestemd voor de werkgever.

2.3.4 Controle

Als je afwezig bent wegens ziekte, kunnen de werkgever en/of het ziekenfonds je laten controleren door een controlearts. Je bent verplicht om deze controle te ondergaan, op voorwaarde dat ze wordt uitgevoerd door een erkend arts.

De wet betreffende het eenheidsstatuut bepaalt dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vastgelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controlearts (in opdracht van de werkgever). Dit kan worden geregeld via een sectorale cao, via een ondernemingsovereenkomst of via een aanpassing van het arbeidsreglement. In de sector van de elektriciens werd hierover geen sectorale cao gesloten.

Mag je volgens het medisch attest je woning niet verlaten en er werd een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan wordt van je verwacht dat je de controlearts binnen dat tijdsbestek bij jou thuis ontvangt. Als de arts voor een gesloten deur staat, wordt ervan uitgegaan dat je de controle onmogelijk hebt gemaakt.

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

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

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

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

Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector voorziet ook in geval van ziekte een aanvullende vergoeding. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in punt 7.

2.3.5 Re-integratie langdurig zieken

Raadpleeg voor meer informatie over de re-integratieprocedure de website <https://werk.belgie.be/nl>.

2.4 Aanvullend pensioen

Arbeiders in de sector van de elektriciens (PsC 149.01) hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe is het Sectoraal Pensioenfonds voor de Elektriciens opgericht. Dit fonds ontvangt via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdragen die je werkgever voor je stort. Vrijwillige storting van de werkgever of een persoonlijke bijdrage zijn (nog) niet toegelaten. In ieder geval worden de werkgeversbijdragen berekend als een percentage van je brutoloon. Sinds 1 januari 2016 bedraagt dit percentage 2,1%.

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, evenwel 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 het loon van de uitzendkracht verhoogd met een gelijkwaardige pensioenpremie.

Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

- De som van de werkgeversbijdragen die voor jou tijdens je loopbaan werden gestort.
- Het solidariteitsluik biedt een tussenkomst voor een aantal onvoorziene risico's die tijdens de loopbaan van de aangeslotenen in de sector kunnen voorkomen zoals overlijden, arbeidsongeschiktheid door (beroeps)ziekte of (arbeids) ongeval en tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen.
- Het voor jou opgespaard bedrag wordt bovendien verhoogd met een minimumrendement dat momenteel 1,75% bedraagt. Bijdragen van voor 31 december 2015 genieten nog van een minimumrendement van 3,25%.

Je aanvullend pensioen opvragen

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

- De maand waarin je met wettelijk pensioen (65 jaar) gaat;
- De maand waarin je met vervroegd wettelijk pensioen gaat (in 2021):
 - 63 jaar / 42 loopbaanjaren
 - 61 of 62 jaar / 43 loopbaanjaren
 - 60 jaar / 44 loopbaanjaren

- Daarnaast zijn er nog overgangsmaatregelen: als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961 dan kun je in deze sector je aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen op respectievelijk 60, 61, 62 en 63 jaar op voorwaarde dat je dan met SWT bent.
- Op geen enkel ander moment kun je je aanvullend pensioen opvragen.

Aanvullend pensioen van bruto naar netto

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

- een RIZIV-bijdrage (ziekten 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 uw brutobedrag.
- een bedrijfsvoorheffing van 16,66% (of 10,09%), de bedrijfsvoorheffing wordt berekend op de belastbare basis (zijnde uw brutobedrag, verminderd met de RIZIVen 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% (*) (**)
61 jaar	16,5%	18% of 16,5% (*) (**)
62 jaar tot 64 jaar	16,5%	16,5% (**)
65 jaar of ouder	16,5% of 10%	16,5% of 10% (***)

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

(**) 10% als uw aanvullend pensioen wordt uitgekeerd na een volledige loopbaan (45 gewerkte jaren) én u minstens de laatste 3 jaren bent blijven werken of werkloos was bent gebleven.

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

De sector verlaten

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

Wat kan wel?

- Je kunt het bedrag laten staan in het Sectoraal Pensioenfonds tot het moment dat je met pensioen gaat, het bedrag wordt dan verhoogd met het minimumrendement (1,75% voor het gedeelte vanaf 1 januari 2016 en 3,25% voor het gedeelte tot 31 december 2015);
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar het pensioenstelsel van je sector of dat van je nieuwe werkgever;

- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar een andere instelling die aanvullende pensioenen beheert.

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

Bij overlijden voor de pensioenleeftijd

Overlijdt de aangeslotene vooraleer het aanvullend pensioen werd uitgekeerd, dan komt dat toe aan zijn of haar begunstigde(n). De rangorde van de begunstigten wordt bepaald in het sectoraal pensioenreglement.

Informatie over je aanvullend pensioen

Zolang je actief bent in de sector van de elektriciens, ontvang je jaarlijks, in de loop van november of december, een pensioenbrief met de stand van zaken van jouw aanvullend pensioen.

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

Alle aanvragen tot uitkering van je aanvullend pensioen naar aanleiding van brugpensioen, wettelijk pensioen of overlijden, alsook de aanduiding van je begunstigde, gebeuren via geijkte formulieren die je kunt downloaden op de webstek van Volta ([https://www.voltaorg.be/nl/werknemers/einde-loopbaan/sectoraal-pensioenstelsel/ formulieren](https://www.voltaorg.be/nl/werknemers/einde-loopbaan/sectoraal-pensioenstelsel/formulieren)). Op deze formulieren staat telkens vermeld welke documenten je moet toevoegen.

Voor meer informatie:

Fonds voor Bestaanszekerheid

Marlylaan 15, 1120 Brussel

tel 02 478 86 97

e-mail: pensioen.pension.elec@fbz-fse.be

www.fbz-fse-elec.be

2.5 Precaire contracten

In de sector elektriciens werken heel wat arbeiders met tijdelijke contracten, uitzendcontracten en contracten voor een bepaald werk. Daarom werden sinds 1 juli 2007 binnen de sector afspraken gemaakt om de werkzekerheid van deze arbeiders te verbeteren.

Werk je met een dergelijk contract, dan neem je bij een omzetting naar een contract van onbepaalde duur de volledige anciënniteit over die je hebt opgebouwd in de onderneming voor maximaal 12 maanden).

Sinds 1 juli 2011 kunnen ondernemingen binnen de sector enkel beroep doen op dagcontracten in de eerste en laatste kalenderweek van de opdracht.

Bovendien krijg je als arbeider met een niet-vast contract dezelfde rechten op vlak van opleiding en outplacementbegeleiding als je collega's met een vaste arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat je minstens 1 jaar aaneensluitend in dienst bent bij dezelfde werkgever.

3. Arbeidstijd

3.1 Wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur in de sector van de elektriciens bedraagt 38 uren per week.

Dat komt neer op 1756 uren per arbeider per jaar, rekening houdende met de feestdagen en de jaarlijkse vakantie.

