METALLOS MWB
FGTB-ABVV

2021-2022

Elektriciens

PC 149.01

AKKOORDEN EN COLLECTIVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Collectieve
arbeidsovereenkomsten

Paritair Subcomité voor de elektriciens:
installatie en distributie (PSC 149.01)

ELEKTRICIENS

NATIONALE CAO'S

2021-2022

INHOUD

INHOUDSOPGAVE

000 WERKINGSSFEER PARITAIR COMITE

010. Toepassingsgebied 7
020. Behoud CAO's 11

100 VERLONING

111. Beroepenclassificatie 15
112. Loonvorming 25
120. Uurlonen 33
130-a. Eindejaarspremie - algemeen regime 43
130-b. Eindejaarspremie 57
131-a. Eindejaarspremie - F.E.E 73
131-b. Harmonisatie Eindejaarspremie 79
140. Coronapremie 87
141. Gereedschapskoffer 93
142. Premie voor ongezond en gevaarlijk werk 97
147. Ploegenpremie 101
151. Vervoerskosten 107
160. Sectoraal systeem ecocheques 123

200 ARBEIDSTIJD: WEEK, JAAR, LOOPBAAN

210. Wekelijkse arbeidsduur 131
225. Loopbaanverlof 135
230. SWT 139
230. SWT Medische problemen 145
230_60. SWT vanaf 60 jaar 149
231-a. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid tot 31 december 2022 ... 153
231-b. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid tot 31 december 2024 ... 157
233. Berekeningswijze aanvullende vergoeding brugpensioen 161
242. Nieuwe arbeidsregelingen 165
244-a. Overuren 169
244-b. Overuren 173
248. Zaterdagwerk 179

300 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

310. Kort verzuim 183
320. Opzeggingstermijnen 195
342. Recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen 201
362. Contracten bepaalde duur en uitzendarbeid 211

400 OPLEIDING EN BEVORDERING TEWERKSTELLING

400. Vorming en innovatie 219
410. Tewerkstelling en opleiding van risicogroepen 239
417. Opleidings-CV/Database sectorale opleidingen 247
430. Werkbaar werk en instroom 257
450. Compensatieverlof 265
470. Non-Discriminatie 269
490. Outplacement, sectorale tewerkstellingscel en informatie/oriëntatie ... 273

500 SOCIAAL OVERLEG

510. Statuut vakbondsafvaardigingen 283
513. Erkenning van de representatieve functie 299
520. Vakbondsvorming 303
530. Werkzekerheid 309
550. Syndicale premie 2021 315

600 BESTAANSZEKERHEID

610-a. FBZ-Statuten 323
610-b. FBZ-statuten 359
620. FBZ-bijdrage eindejaarspremie 391
630. Sociaal sectoraal pensioenstelsel - pensioen 395
632. Sociaal sectoraal pensioenstelsel - solidariteit 457
633. FBZ-statuten voor solidariteit van het sociaal sectoraal pensioenstelsel (FBZ-SSPE) 505

700 SOCIALE PROGRAMMATIE

700. Nationaal akkoord 2021-2022 523

800 TABELLEN

810-a. Minimumlonen (vanaf 1 januari 2021) 545
810-b. Minimumlonen (vanaf 1 december 2021) 549
810-c. Minimumlonen (vanaf 1 januari 2022) 553
830-a. Vervoerkosten – privévervoer (vanaf 1 februari 2021) 556
830-b. Vervoerkosten – privévervoer (vanaf 1 februari 2022) 558
840-a. Mobiliteitsvergoedingen (vanaf 1 februari 2021) 560
840-b. Mobiliteitsvergoedingen (vanaf 1 februari 2022) 561

000 WERKINGSSFEER PARITAIR COMITE

010. TOEPASSINGSGEBIED
020. BEHOUD CAO'S

KB: 13.03.85 BS: 16.04.85
Gewijzigd door KB 24.10.12 - BS 13.12.12

1. Inhoud:

   Toepassingsgebied PSC elektriciens: installatie en distributie

2. Duurtijd:

   Vanaf 16 april 1985 voor onbepaalde duur

010. Toepassingsgebied

Koninklijk besluit van 13 maart 1985

PARITAIR SUBCOMITE BENAMING EN BEVOEGDHEID

Oprichting en vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van Paritaire Subcomités voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn en tot vaststelling van het aantal leden ervan.

Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, te weten, de ondernemingen die, met uitsluiting van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, het Paritair Comité voor het garagebedrijf, het Paritair Comité voor de warenhuizen of het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken, zich hoofdzakelijk bezighouden met:

a) de uitsluitende of hoofdzakelijke uitvoering van elektrische en elektronische montage- en installatiewerken, ook op voertuigen en schepen, met huishoudelijke, commerciële, industriële of wetenschappelijke bestemming in de volgende voornaamste gebieden: verlichting, drijfkracht, verwarming, produktiematerieel, overbrenging en omvorming van stroom op lage, hoge en zeer hoge spanning, telefonie en signalisatie, explosiemotoren, radio, zwakstroom, telefonie en telegrafie;

b) de groothandel (met inbegrip van de import-export) of klein- handel in elektrische en elektronische toestellen, zelfs indien zij die toestellen bewerken, afwerken, onderhouden, herstellen of plaatsen, uitgezonderd deze toestellen welke specifiek bestemd zijn voor al dan niet gemotoriseerde wegvoertuigen, de elektrische en de elektronische kantoormachines;

c) de radio- en teledistributie;

d) het plaatsen en/of het herstellen van geluids-, beeld-, signalisatie- en belichtingsinstallaties;

e) de installatie van veiligheidsapparaten.

Het paritair subcomité is niet bevoegd voor de ondernemingen gelijkgesteld met ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen zoals bepaald in het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, behalve als deze activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een handelsactiviteit.

CAO: 25.09.86 **KB: 19.01.87** **BS: 19.02.87**
Registratienummer: 16.805/CO/149.01
Registratiedatum: 20.10.86
Publicatie van registratie in BS: 23.12.86

1. Inhoud:

   Behoud CAO's van toepassing op elektriciens: installateurs en distributeurs

2. Duurtijd:

   Vanaf 3 september 1986 voor onbepaalde duur

020. Behoud CAO's

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 1986

BEHOUD CAO'S

Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn.

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (koninklijk besluit van 13 maart 1985 - Belgisch Staatsblad van 16 april 1985).

Art. 2.

Alle collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn en die van toepassing waren op de in artikel 1 bedoelde werkgevers, werklieden en werksters, blijven na 3 september 1986 van toepassing op deze werkgevers, werklieden en werksters.

Art. 3.

Deze bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 3 september 1986 en geldt voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door een eenparig akkoord van alle betrokken partijen, mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

100 VERLONING

111. BEROEPENCLASSIFICATIE
112. LOONVORMING
120. UURLONEN
130-a. EINDEJAARSPREMIE - ALGEMEEN REGIME
130-b. EINDEJAARSPREMIE
131-a. EINDEJAARSPREMIE - F.E.E.
131-b. HARMONISATIE EINDEJAARSPREMIE
140. CORONAPREMIE
141. GEREEDSCHAPSKOFFER
142. PREMIE VOOR ONGEZOND EN GEVAARLIJK WERK
147. PLOEGENPREMIE
151. VERVOERSKOSTEN
160. SECTORAAL SYSTEEM ECOCHEQUES

CAO: 20.10.11 **KB: 21.01.13** **BS: 03.05.13**
Registratienummer: 106.855/CO/149.01
Registratiedatum: 14.11.11
Publicatie van registratie in BS: 05.12.11

Gewijzigd bij
CAO: 25.01.12 **KB: 03.04.13** **BS: 19.06.13**
Registratienummer: 108.626/CO/149.01
Registratiedatum: 07.03.12
Publicatie van registratie in BS: 27.03.12

1. Inhoud:

   Beroepenclassificatie:

   - A. Hulpwerkman
   - B. Geoefende werkman 2° categorie
   - C. Geoefende werkman 1° categorie
   - D. Geschoolde arbeider 3° categorie
   - E. Geschoolde arbeider 2° categorie
   - F. Geschoolde arbeider 1° categorie

   Paritaire verklaring dat niet aan alle vereisten moet worden voldaan om tot die categorie te behoren

2. Vervanging van cao:

   Cao 23.06.09 – KB 17.03.10 – BS 02.06.10

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 oktober 2011 voor onbepaalde duur

111. Beroepenclassificatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2011, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012

BEROEPENCLASSIFICATIE

In uitvoering van artikel 19 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 10 oktober 2011.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en de arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Beroepenclassificatie

Art. 3.