De werkroosters die van toepassing zijn in de onderneming, moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

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).

3.2.1 Interne overurengrens

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

Inhaalrust of uitbetaling

Je kunt na de prestatie van een aantal overuren afzien van inhaalrust en opteren voor uitbetaling. Let wel! Het gaat hier enkel over overuren die gepresteerd zijn in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid. Bovendien kan dit voor maximaal 91 uren per kalenderjaar.

3.2.2 Vrijwillige overuren

Vanaf 23 april 2019 kunnen werknemers per kalenderjaar 120 ‘vrijwillige’ overuren presteren op voorwaarde van een individueel akkoord tussen werknemer en werkgever. Dit akkoord moet om de zes maanden worden hernieuwd. Van deze 120 vrijwillige overuren tellen de eerste 25 u niet mee voor het bepalen van de interne grens van 143 u (de resterende 95 wel, indien deze worden gepresteerd uiteraard).

3.2.3 Vrijwillige relance-overuren

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). Deze tijdelijke maatregel loopt van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025. De relance-uren zijn netto-overuren. Ze worden betaald aan 100% zonder inhaalrust en zonder overloon. Er worden ook geen sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing op betaald. De relance-uren moet steeds schriftelijk worden overeengekomen

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

De wet voorziet in de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren en het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens op sectorvlak bij cao te verhogen.

Voor de sector van de elektriciens werd het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens opgetrokken van 25 u naar 60 u. Deze regeling geldt tot 30 juni 2025.

Daarnaast heeft de werkgever nu de keuze tussen één van de twee onderstaande systemen voor bijkomende overuren tot 30 juni 2025.

- A. Tot 30 juni 2025 kan, mits een cao op ondernemingsvlak wordt gesloten met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging ook het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot een maximum van 180 uur per kalenderjaar. In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot maximaal 180 uur per kalenderjaar door het voorafgaandelijk indienen van een toetredingsakte bij de FOD WASO. Bovenop die 180 overuren kunnen nog 40 relance-overuren gepresteerd worden.
- B. Naast de 120 bestaande vrijwillige overuren, kan de werkgever ervoor opteren om nog maximaal 120 bijkomende relance-overuren te laten presteren.

Geen inhaalrust

De vrijwillige overuren worden uitbetaald (loon + overloon), ze kunnen niet worden opgenomen in de vorm van inhaalrust. De eerste 130 uren worden fiscaalvriendelijk behandeld voor zowel arbeider als werkgever.

Dergelijke overuren moeten ook niet gemotiveerd worden: een buitengewone werkvermeerdering of onvoorziene omstandigheden inroepen, hoeft in dit geval dus niet. Voor dit soort overuren is er geen goedkeuring van de vakbondsafvaardiging nodig. Aangezien ze vrijwillig zijn, moet er natuurlijk wel akkoord zijn hierover tussen jou en je werkgever die elke zes maand moet hernieuwd worden. Je kan je natuurlijk altijd laten bijstaan door iemand van de syndicale delegatie tijdens dat gesprek.

3.2.4 Kleine flexibiliteit

Ondernemingen kunnen een stelsel van kleine flexibiliteit invoeren, op voorwaarde dat zij op jaarbasis de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur respecteren (zie hoofdstuk arbeidsduur). Hierbij mogen maximaal 2 uren per dag boven of beneden het normaal dagelijkse uurrooster, zoals voorzien in het arbeidsreglement, gepresteerd worden. Het maximumaantal te presteren uren mag nooit 9 uren per dag overschrijden. Bovendien mogen er hoogstens 5 uren per week worden gepresteerd boven of beneden de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De sectorale cao liep af op 30 juni 2017, zodat de invoering van de 'kleine flex' vanaf 1 juli 2017 een ondernemingscao of een wijziging van het arbeidsreglement vereist.

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 onderstaande tabel lees je met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in het voorgaande jaar	Aantal vakantiedagen in 5 dagen/week
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
- Vaderschapsen geboorteverlof
- Dagen waarop je burgerlijke plichten moet verrichten, zoals zetelen in een jury
- Uitoefening van een openbaar mandaat
- Uitvoering van opdrachten in een Paritair Comité of in andere sociale organen (arbeidsrechtbanken, commissies voor advies,...)
- Uitvoering van opdrachten als lid van de syndicale afvaardiging, een gewestelijk of nationaal vakbondscomité of een nationaal vakbondcongres
- 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
- Educatief verlof
- 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.

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

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.

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 (te downloaden via <http://www.rjv.fgov.be/nl/hoe-genieten-van-de-aanvullende-vakantie>) en op te sturen.

- In hetzelfde kalenderjaar kun je jeugdof seniorvakantie en Europese vakantie niet cumuleren.
- Het is financieel voordeliger om, als het kan, van de jeugden seniorvakantieregeling gebruik te maken.

3.3.5 Feestdagen

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt. In 2025 en 2026 vallen de feestdagen op de volgende dagen:

2025

- Woensdag 1 januari, Nieuwjaar
- Maandag 21 april, Paasmaandag
- Donderdag 1 mei, Dag van de Arbeid
- Donderdag 29 mei, O.L.H. Hemelvaart
- Maandag 9 juni, Pinkstermaandag
- Maandag 21 juli, Nationale Feestdag
- Vrijdag 15 augustus, O.L.V. Hemelvaart
- Zaterdag 1 november, Allerheiligen
- Dinsdag 11 november, Wapenstilstand
- Donderdag 25 december, Kerstdag

2026

- Donderdag 1 januari, Nieuwjaar
- Maandag 6 april, Paasmaandag
- Vrijdag 1 mei, Dag van de Arbeid
- Donderdag 14 mei, O.L.H. Hemelvaart
- Maandag 25 mei, Pinkstermaandag
- Dinsdag 21 juli, Nationale Feestdag
- Zaterdag 15 augustus, O.L.V. Hemelvaart
- Donderdag 1 november, Allerheiligen
- Woensdag 11 november, Wapenstilstand
- Vrijdag 25 december, Kerstdag

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 de ondernemingsraad of, bij gebrek aan ondernemingsraad, de syndicale delegatie. Is er ook geen syndicale delegatie, dan kan de vervangingsdag worden vastgelegd in overleg tussen werkgever en werknemer. Wordt via deze weg geen vervangingsdag gekozen, dan valt hij op de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag.

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

Werk je toch op een feestdag, dan moet je je inhaalrust nemen binnen de 6 weken na de feestdag. Wie meer dan 4 uur heeft gepresteerd op een feestdag, krijgt een volledige dag van inhaalrust. Voor prestaties van minder dan 4 uur heb je recht op minstens een halve dag inhaalrust voor of na 13 uur. Bovendien mag er op die dag niet langer dan 5 uur worden gewerkt.

3.4 Klein verlet

In de volgende belangrijkste situaties heb je in de sector van de elektriciens recht op dagen van klein verlet:

Reden van de afwezigheid	Duur van afwezigheid
1. Huwelijk van de werknemer (en bij de ondertekening en officiële registratie van een samenlevingscontract).	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week. Psc 149.01: 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week!
2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van een regelmatig door hem opgevoed kind, van een broer, van een zus, van een schoonbroer, van een schoonzuster, van de vader, van de moeder, van de schoonvader, van de stiefvader, van de schoonmoeder, van de stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer, van de schoonbroer of schoonzus van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, van elk ander familielid dat bij de werknemer inwoont.	De dag van het huwelijk.

3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van een kind dat regelmatig door de werknemer wordt opgevoed, van een kleinkind, van een broer, van een zus, van een schoonbroer, van een schoonzus van de werknemer, van een schoonbroer of schoonzus van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van elk ander familielid dat bij de werknemer inwoont.	De dag van de plechtigheid.
4.1 Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner van de werknemer, van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner.	Psc 149.01: 10 dagen, waarvan 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na het overlijden, en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.
4.2. Overlijden van een pleegkind van de werknemer in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.	10 dagen, waarvan 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, en 7 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode van een jaar vanaf de datum van het overlijden.

4.3. Overlijden van een kind voor wiens opvoeding de werknemer instaat en dat bij de werknemer woont.	Psc 149.01: 4 dagen te kiezen door de werknemer in de periode die begint op de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
4.4. Overlijden van een kind voor wiens opvoeding de werknemer instaat en dat niet bij de werknemer woont.	Psc 149.01: 3 dagen te kiezen door de werknemer in de periode die begint op de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
5.1. Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.	3 dagen te kiezen door de werknemer in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis. Psc 149.01: 4 dagen te kiezen door de werknemer in de periode die begint op de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van overlijden.
5.2. Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont.	Psc 149.01: 3 dagen te kiezen door de werknemer in de periode die begint op de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van overlijden.

6. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in langdurige plaatsing op het moment van overlijden.	3 dagen door de werknemer te kiezen uit de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.
7. Overlijden van een broer, zus, schoonbroer, schoonzus, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner van de werknemer die met de werknemer samenwoont.	2 dagen door de werknemer te kiezen uit de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis. Psc 149.01: 2 dagen door de werknemer te kiezen uit de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
8. Overlijden van een broer, zus, schoonbroer, schoonzus, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner van de werknemer die niet met de werknemer samenwoont.	De dag van de begrafenis. Psc 149.01: de dag van de begrafenis, of een andere dag te kiezen binnen 30 dagen na de dag van het overlijden!

9. Overlijden van een kind van de werknemer of de echtgeno(o)t(e) of (wettelijk of feitelijk) samenwonende partner van de werknemer dat op het moment van overlijden in kortdurende plaatsing is geplaatst.	De dag van de begrafenis. Psc 149.01: 4 dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint op de dag die het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden (= een kind voor wiens opvoeding de werknemer instaat en dat bij de werknemer woont).
10. Overlijden van een ander familielid dat onder hetzelfde dak woont als de werknemer, van de voogd van de minderjarige werknemer of van het minderjarige kind waarvan de werknemer voogd is.	De dag van de begrafenis of een andere dag te kiezen binnen de 30 dagen na de dag van het overlijden.
11. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of zijn/haar echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de werknemer opgevoed kind.	De dag van de plechtigheid of wanneer die dag samenvalt met een zondag, een feestdag of een gebruikelijke inactiviteitsdag, de gebruikelijke activiteitsdag die deze gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of erop volgt. Psc 149.01: 1 door de werknemer te kiezen dag, in de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of in de week na de gebeurtenis.

12. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of zijn/haar echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de werknemer opgevoed kind aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaatsvindt.	De dag van het feest of wanneer die dag samenvalt met een zondag, een feestdag of een gebruikelijke inactiviteitsdag, de gebruikelijke activiteitsdag die deze gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of erop volgt. Psc 149.01: 1 door de werknemer te kiezen dag, in de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of in de week na de gebeurtenis.
13. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.	De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.
14. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig die wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen.	De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.
15. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van 1 dag.
16. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.

17. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraads-verkiezingen.	De nodige tijd.
18. Uitoefening van de taken van een bijzitter in een hoofdtelbureau tijdens parlements-, provinciale en gemeentelijke verkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
19. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
20. Uitvoering van administratieve en juridische formaliteiten in verband met de adoptie van een kind.	Psc 149.01: De nodige tijd.

3.5 Loopbaanverlof

Vanaf het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd bereikt van:

- 58 jaar, heeft hij recht op 2 dagen loopbaanverlof per jaar;
- 60 jaar, heeft hij recht op 1 extra dag loopbaanverlof per jaar bovenop de dagen loopbaanverlof die hem worden toegekend vanaf de leeftijd van 58 jaar.

De arbeider behoudt deze verlofdagen in de jaren die volgen op het jaar waarin hij de vereiste anciënniteit bereikt.

De vergoeding voor deze verlofdagen moet worden berekend volgens de wettelijke bepalingen met betrekking tot de feestdagen.

3.6 Anciënniteitsverlof

Vanaf 1 januari 2024 hebben arbeiders die 25 jaar of langer bij hetzelfde bedrijf in dienst zijn, recht op één extra dag anciënniteitsverlof.

Concreet betekent dit dat:

- in bedrijven die al één of meer dagen anciënniteitsverlof toekennen bij een anciënniteit van 25 jaar of minder in hetzelfde bedrijf, alleen de bedrijfsregeling gehandhaafd blijft;
- in bedrijven die al een of meer dagen anciënniteitsverlof toekennen voor een anciënniteit van meer dan 25 jaar in hetzelfde bedrijf, de dag anciënniteitsverlof met de hoogste anciënniteitsvereiste wordt vervroegd naar 25 jaar anciënniteit in hetzelfde bedrijf.

4. Onderbreking van de loopbaan

4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen

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

Er zijn 5 zorgmotieven en er is 1 opleidingsmotief:

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

Alle praktische informatie over het tijdskrediet met motief en landingsbanen vind je op de website van RVA.

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 in de vorm van ouderschapsverlof, verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden, verlof voor palliatieve zorg, 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

Recht	• voor elke ouder • kind jonger dan 12 jaar zowel bij geboorte als adoptie
Vormen	• voltijds 4 maand per kind*** • halftijds 8 maand per kind • 1/5 gedurende 20 maanden • 1/10 gedurende 40 maanden

Verzorging zwaar ziek familielid

Recht	• elke werknemer op voorwaarde attest* behandelend arts • gezins- of familielid** dat lijdt aan een zware ziekte • voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen
Vormen	• voltijds hoogstens 12**** maanden • halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden

Palliatieve zorg

Recht	elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is.
Vormen	voltijds of proportioneel gedurende 1 maand, maar kan tweemaal met 1 maand verlengd worden

Mantelzorg

Recht	• mits officiële erkenning en minstens 50u/m of 600u/j bijstand + • een vertrouwensrelatie of een nauwe, affectieve of geografische relatie opgebouwd hebben met de geholpen persoon; • in België verblijven; • ingeschreven zijn in het bevolkings- of vreemdelingenregister; • de bijstand en hulp niet-beroepshalve, kosteloos en in samenwerking met ten minste een professionele zorgverlener verstrekken; • rekening houden met het levensproject van de geholpen persoon; • erkend worden door je ziekenfonds na een verklaring op erewoord
Vormen	• 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.