De arbeiders worden ingedeeld in één van de 6 kwalificatiecategorieën die als volgt worden omschreven:

A. Hulpwerkman

Persoonlijke kwaliteiten:
- minimum kennis en opleiding:
  - elementaire schoolkennis.
- bekwaamheden:
  - moet in een ploeg kunnen werken en een meer gespecialiseerde arbeider bij de uitvoering van zijn werk kunnen helpen;
  - moet orders en eenvoudige taken kunnen uitvoeren onder de leiding van andere personen;
  - moet de veiligheidsregels toepassen.

Activiteiten:
- intellectueel:
  - nauwgezet de instructies uitvoeren.
- het werk:
  - uitvoering van taken die geen specifieke beroepsopleiding vergen;
  - voornamelijk handarbeid en eventueel onderhoud van de lokalen;
  - werkt enkel onder de leiding van een meer gekwalificeerd arbeider.

Verantwoordelijkheid:
- de gegeven instructies goed uitvoeren;
- de leiding op de hoogte houden van de ondervonden moeilijkheden.

B. Geoefende werkman 2de categorie

Persoonlijke kwaliteiten:
- minimum kennis en opleiding:
  - kennis eigen aan het vak verkregen door schoolse opleiding of de praktijk;
  - een opleidingsperiode van minstens 6 maanden om tot deze categorie te kunnen toetreden;
  - kent de meeste gereedschappen en de meeste eenvoudige en courante toestellen.
- bekwaamheden:
  - moet in een ploeg kunnen werken en een meer gespecialiseerde arbeider bij de uitvoering van zijn taak kunnen helpen;
  - moet de veiligheidsregels toepassen.

Activiteiten:
- intellectueel:
  - eenvoudige schema's begrijpen en op basis hiervan werken uitvoeren;
  - verslag uitbrengen over de ondervonden moeilijkheden.
- het werk:
  - voert voorbereidende activiteiten uit;
  - moet eenvoudige en veel voorkomende handelingen kunnen uitvoeren.

Verantwoordelijkheid:
- het opgelegde werk op een degelijke manier uitvoeren.

C. Geoefende werkman 1ste categorie

Persoonlijke kwaliteiten:
- minimum kennis en opleiding:
  - een opleidingsperiode van minstens 12 maanden om tot deze categorie te kunnen toetreden;
  - kent de materialen en meest courante toestellen, hun toepassing en hun installatievoorwaarden;
  - kan toestellen bedienen.
- bekwaamheden:
  - moet even goed in ploegverband als alleen kunnen werken;
  - moet aan de vereisten van de voorgaande categorieën voldoen;
  - moet de veiligheidsregels toepassen.

Activiteiten:
- intellectueel:
  - eenvoudige schema's kunnen begrijpen en op basis hiervan werken kunnen uitvoeren;
  - verslag uitbrengen over de ondervonden moeilijkheden.
- het werk:
  - werkt meestal onder iemands leiding;
  - kan een groot aantal verschillende werken uitvoeren aan de installaties.

Verantwoordelijkheid:
- het opgelegde werk correct en met rendement uitvoeren.

D. Geschoolde arbeider 3de categorie

Persoonlijke kwaliteiten:
- minimum kennis en opleiding:
  - kent zijn vak via theoretische kennis en praktische ervaring;
  - kent alle materialen en toestellen, hun toepassing en installatievoorwaarden;
  - kent de materialen van de constructies waar de installaties moeten gemonteerd worden;
  - kan met de meeste elementaire meettoestellen werken;
  - kan een plan lezen;
  - kennis van de reglementeringen inzake veiligheid en gezondheid;
  - kennis van de technische reglementeringen met betrekking tot zijn activiteiten.
- bekwaamheden:
  - moet in ploegverband en alleen kunnen werken.

Activiteiten:
- intellectueel:
  - schema's begrijpen, ze kunnen interpreteren en eventuele fouten ontdekken;
  - moet instructies kunnen geven;
  - moet een schriftelijk rapport kunnen opstellen;
  - kan zonder toezicht werken aan een bepaalde taak.
- het werk:
  - hij kan zich inzetten voor een speciale taak zonder hulp of controle.

Verantwoordelijkheid:
- het opgelegde werk tot een goed einde brengen zowel op technisch gebied als op het vlak van het rendement;
- initiatief kunnen nemen bij eenvoudige problemen, bij moeilijkere problemen roept hij de hulp in van een hoger gekwalificeerd arbeider;
- hij ziet toe op de toepassing van de veiligheidsregels.

E. Geschoolde arbeider 2de categorie

Persoonlijke kwaliteiten:
- minimum kennis en opleiding:
  - kent het beroep ten gronde en volledig door de theoretische kennis en de praktische ervaring;
  - kent alle materialen en toestellen, hun toepassing en installatievoorwaarden;

- kent de materialen van de constructies waar de installaties gemonteerd moeten worden;
- kan met de meeste elementaire meettoestellen werken;
- kan een plan lezen;
- kennis van de reglementeringen inzake veiligheid en gezondheid;
- kennis van de technische reglementen met betrekking tot zijn activiteiten.

- bekwaamheden:
  - kan met derden over de technische problemen discussiëren.

Activiteiten:
- intellectueel:
  - de moeilijkheden voorzien die zich kunnen voordoen en oplossingen vinden zodat deze geen tijdverlies veroorzaken;
  - de nodige initiatieven nemen om het gevraagde resultaat te bereiken;
  - schema's begrijpen, ze kunnen interpreteren en eventuele fouten ontdekken;
  - moet instructies kunnen geven;
  - moet een schriftelijk rapport kunnen opstellen;
  - kan zonder toezicht werken aan een bepaalde taak.
- het werk:
  - ziet toe op de opvolging van het materiaal;
  - kan op zelfstandige wijze installaties controleren en herstellen.

Verantwoordelijkheid:
- is verantwoordelijk voor de leiding van de werf zowel op technisch als op organisatorisch vlak;
- stelt schriftelijk verslag op voor zijn meerderen, discussieert met hen over de mogelijkheden van realisatie, vraagt om bijstand indien nodig;
- controleert de levering van het materiaal, maakt de gepaste opmerkingen in dit verband en trekt de nodige conclusies betreffende de evolutie van het werk;
- doet alle veiligheidsregels naleven.

F. Geschoolde arbeider 1ste categorie

Persoonlijke kwaliteiten:
- minimum kennis:
  - kent het beroep ten gronde en volledig door de theoretische kennis en de praktische ervaring;
  - kent alle materialen en toestellen, hun toepassing en installatievoorwaarden;

- kent de materialen van de constructies waar de installaties gemonteerd moeten worden;
- kan met meettoestellen werken;
- kan een plan lezen en aanpassen indien nodig in overleg met zijn meerdere;
- kennis van de reglementeringen inzake veiligheid en hygiëne;
- kennis van alle technische reglementen met betrekking tot zijn activiteiten;
- kennis van de reglementeringen inzake personeelsbeheer;
- kennis van de administratie van het werfbeheer.

- bekwaamheden:
  - naast de kwaliteiten eigen aan de voorgaande klasse, zal de betrokkene tevens delicate problemen behandelen met goed resultaat, zoals: over een aanpassing in het werk discussiëren die afwijkt van de offerte, het hoofd kunnen bieden aan problemen tussen werknemers.

Activiteiten:
- intellectueel:
  - erop toezien dat geen enkele technische moeilijkheid - van welke aard ook
    - opduikt tijdens de uitvoering van het werk door deze te voorzien en de gepaste oplossing te zoeken en toe te passen, waardoor vertraging van de werken voorkomen wordt.

Verantwoordelijkheid:
- is verantwoordelijk voor de leiding van de werf zowel op technisch als op organisatorisch vlak;
- stelt schriftelijk verslag op voor zijn meerderen, discussieert met hen over de mogelijkheden van realisatie, vraagt om bijstand indien nodig;
- controleert de levering van het materiaal, maakt de gepaste opmerkingen in dit verband en trekt de nodige conclusies betreffende de evolutie van het werk;
- doet alle veiligheidsregels naleven;
- neemt op autonome wijze de nodige initiatieven om alle nodige informatie aan de directie door te geven enerzijds, en om op rendabele wijze de opdrachten uit te voeren die hem werden toevertrouwd anderzijds.

Art. 4.