(*) 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.

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

(***) 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.

(****)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 gebruik maken met het akkoord van de werkgever.

4.2.2 Zorgverlof hospitalisatie ziek kind

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

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

4.3 Moederschapsen vaderschapsverlof

4.3.1 Moederschapsverlof

4.3.1.1 Moederschapsrust

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

- Prenatale of voorbevallingsrust: 6 weken (8 in geval van meerling)

Van de prenatale rust moet minstens 1 week worden opgenomen voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De overige 5 weken

mag je omzetten in postnatale rust. Let wel: dat geldt niet voor alle dagen prenatale rust. Onder meer werken stempeldagen en wettelijke vakantiedagen zijn wel overdraagbaar. Ziekte-dagen kun je in principe niet overdragen.

- Postnatale of nabevallingsrust: 9 weken

De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt 9 weken (11 in geval van meerling). Bevalt de werkneemster op een dag waarop ze het werk al heeft aangevat, dan begint de postnatale rust te lopen vanaf de dag na de bevalling. De postnatale rust kan worden verlengd met het overdraagbare gedeelte van de prenatale rust en de eventuele hospitalisatie van de pasgeborene als die 7 dagen overschrijdt (tot maximaal 24 weken). Als de werkneemster de arbeidsonderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlengen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust.

4.3.1.2 Profylactisch verlof

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

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

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

4.3.1.3 Borstvoedingspauzes

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

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

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

4.3.2 Vaderschapsverlof

Bij de geboorte van een kind waarvan je vaderschap vaststaat, kan je 20 dagen vaderschapsverlof opnemen. Deze dagen moet je opnemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de 17 overige dagen worden vergoed door het ziekenfonds.

4.3.3 Geboorteverlof meeouders

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, heeft de arbeider die meeouder is, het recht om gedurende 10 dagen van het werk afwezig te zijn. Deze dagen zijn door de arbeider te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de resterende dagen worden vergoed door het ziekenfonds.

Het recht komt toe aan de meeouder-arbeider die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is of die wettelijk of feitelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat. Het kan gaan om de lesbische partner van de moeder of om een mannelijke partner die het kind niet heeft erkend.

In de sector van de elektriciens werd dit klein verlet mee opgenomen in de sectorale regeling.

4.3.4 Adoptieverlof

Sinds 1 januari 2019 is het adoptieverlof uitgebreid tot maximaal zes weken. De duur wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid. Daarnaast is een geleidelijke verlenging van de duur van het verlof gepland, met een week per twee jaar, te beginnen vanaf 1 januari 2019. De adoptieouders verdelen de bijkomende weken onder elkaar. Tijdens de eerste 3 dagen behoud je je normale loon, voor de andere dagen ontvang je een uitkering van jouw ziekenfonds.

4.3.5 Pleegouderverlof

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

4.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)

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

Dwingende redenen

Elke niet-voorzienne gebeurtenis los van het werk:

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

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

10 dagen

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

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

5.1 Algemene en sectorale regeling

De basisleeftijd om op SWT te kunnen gaan bedraagt in principe 62 jaar (met 40 jaar loopbaan voor mannen en 37 jaar (in 2021) of 39 jaar (in 2023 en 40 jaar in 2024) loopbaan in 2021/2022 voor vrouwen). Deze voorwaarden worden geregeld door cao nr. 17. In specifieke gevallen zijn lagere leeftijden mogelijk. Voor zware beroepen, lange loopbanen en nachtarbeid is de leeftijdsvoorwaarde 60 jaar in 2021-2022.

Voor SWT bedrijven in moeilijkheden/herstructurering bedraagt de leeftijd 60 jaar vanaf 2021. 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. De voorwaarden om te worden vrijgesteld van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt zijn ook verstrengd. Vanaf 2021 is een leeftijd van 62 jaar en loopbaan van 42 jaar vereist in geval van zware beroepen, lange loopbanen en bedrijven in herstructurering/moeilijkheden.

SWT - Situatie 2023-2024

Min. leeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden	Cao nr	Mogelijk in de sector van de non-ferrometalen
62 jaar	Mannen: 40 jaar Vrouwen: 39 jaar (2023) 40 jaar (2024)	17	Ja
60 jaar	33 jaar + zwaar beroep + 10 jaar anciënniteit in onderneming Opmerking: 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	166	Sectorale cao geldig van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025
60 jaar	35 jaar loopbaan + zwaar beroep	143	Enkel mogelijk mits bedrijfs-cao
60 jaar	40 jaar	167	Sectorale cao geldig van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025
60 jaar	33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid	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 - getuigschrift geneesheer Fedris	165	Geen sectorale of bedrijfs-cao nodig. De NAR-cao loopt van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025

OP ZAK 2025-26

- De leeftijd voor SWT is in principe 62 jaar met 40 jaar loopbaan voor mannen en 39 jaar/40 jaar loopbaan voor vrouwen.
- De leeftijd voor de afwijkende SWT-stelsels (zwaar beroep, lange loopbaan en nachtarbeid) wordt op 60 jaar gelegd.

5.2 Vastklikken van je rechten

De leeftijdsen anciënniteitsvoorwaarden voor SWT worden steeds strenger.

Met deze strengere leeftijdsen loopbaanvoorwaarden loop je het risico dat je op een bepaald tijdstip aan de voorwaarden voldoet, maar dat dit niet meer het geval is op het einde van je arbeidsovereenkomst of op het einde van de geldigheidsperiode van de cao, omdat die voorwaarden ondertussen strenger zijn geworden.

Om dat te vermijden kun je je rechten vastklikken. Dat kan enkel op voorwaarde dat je tijdens de geldigheidsduur van de cao, de leeftijdsen loopbaanvoorwaarde hebt bereikt.

Het vastklikken van je recht op SWT kan alleen voor een SWT op 62 jaar inclusief de uitzondering op 60 jaar (cao nr. 17 tricies sexes). Alle andere SWT-stelsels zijn van deze mogelijkheid uitgesloten.

5.3 Aangepaste beschikbaarheid

Tot 31 december 2014 moesten arbeiders die op brugpensioen gingen, niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De arbeiders die na 1 januari 2015 tot het systeem van SWT toetreden, moeten in principe wel beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Voor hen geldt de aangepaste beschikbaarheid: ze zijn niet verplicht om actief naar werk te zoeken, maar moeten wel aan andere verplichtingen voldoen.

Hieronder vind je meer uitleg over de aangepaste beschikbaarheid alsook over de mogelijkheden om van de aangepaste beschikbaarheid vrijgesteld te worden.

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

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

Wie kan vrijstelling vragen van de aangepaste beschikbaarheid?

SWT-stelsel	Modaliteiten
SWT 62 jaar (cao nr. 17 tricies sexies)	Indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60/35 jaar – zwaar beroep	• Indien je 62 jaar bent of • Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60/40 jaar – heel lange loopbaan	• Indien je 62 jaar bent of • Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60/33/20 jaar + zwaar beroep	• Indien je 62 jaar bent of • Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
Medisch SWT	Geen bijzondere voorwaarden, dus vanaf 58 jaar en 35 jaar beroepsverleden
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	Indien je 62 jaar bent of 42 jaar beroepsverleden bewijst

6. Vorming & opleiding

6.1 Opleidingsinspanningen

De bijdrage die de werkgevers betalen voor permanente vorming bedraagt 0,60% van de brutolonen van de arbeiders.

De wet-Peeters verving de vroegere interprofessionele doelstelling van 1,9% van de totale loonmassa door een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen per werknemer per jaar. In uitvoering van de wet moeten de sectoren een groeipad bepalen om de deze doelstelling te bereiken.

6.2 Vormingskrediet

In de sector van de elektriciens voorziet het akkoord 2023/2024 voortaan in de volgende opleidingsdagen:

Voor bedrijven < 20 werknemers geldt het volgende vormingsrecht:

Collectief recht: 3 dagen per kalenderjaar

Individueel recht:

- vanaf 2024: 1 dag per kalenderjaar
- vanaf 2026: 2 dagen per kalenderjaar

Voor bedrijven vanaf 20 werknemers geldt het volgende vormingsrecht:

Individueel recht

- vanaf 2024: 3 dagen per kalenderjaar

- vanaf 2026: 4 dagen per kalenderjaar
- vanaf 2028: 5 dagen per kalenderjaar

Van deze dagen:

- mag 1 dag per jaar in uren worden opgenomen, de overige dagen worden opgenomen in blokken van minimaal 4 uur vanaf 2024;
- mogen 2 dagen per jaar in uren worden opgenomen, de overige dagen worden vanaf 2026 in blokken van minimaal 4 uur opgenomen.

Onder vorming verstaan we: de definities opgenomen in de Arbeidsdeal.

Met dit premiekrediet wordt de permanente vorming van de arbeiders verzekerd. Onder 'permanente vorming' wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector. Permanente vorming gebeurt tijdens de werkuren, en dient maximaal te verlopen via de paritaire vormingsinstelling Volta.

De vormingen buiten de werkuren (als ze niet op een andere manier georganiseerd kunnen worden) tellen mee voor het premiekrediet. Deze uren worden beschouwd als werktijd en geven recht op uitbetaling van het normale loon, zonder dat ze echter aanleiding geven tot de uitbetaling van een extra loon.

Telkens de werkgever van het vormingskrediet gebruik maakt om door Volta erkende opleidingen te organiseren voor zijn arbeiders, krijgt hij hiervoor een premie. Voorwaarde is wel dat hij hiervoor bij Volta een correct ingevuld dossier voor de aanvraag van een

premie indient. De arbeider zelf krijgt gedurende de opleiding zijn loon van de werkgever doorbetaald.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kan het premiekrediet slechts worden toegekend op basis van paritair goedgekeurde opleidingsplannen (zie 6.3).

Voor de erkende opleidingen die in een competentietest voorzien, wordt in een recht op remediëring voorzien. Bij niet-slagen heb je eenmalig recht op een herkansing, eventueel met steun en bijkomende opleiding vanuit Volta.

Meer informatie omtrent Volta kun je vinden op de website: www.volta-org.be/nl.

6.3 Bedrijfsopleidingsplannen

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging moet het opstellen en wijzigen van een bedrijfsopleidingsplan in de onderneming paritair worden goedgekeurd. De besprekingen vangen aan vóór 15 november van het voorafgaande kalenderjaar en worden bij voorkeur afgerond op 1 februari. De voorstelling van het bedrijfsopleidingsplan dient genotuleerd te worden in het verslag van de ondernemingsraad. Het bedrijfsopleidingsplan moet jaarlijks voor 15 februari aan Volta worden overgemaakt.

Nieuw! In het nationaal akkoord 2021-2022 werd een procedure uitgewerkt die moet worden gevolgd wanneer de werknemersafvaardiging in de OR weigert het bedrijfsopleidingsplan goed te keuren. Deze procedure moet worden toegepast vanaf 1 januari 2022.

Indien in ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging de bereidheid bestaat een opleidingsplan uit te werken, kunnen de betrokken partijen hiervoor een beroep doen op de begeleiding van Volta.

De uitvoering van het bedrijfsopleidingsplan wordt in de onderneming paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair subcomité.

Bovendien moet Volta de bedrijfsopleidingsplannen opvolgen, met als doel de verhoging van het aantal opleidingsplannen enerzijds en de verbetering van de kwaliteit van de sectorale opleidingsplannen anderzijds.

OP ZAK 2025-26

- Vanaf 1 januari 2020 moet een procedure worden gevolgd wanneer de werknemersafvaardiging in de OR weigert het bedrijfsopleidingsplan goed te keuren.

6.4 Opleidingspaspoort en ervaringsbewijs

Wanneer een arbeider uit de sector heeft deelgenomen aan een door Volta erkende opleiding, krijgt hij ten persoonlijke titel een deelnameattest toegestuurd dat in het persoonlijk opleidingspaspoort moet worden gekleefd. Dit opleidingspaspoort geeft de arbeider een overzicht van de Volta-erkende opleidingen die hij heeft gevolgd.

De tijd die een arbeider nodig heeft om een competentietest voor een ervaringsbewijs af te leggen, moet worden beschouwd als een betaalde afwezigheid, met een maximum van 1 dag per kalenderjaar. Bovendien ontvang je als arbeider verplaatsingskosten voor de verplaatsing die je die dag hebt gedaan.

6.5 Opleidings-cv

Sinds 1 januari 2015 is de nieuwe cao opleidings-cv van kracht, die vereist dat elke onderneming een opleidings-cv bijhoudt voor elke werknemer die behoort tot het Psc 149.01.

De login om toegang te krijgen tot jouw opleidings-cv verkrijg je via de website: www.volta-org.be.

6.6 Scholingsbeding

De werkgever mag geen opleidingskosten terugvorderen van de arbeider via een scholingsbeding voor opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald door Volta en verplichte opleidingen.

6.7 Betaald educatief verlof

Met het recht op Betaald Educatief Verlof (BEV) kunnen werknemers van de privésector verlof nemen om een opleiding van hun keuze te volgen zonder loonverlies (weliswaar begrensd). De werkgever kan zich er niet tegen verzetten, maar de planning van het verlof moet wel gebeuren met zijn akkoord. Zodra de werknemer zijn/haar verzoek tot BEV heeft ingediend, is hij/zij beschermd tegen ontslag -omwille van een reden die verband houdt met het opnemen van BEV tot het einde van de opleiding.