In afwijking van de bepalingen zoals voorzien in artikel 3 van onderhavige overeenkomst, worden de arbeiders uit de ondernemingen waarvan de hoofdbedrijvigheid zich situeert in de handel van elektrische apparatuur en die steeds en uitsluitend één of verscheidene van de navolgende taken uitoefenen:

a) schoonmaken van lokalen en werktuigen;
b) het toezicht op de veiligheid van de gebouwen en installaties (bijvoorbeeld: portiers en nachtwakers);
c) het laden, lossen, behandelen, stockeren en inpakken van de materialen en de goederen, op algemene wijze alle functies waarvoor geen geschooldheid is vereist, ingedeeld in de kwalificatiecategorieën welke als volgt worden omschreven:

A. Hulpwerkman: de arbeider van wie geen speciale kennis of bijzondere lichamelijke geschiktheid gevergd wordt en die eenvoudigste arbeid verricht waarvoor geen leertijd wordt vereist;
B. Geoefende werkman 2e categorie: de arbeider die bekwaam is eenvoudige en geregeld terugkerende werken uit te voeren waarvoor slechts een beroepsopleiding nodig is die na een korte aanpassingsperiode verworven wordt;
C. Geoefende werkman 1e categorie: gespecialiseerde arbeider die zijn werk met de nodige handigheid uitvoert en die over de vereiste kwaliteiten beschikt.

HOOFDSTUK III. – Algemene bepalingen

Art. 5.

De overgang naar een hogere categorie is niet automatisch en het behoort de werkgever of zijn afgevaardigde de arbeiders in de onderneming te rangschikken. De werkgever waakt er evenwel over dat de leden van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging, daar waar een of meerdere van deze organen bestaan, hun taak ter zake in de beste voorwaarden kunnen vervullen.

Art. 6.

Op iedere individuele loonfiche en loonafrekening, overhandigd aan de arbeider, moet de juiste beroepencategorie, waartoe de betrokkene hoort, vermeld worden. Iedere arbeider behoort noodzakelijkerwijze tot één van de beroepencategorieën vermeld onder artikelen 3, 4 of 5. Voor de vermelding volstaat het gebruik van de kenletter behorende bij iedere beroepencategorie: categorie “A” of “B” of “C” of “D” of “E” of “F”.

Art. 7.

Inzake procedure kan de meest gerede partij, indien op ondernemingsvlak geen consensus inzake classificatie kan worden bereikt, een verzoeningsvergadering aanvragen via de Voorzitter van het Paritair Subcomité.

Art. 8.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn minimumvoordelen die de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden onverkort laten.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 23 juni 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie tot vaststelling van de beroepenclassificatie algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 17 maart 2010 (Belgisch Staatsblad van 2 juni 2010).

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang op 1 oktober 2011 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd met een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2013.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, betreffende de functieclassificatie[1]

PARITAIRE VERKLARING INZAKE DE CAO BEROEPENCLASSIFICATIE

"De werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het PSC 149.1 verklaren hierbij dat de omschrijving van de zes beroepencategorieën tot doel heeft een algemeen beeld te vormen van de kennis, bekwaamheden en verantwoordelijkheden die van de werknemer vereist wordt om tot een bepaalde categorie te behoren.

Indien bij de beoordeling van een werknemer niet aan alle vereisten van een welbepaalde categorie wordt voldaan, vormt dit niet noodzakelijkerwijze een belemmering om tot die categorie te behoren."

1 Ingevoegd bij CAO 25.01.12

CAO: 25.06.14 **KB: 19.03.15** **BS: 09.04.15**
Registratienummer: 123.001/CO/149.01
Registratiedatum: 19.08.14
Publicatie van registratie in BS: 18.09.14

1. Inhoud:

   Loonvorming

   - Vaststelling van de minimumlonen door het Paritair Subcomité
   - Verhogingen of aanpassingen van de minimumlonen houden rekening met de loonspanning (100-140)
   - Toepassing van het anciënniteitloon op de minimumuurlonen
   - Loon van jobstudenten = 80 % van het baremaloon
   - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer: aanpassing van de lonen aan de reële index op 1 januari
   - Afrondingsregels in euro:
     - verhoging gebeurt op basis van 4de decimaal
     - afronding naar dichtst gelegen eurocent:
       - € ….,0001 tot en met € ….,0049 naar lagere eurocent
       - vanaf € …,0050 naar hogere eurocent

2. Vervanging van cao:

   Cao 23.06.09 – KB 17.03.10 – BS 01.06.10

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur

112. Loonvorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014

LOONVORMING

In uitvoering van artikel 4 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 9 mei 2014.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Lonen

Art. 3.

De minimumuurlonen van de arbeiders tewerkgesteld in de bij artikel 1 bepaalde ondernemingen, worden vastgesteld door het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Art. 4.

§ 1. De minimumuurlonen van de arbeiders geklasseerd in de categorieën bepaald bij artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2011,

gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012, tot vaststelling van de beroepenclassificatie, worden aan de volgende baremieke spanning gekoppeld:

A. Hulpwerkman	100
B. Geoefende werkman 2° categorie	106
C. Geoefende werkman 1° categorie	115
D. Geschoolde arbeider 3° categorie	125
E. Geschoolde arbeider 2° categorie	132
F. Geschoolde arbeider 1° categorie	140

§2. De minimumuurlonen van de arbeiders geklasseerd in de 3 categorieën bepaald bij artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2011, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012,tot vaststelling van de beroepenclassificatie, worden aan de volgende baremieke spanning gekoppeld:

A. Hulpwerkman	100
B. Geoefende werkman 2° categorie	106
C. Geoefende werkman 1° categorie	115

Art. 5.

Voor de toepassing van de door het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie vastgestelde minimumuurlonen, wordt aan de arbeiders met minstens één jaar anciënniteit een verhoging van hun loon van minimum 1 % toegekend. Boven deze anciënniteit verhogen de minimumuurlonen constant en jaarlijks naar rata van minstens 0,5 % volgens de anciënniteit verworven binnen dezelfde kwalificatie en in dezelfde onderneming.

Deze anciënniteitstoeslag bedraagt maximum 13,5 % en wordt steeds berekend op de minimumuurlonen van elke beroepencategorie zoals vastgelegd bij artikel 2 en 3 en zoals bepaald bij de tabel opgenomen in bijlage aan deze collectieve

arbeidsovereenkomst (regime 38 u/week - geïndexeerd op 1 januari 2011 zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst Uurlonen van 20 oktober 2011). Deze tabel wordt derhalve aangepast bij iedere aanpassing of verhoging van de minimumuurlonen.

Art. 6.

Het loon van de arbeider die tijdelijk als ploegbaas, die minstens 4 personen leidt, fungeert, wordt voor de duur van zijn functie met 5 tot 10 % verhoogd.

Art. 7. – Jobstudenten

In afwijking van artikel 4 van onderhavige overeenkomst, hebben jobstudenten recht op een uurloon aan 80 % van het baremaloon van de beroepencategorie waarin de arbeider met een gelijkaardige functie als die van de jobstudent wordt tewerkgesteld.

Onder jobstudenten wordt verstaan: de studenten die tewerkgesteld worden in het kader van een overeenkomst tot tewerkstelling van studenten en die onttrokken zijn aan de toepassing van de RSZ-Wet en dit conform artikel 17 bis van het Koninklijk Besluit tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (uitvoeringsbesluit RSZ-wet, 28 november 1969).

Art. 8.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt overeengekomen dat het bedrag van de lonen minima zijn en in geen geval aan de verworven toestand en de hiërarchie welke in elke looncategorie bestaat mogen tornen. De werkelijk betaalde lonen kunnen steeds het voorwerp uitmaken van onderhandelingen in de schoot van de ondernemingen daarbij rekening houdend met het algemeen loonniveau dat in de streek bestaat.

Men zal er naar streven aan ieder het loon toe te kennen dat met zijn werkelijke kwalificatie overeenstemt, rekening houdend met de noodzakelijkheid van

een gezonde hiërarchie en met het inzicht, gemeen aan de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, de hogere kwalificaties met behoorlijke bedragen te bezoldigen.

HOOFDSTUK III. – Koppeling van de lonen aan de sociale index

Art. 9.

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen zijn gekoppeld aan de sociale index, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Alle indexberekeningen worden uitgevoerd rekening houdend met de derde decimaal en afgerond tot op het honderdste, het halve honderdste wordt tot het hogere honderdste afgerond.

Art. 10.