Met de BEV-uren kan de werknemer zich vrijmaken van het werk om opleidingen te volgen die worden georganiseerd tijdens of buiten de normale werkuren. De werkgever ontvangt een uurforfait dat het aantal door de werknemer opgenomen BEV-uren dekt.

6.7.1 Het BEV: voor wie

De werknemer moet tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst in de privésector of een contractuele medewerker zijn van een autonoom overheidsbedrijf. Dit omvat ook de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. De werknemer moet voltijds of deeltijds tewerkgesteld zijn. Onder bepaalde voorwaarden hebben de deeltijdse werknemers recht op een quota aan BEV-uren naar rato van hun arbeidsduur.

6.7.2 Het BEV: voor wat: opleidingen met fysieke aanwezigheid, middenjury, validering van de competenties

Heel wat opleidingen geven recht op BEV. Vaak wordt door de organismen die opleidingen aanbieden, vermeld of een opleiding al dan niet recht geeft op BEV. Het is aan de werknemer om zich goed in te lichten over het feit of de opleiding die hij/zij wil volgen erkend is voor BEV, en ook over het bestaan van eventuele beperkingen naargelang zijn/haar paritair comité.

Geven eveneens recht op BEV: de inschrijving voor de middenjury (Examencommissie) (voor 3 keer de wekelijkse duur van de arbeidstijd) en de inschrijving voor een test voor de validering van de competenties (voor 8 uren).

De door de vakbonden georganiseerde lessen (dus ook de opleidingen van FGTB Métal) zijn vaak gedekt door het BEV. Wanneer je een opleiding bij FGTB Métal volgt, zal de vakbond je je loonverlies terugbetalen als je meer verdient dan het bruto BEV-plafond.

De op afstand of online georganiseerde opleidingen geven geen recht op BEV.

6.7.3 De BEV-uren voor de opleiding

De werknemer kan zich inschrijven voor een opleiding die wordt georganiseerd tijdens of buiten de werkuren. Het programma van de opleiding moet minstens 32 uren omvatten. Een mentoropleiding, voor de bedrijfspeters en -meters, mag minder dan 32 uren omvatten.

Het aantal aan de werkgever terugbetaalbare BEV-uren is gelijk aan het aantal uren aanwezigheid in de lessen, begrensd door een plafond. Dit plafond schommelt tussen 80 en 180 uren afhankelijk van de aard van de gevolgde opleiding, het reeds behaalde opleidingsniveau van de deelnemer en het aantal lesuren die samenvallen met het werkrooster.

Voor de tijdens het schooljaar georganiseerde opleidingen moet het verzoek bij de werkgever worden ingediend uiterlijk op 31 oktober. Een laattijdig ingediend verzoek zal niet leiden tot een weigering maar kan wel leiden tot het verlies van een aantal uren die voor BEV in aanmerking komen.

6.7.4 Behoud van loon

Enkel de uren tijdens dewelke de werknemer daadwerkelijk de lessen heeft bijgewoond komen in aanmerking voor terugbetaling. Het loon bij de opname van BEV is begrensd.

De BEV-uren worden door de werkgever betaald aan de werknemer gelijktijdig met zijn/haar loon. Het terugbetaalbaar loon is begrensd. Voor het schooljaar 2023-2024 bedraagt het BEV-loonplafond 3.500 euro bruto.

6.7.5 Meer info

Voor meer informatie over het betaald educatief verlof in jouw regio kun je contact opnemen met je afgevaardigde of ABVV-Metallo bestendige secretaris of kun je terecht op onderstaande websites:

Het BEV in het Waals Gewest:

<https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html>

Het BEV in het Brussels Gewest op de website:

<https://economie-werk.brussels/betaald-educatief-verlof>

Het BEV voor de Duitstalige Gemeenschap:

https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-2342/4465_read-32012

De validering van de competenties:

<https://www.validationdescompetences.be>

7. Werkbaar werk

We moeten allemaal langer aan het werk blijven. De pensioenleeftijd wordt tegen 2030 op 67 jaar gebracht. Voor jong en oud in de sector van de elektriciens is dit geen sinecure. Vandaar dat we sinds 2015/2016 inspanningen doen om de werkbaarheid in de sector te verbeteren. In 2019-2020 leidde dit voor het eerst tot concrete initiatieven. De sociale partners van de sector hebben op dat moment een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst werkbaar werk gesloten, met inwerkingtreding vanaf 1 januari 2020, op basis van volgende principes:

Maatregelen op ondernemingsniveau

Ondernemingen zullen moeten onderzoeken welke maatregelen kunnen genomen worden om de werkbaarheid binnen hun bedrijf te verhogen. De focus ligt daarbij op stress, burn-out en ergonomie. Het onderzoek zal gebeuren in overleg met de vakbonden op bedrijfsniveau (OR, CPBW of SD). Ter ondersteuning van de ondernemingen zullen door Volta tools worden uitgewerkt.

Loopbaanbegeleiding

Arbeiders van de sector zullen het recht krijgen om ten minste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met hun werkgever. Arbeiders die loopbaanbegeleiding volgen, zullen van het FBZ een tussenkomst kunnen krijgen in de kosten van de bij de VDAB/Actiris bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, wordt een bedrag van maximaal 80 euro per periode van zes jaar terugbetaald.

Zachte landingsbaan

Arbeiders vanaf 55 jaar die overgaan naar een andere functie, peter worden in het kader van een peterschapstraject of overstappen van een ploegenof nachtregime naar een dagregime zullen een vergoeding kunnen krijgen van het FBZ. Ook arbeider vanaf 60 jaar die van een voltijdse job overstappen naar een 4/5, zullen de vergoeding kunnen krijgen. De vergoeding zal het verschil compenseren tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 162,59 euro bruto per maand.

Peterschap

Door Volta zal een peterschapsopleiding van 4 dagen worden uitgewerkt die gratis is voor alle peters en in aanmerking komt voor Vlaams Opleidingsverlof en Betaald Educatief Verlof. Voor elk van de 4 dagen zal aan de werkgever ook een half premiekrediet worden toegekend.

Kinderopvang

Sinds 1 januari 2019 is een tussenkomst in de kosten van kinderopvang ingevoerd. Arbeiders met kinderen tot de leeftijd van 3 jaar kunnen een vergoeding krijgen van het FBZ van 4 euro per dag per kind, met een maximum van 400 euro per jaar per kind, voor zover de kinderen worden opgevangen in een opvang erkend door Kind&Gezin of l'Office de la Naissance et de l'Enfance en een fiscaal attest wordt voorgelegd.

Nieuw!

Vanaf 1 januari 2022 wordt de tussenkomst uitgebreid voor opvang voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit 14 jaar of jonger zijn (of jonger dan 21 indien het kind een zware handicap heeft). Bovendien werd de tussenkomst per dag verhoogd van 3 euro naar 4 euro per dag!

8. Fonds voor Bestaanszekerheid

Hier vind je een overzicht van de aanvullende vergoedingen die worden betaald door het Fonds van Bestaanszekerheid (bedragen van toepassing sinds 1 december). Alle informatie, alsook de nodige formulieren, kun je terugvinden op de website van het FBZ: [https:// www.fbz-fse-elec.be](https://www.fbz-fse-elec.be).

I. Tijdelijke werkloosheid

Voorwaarden

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

Bedragen

- 13,66 euro per werkloosheidsuitkering
- 6,83 euro per halve werkloosheidsuitkering

Duur

- maximaal 150 dagen per kalenderjaar waarvan 60 dagen betaald door het Fonds
- onbeperkt bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht, technische stoornis, sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof en slecht weer
- ook voor jeugd- en seniorvakantie

II. Volledige werkloosheid

Voorwaarden

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- ontslagen zijn door een werkgever van de sector
- minstens 5 jaar anciënniteit in de sector
- 15 kalenderdagen wachttijd

(uitdovend stelsel: zie opmerking)

Bedragen

- 7,19 euro per werkloosheidsuitkering
- 3,59 euro per halve werkloosheidsuitkering

Duur

- gedurende 120 dagen
- gedurende 200 dagen indien betrokkene ouder dan 45 jaar bij begin werkloosheid

III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT = vroegere brugpensioen)

Voorwaarden

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- ontslagen zijn door een werkgever van de sector
- minstens 5 jaar anciënniteit in de sector
- + 55 jaar

(uitdovend stelsel: zie opmerking)

Bedragen

- 7,19 euro per volledige werkloosheidsuitkering
- 3,59 euro per halve werkloosheidsuitkering

Duur

- tot aan wettelijk pensioen

IV. Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoeslag (SWT = vroeger brugpensioen)

Voorwaarden

- ontslagen worden in het kader van SWT
- minstens 5 jaar anciënniteit in de sector

Bedragen

- ten laste van het Fonds: de helft van het verschil tussen het netto referteloon (= laatste nettoloon) en de werkloosheidsuitkeringen
- met een minimum van 6,227,19 euro per dag
- als je je rechten op SWT vastklikt bij de RVA, worden deze ook vastgeklikt binnen het Fonds.

V. Ziekte

Voorwaarden

- in dienst zijn bij een werkgever van de sector
- genieten van de wettelijke ziektevergoedingen
- bij deeltijdse werkhervatting: prorata-toekenning van aanvullende ziektevergoeding

Bedragen

- 2,03 euro/dag (6 uitkeringen per week)
- 1,01 euro/halve dag (6 uitkeringen per week)

Duur

- gedurende maximaal 36 maanden

VI. Oudere zieken**Voorwaarden**

- + 55 jaar
- in dienst zijn bij een werkgever van de sector
- genieten van de wettelijke ziektevergoedingen
- bij deeltijdse werkhervatting: prorata-toekenning aanvullende ziektevergoeding

Bedragen

- 9,94 euro per volledige ziekteuitkering
- 4,97 euro per halve ziekteuitkering

Duur

- tot aan wettelijk pensioen

Wachttijd

- 30 kalenderdagen

VII. Vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking**Voorwaarden**

- + 53 jaar
- genieten van een RVA-uitkering

Bedrag

- 89,26 euro per maand

Duur

- 60 maanden

VIII. Landingsbaan 1/5

Voorwaarden

- + 60 jaar
- + 55 jaar voor 1/5 en +57 jaar voor 1/2 in de gevallen bepaald in cao nr. 137

Bedrag

- 35,71 euro per maand voor 1/5

Duur

- tot de wettelijke pensioenleeftijd

IX. Kinderopvang

Voorwaarden

- kinderen tot 3 jaar in erkende opvang
- tewerkstelling in sector op ogenblik aanvraag + fiscaal attest

Bedrag

- van 4 euro per dag per kind, met max. 400 euro per kind per jaar

X. Sluiting van onderneming**Voorwaarden**

- minstens 45 jaar oud zijn
- 5 jaar anciënniteit in het bedrijf
- niet binnen 30 dagen na ontslag opnieuw in dienst zijn genomen

Bedragen

- 357,08 euro + 17,98 euro per jaar anciënniteit
- maximum 1.177,68 euro

Merk op!

Sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen meer betaald aan oudere werklozen en bij volledige werkloosheid, tenzij:

- voor arbeiders die tewerkgesteld zijn met een contract van bepaalde duur;
- voor arbeiders die ontslagen zijn na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- voor arbeiders die al aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

9. Sociaal overleg

9.1 Syndicale delegatie

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

Binnen de sector van de elektriciens kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in onderstaande gevallen:

Voor ondernemingen vanaf 50 arbeiders wordt het aantal afgevaardigden als volgt bepaald:

- 50 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden;
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

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

Ook in kleinere ondernemingen met minder dan 50 arbeiders kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht. Het moet dan wel gaan over ondernemingen met minstens 35 werknemers, waarvan er minstens 30 het arbeidersstatuut hebben. Binnen deze ondernemingen kan er op schriftelijke vraag van 1 of meerdere vakbonden een vakbondsafvaardiging worden opgericht. Voor deze ondernemingen zijn er 2 effectieve mandaten beschikbaar. Voorwaarde is wel dat minstens 50% van de arbeiders om een vakbondsafvaardiging verzoekt.

Wens je hieromtrent meer informatie, aarzel dan niet contact op te nemen met een Metallo's ABVV-kantoor.

9.2 Vakbondsvorming

In de sector van de elektriciens kunnen 12 dagen vakbondsvorming per periode van 4 jaar per effectief mandaat worden opgenomen. De terugbetaling hiervan gebeurt door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

9.3 Werkzekerheid

Binnen de sector zal in geen enkele onderneming worden overgegaan tot meervoudig ontslag¹⁴ omwille van economische of technische redenen, vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, mobiliteit binnen de onderneming, beroepsopleiding,...) zijn uitgeput. O.a. om aan deze verplichting uitvoering te geven, bestaat er binnen Volta een sectorale tewerkstellingscel.

Vooraleer kan worden overgegaan tot collectief ontslag, moet een bepaalde overlegprocedure worden gevolgd.

- De ondernemingsraad moet ingelicht worden. Indien er geen ondernemingsraad is, moet de vakbondsafvaardiging op de hoogte worden gebracht. Is er ook geen vakbondsafvaardiging, dan licht de werkgever voorafgaandelijk en individueel de betrokken werknemers schriftelijk in.
- Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, moeten op ondernemingsvlak de besprekingen worden opgestart over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. In ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging kan

de overlegprocedure worden opgestart op initiatief van de vakbonden die de arbeiders vertegenwoordigen.