Sinds 2005 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen telkens op 1 januari aangepast aan de reële index. De aanpassing wordt berekend door de sociale index van de maand december van het voorgaande kalenderjaar te vergelijken met de sociale index van de maand december van het kalenderjaar daarvoor.

HOOFDSTUK IV. – Bijzondere bepalingen

Art. 11.

Conform de wettelijke bepalingen, worden alle verhogingen of aanpassingen van de lonen berekend, rekening houdend met de vierde decimaal.

De uitkomst van deze verhogingen of aanpassingen van de lonen wordt afgerond tot op de dichtst bijgelegen eurocent.

Voorbeeld

- € ….,0001 tot en met € ….,0049 wordt afgerond naar de lagere eurocent
- € ….,0050 tot en met € ….,0099 wordt afgerond naar de hogere eurocent

Art. 12.

Wanneer een verhoging samenvalt met een aanpassing, wordt de verhoging eerst toegepast.

HOOFDSTUK V. – Slotbepalingen

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2009 betreffende de loonvorming, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 14 september 2009 onder het nummer 94.327/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 17 maart 2010 (Belgisch Staatsblad van 1 juni 2010).

Art. 14.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2016.

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 25 JUNI 2014 “LOONVORMING”

In uitvoering van artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet de anciënniteit verworven zijn binnen dezelfde kwalificatie en in dezelfde onderneming.

Regime: 38 u/week/Geïndexeerd op 1 januari 2014 Anciënniteitverhoging op basis van minimumuurlonen Vanaf 1 januari 2014 en in EUR						
Cat.	**A.**	**B.**	**C.**	**D.**	**E.**	**F.**
Jaren						
0-1	12,30	13,04	14,15	15,38	16,24	17,22
1	12,42	13,17	14,29	15,53	16,40	17,39
2	12,48	13,24	14,36	15,61	16,48	17,48
3	12,55	13,30	14,43	15,69	16,56	17,56
4	12,61	13,37	14,50	15,76	16,65	17,65
5	12,67	13,43	14,57	15,84	16,73	17,74
6	12,73	13,50	14,65	15,92	16,81	17,82
7	12,79	13,56	14,72	16,00	16,89	17,91
8	12,85	13,63	14,79	16,07	16,97	17,99
9	12,92	13,69	14,86	16,15	17,05	18,08
10	12,98	13,76	14,93	16,23	17,13	18,17
11	13,04	13,82	15,00	16,30	17,21	18,25
12	13,10	13,89	15,07	16,38	17,30	18,34
13	13,16	13,95	15,14	16,46	17,38	18,43
14	13,22	14,02	15,21	16,53	17,46	18,51
15	13,28	14,08	15,28	16,61	17,54	18,60
16	13,35	14,15	15,35	16,69	17,62	18,68
17	13,41	14,21	15,42	16,76	17,70	18,77

Regime: 38 u/week/Geïndexeerd op 1 januari 2014 Anciënniteitverhoging op basis van minimumuurlonen Vanaf 1 januari 2014 en in EUR						
Cat.	**A.**	**B.**	**C.**	**D.**	**E.**	**F.**
Jaren						
18	13,47	14,28	15,49	16,84	17,78	18,86
19	13,53	14,34	15,57	16,92	17,86	18,94
20	13,59	14,41	15,64	16,99	17,95	19,03
21	13,65	14,47	15,71	17,07	18,03	19,11
22	13,71	14,54	15,78	17,15	18,11	19,20
23	13,78	14,60	15,85	17,23	18,19	19,29
24	13,84	14,67	15,92	17,30	18,27	19,37
25	13,90	14,74	15,99	17,38	18,35	19,46
26	13,96	14,80	16,06	17,46	18,43	19,54

CAO: 02.12.21 **KB:** **BS:**
Registratienummer: 170.307/CO/149.01
Registratiedatum: 17.02.22
Publicatie van registratie in BS op: 28.02.22

1. Inhoud:

   Uurlonen

   - Verhoging van de minimum- en effectieve lonen op 01.12.21 met 0,4 %
   - Vaststelling van de minimumuurlonen
   - Anciënniteitstoeslagen
   - Vaststelling van het loon van jobstudenten
   - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer: aanpassing van de lonen aan de reële index op 1 januari

2. Vervanging van cao:

   Cao 26.06.19 – KB 11.11.19 – BS 25.11.19 – Registratienummer 152.843/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 december 2021 en dit voor onbepaalde duur

120. Uurlonen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

UURLONEN

In uitvoering van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 betreffende het nationaal akkoord 2021-2022.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Lonen

Art. 2. – Minimumuurlonen

De minimumuurlonen die op 1 januari 2021 werden geïndexeerd op basis van het referte-indexcijfer 107,72 (december 2020), worden op 1 december 2021 met 0,4 % verhoogd.

De minimumuurlonen van toepassing vanaf 1 december 2021 zijn:

	CATEGORIEËN	Spanning	38 u/week 01/12/21 €
A.	Hulpwerkman	100	€ 13,63
B.	Geoefende werkman 2e categorie	106	€ 14,45
C.	Geoefende werkman 1e categorie	115	€ 15,67
D.	Geschoolde arbeider 3e categorie	125	€ 17,04
E.	Geschoolde arbeider 2e categorie	132	€ 17,99
F.	Geschoolde arbeider 1e categorie	140	€ 19,08

Art. 3. – Anciënniteitstoeslagen

Overeenkomstig artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvorming van 25 juni 2014, geregistreerd op 19 augustus 2014 onder het nummer 123.001/C0/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 maart 2015 (*BS* 9 april 2015), wordt een anciënniteitstoeslag berekend op de minimumlonen van elke beroepscategorie die aanleiding geeft tot een aanpassing van de tabel van de anciënniteitverhogingen bij iedere aanpassing of verhoging van de minimumuurlonen.

Bijgevolg vervangt de als volgt vastgestelde tabel de tabel in bijlage bij de vermelde collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvorming van 25 juni 2014 en dit vanaf 1 december 2021:

ANCIËNNITEITSVERHOGING OP BASIS VAN MINIMUMLONEN 38 u/week 01/12/2021						
Cat. Anc.	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**
0-1 jaar	13,63	14,45	15,67	17,04	17,99	19,08
1 jaar	13,77	14,59	15,83	17,21	18,17	19,27
2 jaar	13,83	14,67	15,91	17,30	18,26	19,37
3 jaar	13,90	14,74	15,98	17,38	18,35	19,46
4 jaar	13,97	14,81	16,06	17,47	18,44	19,56
5 jaar	14,04	14,88	16,14	17,55	18,53	19,65
6 jaar	14,11	14,96	16,22	17,64	18,62	19,75
7 jaar	14,18	15,03	16,30	17,72	18,71	19,84
8 jaar	14,24	15,10	16,38	17,81	18,80	19,94
9 jaar	14,31	15,17	16,45	17,89	18,89	20,03
10 jaar	14,38	15,24	16,53	17,98	18,98	20,13
11 jaar	14,45	15,32	16,61	18,06	19,07	20,22
12 jaar	14,52	15,39	16,69	18,15	19,16	20,32
13 jaar	14,58	15,46	16,77	18,23	19,25	20,42
14 jaar	14,65	15,53	16,85	18,32	19,34	20,51
15 jaar	14,72	15,61	16,92	18,40	19,43	20,61
16 jaar	14,79	15,68	17,00	18,49	19,52	20,70
17 jaar	14,86	15,75	17,08	18,57	19,61	20,80
18 jaar	14,92	15,82	17,16	18,66	19,70	20,89
19 jaar	14,99	15,90	17,24	18,74	19,79	20,99
20 jaar	15,06	15,97	17,32	18,83	19,88	21,08
21 jaar	15,13	16,04	17,39	18,91	19,97	21,18
22 jaar	15,20	16,11	17,47	19,00	20,06	21,27
23 jaar	15,27	16,18	17,55	19,08	20,15	21,37
24 jaar	15,33	16,26	17,63	19,17	20,24	21,47
25 jaar	15,40	16,33	17,71	19,26	20,33	21,56
26 jaar	15,47	16,40	17,79	19,34	20,42	21,66

Art. 4. – Jobstudenten

Overeenkomstig artikel 7 van de vermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014 betreffende de loonvorming, hebben jobstudenten recht op 80 % van de bedragen vermeld in artikel 2 van onderhavige overeenkomst en dit voor de beroepscategorie waarin de arbeider met een gelijkaardige functie als die van de jobstudent wordt tewerkgesteld.