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

Daarnaast is er een sectorale aanbeveling voor de werkgever om bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf 55 jaar aan de betrokken arbeider mee te delen dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

10. Inzetbaarheid

10.1 Sollicitatieverlof

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

Er zijn 2 mogelijke situaties:

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

10.2 Outplacement

Outplacement is een dienstverlening (begeleiding, advies,...) die een ontslagen werknemer in staat moet stellen om op korte termijn bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige werk te vinden. Al sinds 2002 voorziet cao nr. 82 in een recht op outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn. Vanaf 2014 werd in een bijkomend recht op outplacement voorzien.

In de sector van de elektriciens speelt Volta een rol op het vlak van outplacement. Volta sluit overeenkomsten met outplacementkantoren en verspreidt hun adressenlijsten bij de werkgevers van de sector. Volta verzekert ook een aantal taken

aangaande informatie en oriëntatie op het vlak van tewerkstelling en opleiding.

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

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

10.2.2 Recht op outplacement op basis van de cao nr. 82 (het bijzondere regime)

- Als je ontslagen wordt en op het ogenblik van jouw ontslag ben je minstens 45 jaar oud en heb je een ononderbroken anciënniteit bij je werkgever van 1 jaar, dan heb je recht op outplacement. Je werkgever is dan ook verplicht om je een outplacementbegeleiding aan te bieden. In twee gevallen is je werkgever dat niet verplicht, tenzij je er zelf om vraagt: wanneer je arbeidsduur minder dan de helft bedraagt dan

je voltijdse collega's en wanneer je als toekomstig volledig uitkeringsgerechtigd werkloze niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

- Volgens cao nr. 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.

Bijlagen

A. Vervoerskosten

Tabel werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een privévervoermiddel (sinds 1 februari 2025).

Km	Bijdrage van de werkgever (in euro)	
	/week	/maand
1	6,70	22,33
2	7,50	25,01
3	8,25	27,17
4	8,91	29,66
5	9,67	31,86
6	10,29	34,04
7	10,76	36,23
8	11,42	38,09
9	12,03	40,58
10	12,64	42,17
11	13,45	45,28
12	14,04	46,85
13	14,68	48,40
14	15,29	51,54
15	15,94	53,07
16	16,70	55,43

Km	Bijdrage van de werkgever (in euro)	
	/week	/maand
43 - 45	34,66	115,56
46 - 48	36,82	121,74
49 - 51	38,53	129,59
52 - 54	39,79	134,26
55 - 57	41,37	137,37
58 - 60	42,93	142,08
61 - 65	44,52	146,77
66 - 70	46,85	154,59
71 - 75	48,40	162,39
76 - 80	51,54	168,61
81 - 85	53,07	176,44
86 - 90	55,43	184,20
91 - 95	57,74	190,46
96 - 100	59,32	198,28
101 - 105	61,64	206,06
106 - 110	64,01	213,88

17	17,34	57,74
18	17,97	59,32
19	18,72	62,44
20	19,37	64,01
21	19,98	66,33
22	20,63	68,71
23	21,39	71,03
24	22,02	72,61
25	22,49	75,70
26	23,45	77,28
27	23,88	79,64
28	24,34	82,76
29	25,28	84,31
30	25,76	85,87
31 - 33	26,86	90,54
34 - 36	29,04	96,79
37 - 39	30,75	103,03
40 - 42	32,77	109,30

111 - 115	66,33	220,11
116 - 120	68,71	227,91
121 - 125	70,28	234,20
126 - 130	72,61	242,04
131 - 135	74,94	249,81
136 - 140	76,50	257,62
141 - 145	79,64	263,86
146 - 150	82,76	273,19
151 - 155	82,76	277,92
156 - 160	85,87	284,14
161 - 165	87,45	291,97
166 - 170	88,99	298,18
171 - 175	92,12	306,00
176 - 180	93,69	313,81
181 - 185	96,79	318,52
186 - 190	98,34	326,30
191 - 195	99,92	334,13
196 -200	103,03	340,37

B. Minimumlonen

Hier vind je de minimumuurlonen in de sector van de elektriciens op 1 januari 2025.

Categorie	Spanning	38u (in euro)
A.1 Hulpwerkman	100	16,51
B. Geoefende werkman 2e categorie	106	17,50
C. Geoefende werkman 1e categorie	115	18,99
D. Geschoolde arbeider 3e categorie	125	20,64
E. Geschoolde arbeider 2e categorie	132	21,79
F. Geschoolde arbeider 1e categorie	140	23,11

C. Overzichtstabel van de anciënniteitstoelagen op 1 januari 2025 voor een 38-urenweek

Jaren	Categorie (in euro)					
	A	B	C	D	E	F
0-1	16,51	17,50	18,99	20,64	21,79	23,11
1	16,68	17,68	19,18	20,85	22,01	23,34
2	16,76	17,76	19,27	20,95	22,12	23,46
3	16,84	17,85	19,37	21,05	22,23	23,57
4	16,92	17,94	19,46	21,16	22,33	23,69
5	17,01	18,03	19,56	21,26	22,44	23,80
6	17,09	18,11	19,65	21,36	22,55	23,92

7	17,17	18,20	19,75	21,47	22,66	24,03
8	17,25	18,29	19,84	21,57	22,77	24,15
9	17,34	18,38	19,94	21,67	22,88	24,27
10	17,42	18,46	20,03	21,78	22,99	24,38
11	17,50	18,55	20,13	21,88	23,10	24,50
12	17,58	18,64	20,22	21,98	23,21	24,61
13	17,67	18,73	20,32	22,08	23,32	24,73
14	17,75	18,81	20,41	22,19	23,42	24,84
15	17,83	18,90	20,51	22,29	23,53	24,96
16	17,91	18,99	20,60	22,39	23,64	25,07
17	18,00	19,08	20,70	22,50	23,75	25,19
18	18,08	19,16	20,79	22,60	23,86	25,31
19	18,16	19,25	20,89	22,70	23,97	25,42
20	18,24	19,34	20,98	22,81	24,08	25,54
21	18,33	19,43	21,08	22,91	24,19	25,65
22	18,41	19,51	21,17	23,01	24,30	25,77
23	18,49	19,60	21,27	23,12	24,40	25,88
24	18,57	19,69	21,36	23,22	24,51	26,00
25	18,66	19,78	21,46	23,32	24,62	26,11
26	18,74	19,86	21,55	23,43	24,73	26,23

D. Mobiliteitsvergoedingen

Van toepassing sinds 1 februari 2025.

Catégorie	Tension
Type 1 - openbaar vervoer	Volledige terugbetaling totale kost
Type 2 - eigen vervoer	0,3381 euro/km
Type 3 - voertuig werkgever	0,1697 euro/km
Chauffeursvergoeding	0,1923 euro/km (0,1781 euro zonder passagier)

DE METALLO'S VOEREN
 ACTIE

metallos.be
f metallos FGTB-ABVV