Hierdoor worden de lonen voor de jobstudenten vanaf 1 december 2021 als volgt vastgesteld:

	CATEGORIES	Spanning	38 u/week 01/12/21 €
A.	Hulpwerkman	100	€ 10,90
B.	Geoefende werkman 2e categorie	106	€ 11,56
C.	Geoefende werkman 1e categorie	115	€ 12,54
D.	Geschoolde arbeider 3e categorie	125	€ 13,63
E.	Geschoolde arbeider 2e categorie	132	€ 14,39
F.	Geschoolde arbeider 1e categorie	140	€ 15,26

Art. 5. – Werkelijk betaalde lonen

De werkelijk betaalde uurlonen die op 1 januari 2021 werden geïndexeerd op basis van het referte-indexcijfer 107,72 (december 2020), worden op 1 december 2021 met 0,4 % verhoogd.

In afwijking van het eerste lid, kan de beschikbare marge van 0,4 % op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe, zoals bepaald in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 betreffende het nationaal akkoord 2021-2022.

Art. 6. – Koppeling van de lonen aan de sociale index

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen van kracht op 1 december 2021 schommelen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014 betreffende de loonvorming en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 betreffende de uurlonen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 24 juli 2019 onder het nummer 152.843/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 november 2019 (*BS* van 25 november 2019).

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 december 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 december 2023.

Art. 9.

Overeenkomstig artikel 14.1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 22.09.20 **KB: 20.04.21** **BS: 24.06.21**
Registratienummer: 162.265/CO/149.01
Registratiedatum: 10.12.20
Publicatie van registratie in BS op: 23.12.20

1. Inhoud:

Eindejaarspremie - Algemeen regime

- Betaling via Fonds voor bestaanszekerheid: omstreeks 15 december
- Bedrag eindejaarspremie: 8,33 % van het brutoloon tijdens de referteperiode
- Referteperiode: 1 juli - 30 juni
- Toekenningsmodaliteiten
  - Anciënniteitsvoorwaarde:
    - minstens 65 werk- of gelijkgestelde dagen op 30 juni (30 dagen voor deeltijdsen)
    - gelijkgestelde dagen:
      - ongeval en gewone ziekte
      - uitoefening van een functie in de arbeidsgerechten of commissies en rechtscolleges
      - feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid
      - arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig cao 12*bis* en 13*bis*
      - inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze effectief genomen worden
      - eerste 12 maanden van arbeidsonderbreking ingevolge ongeval en gewone ziekte
      - moederschapsbescherming
      - vaderschaps-of geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof
      - profylactisch verlof
      - arbeidsongeval
      - beroepsziekte
      - tijdelijke werkloosheid (technische stoornis, overmacht, overmacht om medische redenen, jaarlijkse vakantie en staking/lock-out)
      - tijdelijke werkloosheid omwille van economische reden
      - tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer
      - jeugdvakantie en seniorvakantie
      - verlof voor pleegzorg
      - tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht – corona

- Berekening eindejaarspremie:
  - gelijkgestelde dagen (max. 1/3 van het aantal gepresteerde dagen:
    - ongeval en gewone ziekte
    - uitoefening van een functie in de arbeidsgerechten of commissies en rechtscolleges
    - feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid
    - arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig cao 12*bis* en 13*bis*
    - inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden
    - eerste 12 maanden van arbeidsonderbreking ingevolge ongeval en gewone ziekte
    - moederschapsbescherming
    - vaderschaps-of geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof
    - profylactisch verlof
    - arbeidsongeval
    - beroepsziekte
    - tijdelijke werkloosheid (technische stoornis, overmacht, overmacht om medische redenen, jaarlijkse vakantie en staking/lock-out)
    - tijdelijke werkloosheid omwille van economische reden
    - tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer
    - jeugdvakantie en seniorvakantie
    - verlof voor pleegzorg
    - tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht – corona
- Verlies van het recht: ontslag dringende reden
- Pro rata:
  - minder dan 1 jaar dienst, doch meer dan 65 werkdagen of gelijkgestelde dagen ingeschreven in het personeelsregister van de onderneming
  - één of meerdere contract bepaalde duur met een globale duur van minimum 65 werkdagen of gelijkgestelde dagen
  - beëindiging contract wegens overmacht
  - beëindiging contract in gemeenschappelijk overleg
  - ontslag door werkgever
  - ontslag/vrijwillig vertrek door arbeider
- Volledige premie:
  - SWT
  - pensioen
- Rechthebbenden van een tijdens de referteperiode overleden arbeider: basispremie van € 1 660

2. Vervanging van cao:

   Cao 27.09.19 – KB 29.06.18 – BS 26.07.18 – Registratienummer: 142.858/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 april 2020 voor onbepaalde duur

130-a. Eindejaarspremie - algemeen regime

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2020

EINDEJAARSPREMIE - ALGEMEEN REGIME

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens : installatie en distributie, maar met uitzondering van de ondernemingen die aangesloten zijn bij de Federatie van de Elektriciteit en de Elektronica (FEE).

Deze organisatie bezorgt, ieder jaar, en dit tegen uiterlijk 1 maart haar ledenlijst aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “arbeiders” verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Algemene bepalingen

Art. 3.

Alle werkgevers behorende tot de sector Elektriciens, installatie en distributie, met uitzondering van de werkgevers behorende tot de federatie FEE, zoals vermeld in artikel 1, betalen een eindejaarspremie aan hun arbeiders, volgens de modaliteiten en voorwaarden vermeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Om het innen en het betalen van de eindejaarspremie te verzekeren werd in de schoot van het “Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector elektriciens” een afdeling eindejaarspremie opgericht die de verantwoordelijkheid draagt voor de haar toegewezen materies en werd een Coördinatiecel opgericht die onder meer instaat voor het voorbereiden van het betalen van de eindejaarspremie en voor de administratieve afhandeling van de dossiers eindejaarspremie.

Voor de werkgevers die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid (Rijksdienst voor sociale zekerheid), wordt de eindejaarspremie betaald via het fonds voor bestaanszekerheid. Buitenlandse werkgevers die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid (Rijksdienst voor sociale zekerheid) betalen deze eindejaarspremie rechtstreeks aan hun arbeiders.

HOOFDSTUK III. – Financiering

Art. 4.

Alle werkgevers storten via de diensten van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en dit per kwartaal, 7,80 pct. van de brutolonen aan 108 pct. van hun arbeiders, verhoogd met de patronale bijdrage aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Enkel wanneer de gecumuleerde reserves van het “Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector der elektriciens” voor de eindejaarspremie, 1 250 000,00 EUR overschrijden kan deze basisbijdrage verlaagd worden, evenwel nooit lager dan 7,70 pct.

Rekening houdend met de verschuldigde patronale bijdrage aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bepaalt de raad van bestuur van het fonds voor bestaanszekerheid per kwartaal de totale bijdrage die door de werkgevers verschuldigd is.

HOOFDSTUK IV. – Doel van de raad van bestuur in her fonds voor bestaanszekerheid

Art. 5.

Het fonds voor bestaanszekerheid ontvangt de gestorte bijdragen van de werkgevers. De afdeling eindejaarspremie binnen het fonds voor bestaanszekerheid beheert deze bedragen op paritaire wijze.

Art. 6.

De Coördinatiecel binnen het fonds voor bestaanszekerheid vervult alle administratieve modaliteiten en doet de noodzakelijke wettelijke inhoudingen betreffende de eindejaarspremie.

Art. 7.

De Coördinatiecel draagt zorg voor de uitbetalingsprocedure van de eindejaarspremie.

Art. 8.

De afdeling eindejaarspremie binnen het fonds voor bestaanszekerheid houdt de nodige administratiekosten, voor de financiering van zijn taak, op de gestorte bijdragen in, inclusief de werkingskosten voor de Coördinatiecel.

HOOFDSTUK V. – Bedrag van de eindejaarspremie

Art. 9.

Het fonds voor bestaanszekerheid betaalt aan de arbeiders, die voldoen aan de modaliteiten bepaald in hoofdstuk VI - Toekenningsmodaliteiten - een eindejaarspremie uit van 8,33 pct. op hun brutoloon tijdens de referteperiode in de sector.

HOOFDSTUK VI. – Toekenningsmodaliteiten

Art. 10. – Anciënniteitvoorwaarde

De eindejaarspremie wordt aan de arbeiders toegekend die op 30 juni van het beschouwde jaar ten minste 65 werkdagen of gelijkgestelde dagen op hun actief hebben in één of meerdere ondernemingen uit de sector.

Arbeiders, die tewerkgesteld zijn in een deeltijds arbeidsregime, dienen een anciënniteit te hebben van 30 werkdagen of gelijkgestelde dagen in één of meerdere ondernemingen uit de sector.

De opbouw van bovenstaande anciënniteitvoorwaarde kan over 2 opeenvolgende refertejaren gespreid zijn, indien de 65 werkdagen of gelijkgestelde dagen aaneensluitend over deze 2 opeenvolgende refertejaren in 1 enkele ononderbroken periode verdeeld zijn.

Werkdagen zijn alle dagen die door de DMFA met een code 1 tot en met code 5 worden weergegeven.

Volgende gelijkgestelde dagen komen in aanmerking voor de berekening van de anciënniteitvoorwaarde :

- ongeval en gewone ziekte (betaald door de werkgever ter gelegenheid van de 2de week gewaarborgd loon), weergegeven door DMFA met code 10;
- uitoefening van een functie in de arbeidsgerechten of commissies en rechtscolleges met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving, weergegeven door DMFA met code 10;
- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid, weergegeven door DMFA met code 10;
- arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst 12*bis* en 13*bis*, weergegeven door DMFA met code 11;
- inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden, weergegeven door DMFA met code 20;
- dagen begrepen in de 1ste 12 maanden van arbeidsonderbreking ingevolge ongeval en gewone ziekte, weergegeven door DMFA met code 50;

- moederschapsbescherming, weergegeven door DMFA met code 51;
- vaderschaps- of geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof, weergegeven door DMFA met code 52;
- dagen van arbeidsonderbreking ingevolge profylactisch verlof, weergegeven door DMFA met code 53;
- arbeidsongeval (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 60;
- beroepsziekte (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 61;
- dagen van tijdelijke werkloosheid – andere dan tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, slecht weer en overmacht corona (technische stoornis, overmacht, overmacht om medische redenen, jaarlijkse vakantie en staking/lock-out), weergegeven door DMFA onder code 70;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van economische reden, weergegeven door DMFA onder code 71;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van slechtweer, weergegeven door DMFA onder code 72;
- dagen van jeugdvakantie en seniorvakantie, weergegeven door DMFA onder code 73;
- verlof voor pleegzorg, weergegeven door DMFA onder code 75;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht - corona, weergegeven door DMFA onder code 77.

Art. 11. – Berekening eindejaarspremie

Volgende gelijkgestelde dagen komen in aanmerking voor de berekening van de eindejaarspremie:

- ongeval en gewone ziekte (betaald door de werkgever ter gelegenheid van de 2de week gewaarborgd loon), weergegeven door DMFA met code 10;
- uitoefening van een functie in de arbeidsgerechten- of commissies en rechtscolleges met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving, weergegeven door DMFA met code 10;
- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid, weergegeven door DMFA met code 10;

- arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst 12*bis* en 13*bis*, weergegeven door DMFA met code 11;
- inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden, weergegeven door DMFA met code 20;
- dagen begrepen in de 1ste 12 maanden van arbeidsonderbreking ingevolge ongeval en gewone ziekte, weergegeven door DMFA met code 50;
- moederschapsbescherming, weergegeven door DMFA met code 51;
- vaderschaps- of geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof, weergegeven door DMFA met code 52;
- dagen van arbeidsonderbreking ingevolge profylactisch verlof, weergegeven door DMFA met code 53;
- arbeidsongeval (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 60;
- beroepsziekte (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 61;
- dagen van tijdelijke werkloosheid – andere dan tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, slecht weer en overmacht corona (technische stoornis, overmacht, overmacht om medische redenen, jaarlijkse vakantie en staking/lock-out), weergegeven door DMFA onder code 70;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van economische reden, weergegeven door DMFA onder code 71;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer, weergegeven door DMFA onder code 72;
- dagen van jeugdvakantie en seniorvakantie, weergegeven door DMFA onder code 73;
- verlof voor pleegzorg, weergegeven door DMFA onder code 75;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht - corona, weergegeven door DMFA onder code 77.

Het maximum aantal aldus gelijkgestelde dagen dat in aanmerking genomen wordt, wordt bepaald op een derde van het aantal gepresteerde dagen tijdens de referteperiode.

Onder “gepresteerde dagen” wordt verstaan : de dagen die betaald worden ingevolge de wetgeving en in uitvoering van alle toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 12.

Genieten de eindejaarspremie naar rata van de geleverde prestaties gedurende de referteperiode:

- de arbeiders die tijdens de referteperiode minder dan één jaar dienst hebben, doch meer dan 65 werkdagen of gelijkgestelde dagen in het personeelsregister van een onderneming ingeschreven zijn;
- de arbeiders die tijdens de referteperiode één of meerdere contraeten hebben van bepaalde duur, waarbij de globale duur minstens 65 werkdagen of gelijkgestelde dagen bedraagt. De minimumperiodes van 65 werkdagen of gelijkgestelde dagen worden bij elkaar gevoegd om op die manier tot de uitbetaling van één eindejaarspremie te komen;
- de arbeiders die de onderneming vrijwillig verlaten;
- de arbeiders die ontslagen worden, met uitzondering van arbeiders die ontslagen worden om dringende reden;
- de arbeiders waarvan het contract beëindigd wordt wegens redenen van overmacht;
- de arbeiders waarvan de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk overleg beëindigd wordt.

Art. 13.

Ontvangen een volledige eindejaarspremie:

- de arbeiders die ontslagen worden omwille van brugpensioen/stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- de arbeiders die met pensioen gaan.

Art. 14.

De rechthebbenden van een tijdens de referteperiode overleden arbeider ontvangen een basiseindejaarspremie van 1 660,00 EUR.

Art. 15.

Voor de toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient onder referteperiode te worden verstaan de periode van twaalf maanden van 1 juli van het vorige kalenderjaar tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar.

HOOFDSTUK VII. – Uitbetaling van de eindejaarspremie

Art. 16.

De Coördinatiecel berekent individueel de eindejaarspremie.

Het vertrekpunt voor de berekening van de eindejaarspremie is de brutoeindejaarspremie, waarop vervolgens de geldende reglementering inzake afhouding voor Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en bedrijfsvoorheffing wordt toegepast.

Art. 17.

De Coördinatiecel stelt een eindejaarsfiche op met vermelding van de berekening van de eindejaarspremie, zoals omschreven in artikel 16.

Art. 18.

De raad van bestuur van het fonds voor bestaanszekerheid bepaalt de modaliteiten van betaling, die gebeurt vóór 31 december volgend op het einde van de referteperiode op basis van de op dat moment beschikbare loongegevens.

HOOFDSTUK VIII. – Saldo na uitbetaling van de eindejaarspremie

Art. 19.

De modaliteiten van de aanwending van het eventuele saldo, na uitbetaling van de eindejaarspremie, wordt vastgesteld door de raad van bestuur van het “Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens”.

HOOFDSTUK IX. – Slotbepalingen

Art. 20.

Het fonds voor bestaanszekerheid verzekert middels de financiering voorzien in zijn statuten, in ieder geval de bij artikel 9 bedoelde eindejaarspremies aan alle regelmatig in het personeelsregister ingeschreven arbeiders van de in artikel 1 bedoelde werkgevers.

Art. 21.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 27 september 2017, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, betreffende de eindejaarspremie algemeen regime, geregistreerd op 24 november 2017 onder het nummer 142.858/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 juni 2018 (BS 26 juli 2018).

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2020 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd met een opzegging van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie. Deze opzegging van 6 maanden kan slechts worden gegeven ingaand vanaf 1 januari van het volgende kalenderjaar.

Art. 22.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

CAO: 07.06.22 **KB:** **BS:**
Registratienummer: /CO/149.01
Registratiedatum:
Publicatie van registratie in BS op:

1. Inhoud:

   Eindejaarspremie

   - Betaling via Fonds voor bestaanszekerheid: omstreeks 15 december
   - Bedrag eindejaarspremie: 8,33 % van het brutoloon tijdens de referteperiode
   - Referteperiode: 1 juli - 30 juni
   - Berekening eindejaarspremie:
     - gelijkgestelde dagen:
       - ongeval en gewone ziekte
       - uitoefening van een functie in de arbeidsgerechten of commissies en rechtscolleges
       - feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid
       - arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig cao 12*bis* en 13*bis*
       - inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden
       - dagen van militaire dienst
       - eerste 12 maanden van arbeidsonderbreking ingevolge ongeval en gewone ziekte
       - moederschapsbescherming
       - vaderschaps-of geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof
       - profylactisch verlof
       - arbeidsongeval
       - beroepsziekte
       - tijdelijke werkloosheid (technische stoornis, overmacht, overmacht om medische redenen, jaarlijkse vakantie en staking/ lock-out)
       - tijdelijke werkloosheid omwille van economische reden
       - tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer,
       - jeugdvakantie en seniorvakantie,
       - verlof voor pleegzorg
       - tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht – corona, overmacht – overstromingen en overmacht -oorlog Oekraïne
       - palliatief verlof

- aantal gelijkgestelde dagen tot 30 juni 2023:
  - maximum 130 arbeidsdagen per referteperiode, indien de arbeider minstens 130 gepresteerde dagen kan bewijzen tijdens de referteperiode.
  - maximum een derde van het aantal gepresteerde dagen tijdens de referteperiode, indien de arbeider minder dan 130 gepresteerde dagen kan bewijzen tijdens de referteperiode.
- aantal gelijkgestelde dagen vanaf 1 juli 2023:
  - maximum 130 arbeidsdagen per referteperiode, indien de arbeider minstens 120 gepresteerde dagen kan bewijzen tijdens de referteperiode.
  - maximum een derde van het aantal gepresteerde dagen tijdens de referteperiode, indien de arbeider minder dan 120 gepresteerde dagen kan bewijzen tijdens de referteperiode.
- verlies van het recht: ontslag dringende reden
- pro rata:
  - één of meerdere contracten van bepaalde duur, voor duidelijk omschreven werk, vervangingsovereenkomsten
  - ontslag/vrijwillig vertrek door arbeider
  - ontslag door werkgever
  - beëindiging contract wegens overmacht
  - beëindiging contract in gemeenschappelijk overleg
- volledige premie (= een basiseindejaarspremie, gebaseerd op het gemiddeld dagloon tijdens de referteperiode, vermenigvuldigd met 260, vermenigvuldigd met 0,0833):
  - SWT
  - pensioen
  - rechthebbenden van een tijdens de referteperiode overleden arbeider

2. Vervanging van CAO:

- Cao 22.09.20 – KB 20.04.21 -BS 24.06.21 – Registratienummer 162.265/CO/149.01
- Cao 11.09.19 – KB 24.11.19 -BS 13.12.19 – Registratienummer 154.074/CO/149.01

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2021 voor onbepaalde duur

130-b. Eindejaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2022

EINDEJAARSPREMIE

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens : installatie en distributie.

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden, met uitzondering van de jobstudenten en leerlingen.

HOOFDSTUK II. – Algemene bepalingen

Art. 3.

§ 1. Alle werkgevers behorende tot de sector Elektriciens, installatie en distributie betalen een eindejaarspremie aan hun arbeiders, volgens de modaliteiten en voorwaarden vermeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Om het innen en het betalen van de eindejaarspremie te verzekeren werd in de schoot van het “Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector elektriciens” een afdeling eindejaarspremie opgericht die de verantwoordelijkheid draagt voor de haar toegewezen materies en die onder meer instaat voor het voorbereiden van het betalen van de eindejaarspremie en voor de administratieve afhandeling van de dossiers eindejaarspremie.

§ 3. Voor de werkgevers die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid (Rijksdienst voor sociale zekerheid), wordt de eindejaarspremie betaald via het fonds voor bestaanszekerheid. Buitenlandse werkgevers die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid (Rijksdienst voor sociale zekerheid) betalen deze eindejaarspremie rechtstreeks aan hun arbeiders.

HOOFDSTUK III. – Financiering

Art. 4.

§ 1. Alle werkgevers storten via de diensten van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en dit per kwartaal, 7,80 pct. van de brutolonen aan 108 pct. van hun arbeiders, verhoogd met de patronale bijdrage aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

§ 2. Enkel wanneer de gecumuleerde reserves van het “Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector der elektriciens” voor de eindejaarspremie, 1 250 000,00 EUR overschrijden kan deze basisbijdrage verlaagd worden, evenwel nooit lager dan 7,70 pct.

§ 3. Rekening houdend met de verschuldigde patronale bijdrage aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bepaalt de raad van bestuur van het fonds voor bestaanszekerheid per kwartaal de totale bijdrage die door de werkgevers verschuldigd is.

§ 4. Voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 november 2021 hebben de ondernemingen, gekend in het 4de kwartaal 2021, met kenteken 467 geen bijdrage gestort aan het fonds voor bestaanszekerheid voor wat de eindejaarspremie betreft.

De arbeiders die tijdens de referteperiode, die liep van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022, in dienst waren van een onderneming die ressorteert onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, hebben echter wel recht op een eindejaarspremie, ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid, volgens de modaliteiten bepaald in onderhavige cao.

Indien de in bijlage 1 van onderhavige cao genoemde ondernemingen met kenteken 467 de sector verlaten binnen een periode van 5 jaar, te rekenen vanaf 1 december 2021, dienen zij in te staan voor de financiering van de eindejaarspremie ten belope van 5/12de van de referteperiode. Hiertoe zal de onderneming een extra bijdrage storten aan het fonds voor bestaanszekerheid op basis van volgende formule:

[(loonmassa referteperiode 2021 + eindejaarspremie referteperiode 2021) x 5/12] x 108 % x 13,15 %

Onder “ondernemingen die de sector verlaten”, wordt verstaan:

- ondernemingen die de sector verlaten met al hun arbeiders, om toe te treden tot het bevoegdheidsgebied van een ander paritair (sub)comité;

- ondernemingen die de sector gedeeltelijk verlaten, om toe te treden tot het bevoegdheidsgebied van een ander paritair (sub)comité: met ten minste 3 arbeiders in ondernemingen met 23 arbeiders en minder, met tenminste 5 arbeiders in ondernemingen van 24 tot 47 arbeiders, met tenminste 6 arbeiders in ondernemingen met 48 tot 79 arbeiders en met tenminste 10 arbeiders in ondernemingen met 80 arbeiders en meer.

VOLTA onderzoekt elk kwartaal of dat de extra bijdrage al dan niet dient te worden gevorderd op basis van bovenstaande modaliteiten.

HOOFDSTUK IV. – Doel van de raad van bestuur in het fonds voor bestaanszekerheid

Art. 5.

Het fonds voor bestaanszekerheid ontvangt de gestorte bijdragen van de werkgevers via de RSZ. De afdeling eindejaarspremie binnen het fonds voor bestaanszekerheid beheert deze bedragen op paritaire wijze.

Art. 6.

De afdeling eindejaarspremie binnen het fonds voor bestaanszekerheid vervult alle administratieve modaliteiten en doet de noodzakelijke wettelijke inhoudingen betreffende de eindejaarspremie.

Art. 7.

De afdeling eindejaarspremie draagt zorg voor de uitbetalingsprocedure van de eindejaarspremie.

Art. 8.

De afdeling eindejaarspremie binnen het fonds voor bestaanszekerheid houdt de nodige administratiekosten, voor de financiering van zijn taak, op de gestorte bijdragen in.

HOOFDSTUK V. – Bedrag van de eindejaarspremie

Art. 9.

Het fonds voor bestaanszekerheid betaalt aan de arbeiders, overeenkomstig de modaliteiten bepaald in hoofdstuk VI - Toekenningsmodaliteiten - een eindejaarspremie uit van 8,33 pct. op hun brutoloon tijdens de referteperiode in de sector.

Onder brutoloon wordt verstaan: alle lonen waarvoor RSZ-bijdragen geïnd moeten worden en die in de DMFA onder de bezoldigingscodes 1 tot en met 6 worden aangegeven.

HOOFDSTUK VI. – Toekenningsmodaliteiten

Art. 10. – Berekening eindejaarspremie

§ 1. Voor de berekening van de eindejaarspremie worden volgende periodes van schorsingen van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- ongeval en gewone ziekte (betaald door de werkgever ter gelegenheid van de 2de week gewaarborgd loon), weergegeven door DMFA met code 10;

- uitoefening van een functie in de arbeidsgerechten- of commissies en rechtscolleges met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving, weergegeven door DMFA met code 10;

- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid, weergegeven door DMFA met code 10;

- arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst 12*bis* en 13*bis*, weergegeven door DMFA met code 11;

- inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden, weergegeven door DMFA met code 20;

- dagen van militaire dienst, weergegeven door DMFA onder code 26.

- dagen begrepen in de 1ste 12 maanden van arbeidsonderbreking ingevolge ongeval en gewone ziekte, weergegeven door DMFA met code 50;

- moederschapsbescherming, weergegeven door DMFA met code 51;

- vaderschaps- of geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof, weergegeven door DMFA met code 52;

- dagen van arbeidsonderbreking ingevolge profylactisch verlof, weergegeven door DMFA met code 53;

- arbeidsongeval (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 60;

- beroepsziekte (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 61;

- dagen van tijdelijke werkloosheid – andere dan tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, slecht weer en overmacht corona (technische stoornis, overmacht, overmacht om medische redenen, jaarlijkse vakantie en staking/lock-out), weergegeven door DMFA onder code 70;

- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van economische reden, weergegeven door DMFA onder code 71;

- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer, weergegeven door DMFA onder code 72;

- dagen van jeugdvakantie en seniorvakantie, weergegeven door DMFA onder code 73;

- verlof voor pleegzorg, weergegeven door DMFA onder code 75;

- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht - corona, overmacht - overstromingen en overmacht - oorlog Oekraïne, weergegeven door DMFA onder code 77;

- palliatief verlof.

§ 2. Het maximum aantal gelijkgestelde dagen dat in aanmerking genomen wordt, wordt bepaald op 130 arbeidsdagen per referteperiode, indien de arbeider minstens 130 gepresteerde dagen kan bewijzen tijdens deze referteperiode.

Het maximum aantal gelijkgestelde dagen dat in aanmerking genomen wordt, wordt bepaald op een derde van het aantal gepresteerde dagen tijdens de referteperiode, indien de arbeider minder dan 130 gepresteerde dagen kan bewijzen tijdens deze referteperiode.

§ 3. Het maximum aantal gelijkgestelde dagen dat in aanmerking genomen wordt, wordt vanaf 1 juli 2023 bepaald op 130 arbeidsdagen per referteperiode, indien de arbeider minstens 120 gepresteerde dagen kan bewijzen tijdens deze referteperiode.

Het maximum aantal gelijkgestelde dagen dat in aanmerking genomen wordt, wordt vanaf 1 juli 2023 bepaald op een derde van het aantal gepresteerde dagen tijdens de referteperiode, indien de arbeider minder dan 120 gepresteerde dagen kan bewijzen tijdens deze referteperiode.

§ 4. Onder “gepresteerde dagen”, zoals vermeld in artikel 10 § 2 en § 3, wordt verstaan: de dagen die betaald worden ingevolge de wetgeving en in uitvoering van alle toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten, meer concreet de dagen die worden weergegeven onder de DMFA-codes 1 tot en met 5, code 14 en code 20.

§ 5. Het in aanmerking te nemen loon voor de gelijkgestelde dagen is het gemiddeld dagloon tijdens de referteperiode.

Dit gemiddeld dagloon wordt bekomen door de totale collectieve loonmassa van de 4 kwartalen van de referteperiode (aangegeven in de DMFA onder de bezoldigingscode 1 tot en met 6) te delen door het aantal collectief bezoldigde dagen (aangegeven in de DMFA onder de prestatiecode 1, 3, 4, 5 en 20) van de referteperiode.

§ 6. In het kader van palliatief verlof, zoals bepaald in artikel 10, § 1, 19de van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, wordt voorzien in een gelijkstelling door middel van het toekennen van een forfaitaire premie, op basis van onderstaande formule:

- gemiddeld dagloon, zoals gedefinieerd in artikel 10 § 5, tijdens de referteperiode x 20 x 0,0833, in geval van een volledige onderbreking wegens palliatief verlof;

- gemiddeld dagloon, zoals gedefinieerd in artikel 10 § 5, tijdens de referteperiode x 20 x 0,0833 / 2, in geval van een halftijdse schorsing wegens palliatief verlof;

- gemiddeld dagloon, zoals gedefinieerd in artikel 10 § 5, tijdens de referteperiode x 20 x 0,0833 / 5, in geval van een 1/5de schorsing wegens palliatief verlof.

De arbeider maakt hiertoe een aanvraagformulier over aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector elektriciens, dat ter beschikking wordt gesteld door VOLTA vzw/asbl.

Er geldt een verjaringstermijn van 5 jaar.

Art. 11.

Genieten de eindejaarspremie naar rata van de geleverde prestaties gedurende de referteperiode:

- de arbeiders die tijdens de referteperiode één of meerdere contracten hebben van bepaalde duur, of voor duidelijk omschreven werk, of een vervangingsovereenkomst;

- de arbeiders die de onderneming vrijwillig verlaten;

- de arbeiders die ontslagen worden, met uitzondering van arbeiders die ontslagen worden om dringende reden;

- de arbeiders waarvan het contract beëindigd wordt wegens redenen van overmacht;

- de arbeiders waarvan de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk overleg beëindigd wordt.

Art. 12.

Ontvangen een volledige eindejaarspremie:

- de arbeiders die ontslagen worden omwille van brugpensioen/stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag;

- de arbeiders die met pensioen gaan;

- de rechthebbenden van een tijdens de referteperiode overleden arbeider.

Onder volledige eindejaarspremie wordt verstaan: een basiseindejaarspremie, gebaseerd op het gemiddeld dagloon tijdens de referteperiode, vermenigvuldigd met 260, vermenigvuldigd met 0,0833.

Art. 13.

Voor de toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient onder referteperiode te worden verstaan de periode van twaalf maanden van 1 juli van het vorige kalenderjaar tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar.

HOOFDSTUK VII. – Uitbetaling van de eindejaarspremie

Art. 14.

De eindejaarspremies worden individueel berekend.

Het vertrekpunt voor de berekening van de eindejaarspremie is de bruto-eindejaarspremie, waarop vervolgens de geldende reglementering inzake afhouding voor Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en bedrijfsvoorheffing wordt toegepast.

Art. 15.

Er wordt een eindejaarsfiche opgesteld met vermelding van de berekening van de eindejaarspremie, zoals omschreven in artikel 14.

Art. 16.

De raad van bestuur van het fonds voor bestaanszekerheid bepaalt de modaliteiten van betaling, die gebeurt vóór 31 december volgend op het einde van de referteperiode op basis van de op dat moment beschikbare loongegevens.

HOOFDSTUK VIII. – Saldo na uitbetaling van de eindejaarspremie

Art. 17.

De modaliteiten van de aanwending van het eventuele saldo, na uitbetaling van de eindejaarspremie, wordt vastgesteld door de raad van bestuur van het “Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens”.

Er geldt een verjaringstermijn van 5 premiejaren.

HOOFDSTUK IX. – Slotbepalingen

Art. 18.

Het fonds voor bestaanszekerheid verzekert middels de financiering voorzien in zijn statuten, in ieder geval de bij artikel 9 bedoelde eindejaarspremies aan alle regelmatig in het personeelsregister ingeschreven arbeiders van de in artikel 1 bedoelde werkgevers.

Art. 19.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2020, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens : installatie en distributie, betreffende de eindejaarspremie algemeen regime, geregistreerd op 10 december 2020 onder het nummer 162.265/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 april 2021 (BS van 24 juni 2021) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens : installatie en distributie, betreffende de eindejaarspremie-F.E.E., geregistreerd op 30 september 2019 onder het nummer 154.074/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 november 2019 (BS van 13 december 2019).

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd met een opzegging van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens : installatie en distributie. Deze opzegging van 6 maanden kan slechts worden gegeven ingaand vanaf 1 januari van het volgende kalenderjaar.

Art. 20.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

BIJLAGE 1

						20214
	kwartaal	WKG CAT	RSZ	KBO	werkgever	WKN
1	20214	467	030154583	0402947797	EQUANS SERVICES SA	1200
2	20214	467	031664970	0402969474	IMTECH BELGIQUE SA	88
3	20214	467	033540659	0406129003	VEOLIA NV-SA	689
4	20214	467	034708636	0407178680	RELAITRON SA	10
5	20214	467	048375354	0422672748	SENEC SA	60
6	20214	467	064047547	0404637577	ELTRA NV	46
7	20214	467	066952891	0401345121	SAREM NV	7
8	20214	467	069573055	0405318953	CEBEO NV	204
9	20214	467	080426579	0415144459	ENGELS GROUP BV	26
10	20214	467	080899648	0415569081	E.R.M. NV	2
11	20214	467	086730415	0437237396	REXEL BELGIUM NV	130
12	20214	467	093724309	0425608680	ASOGEM NV	18
13	20214	467	098162156	0423806163	QUINTINES NV	14
14	20214	467	122126685	0457961942	TRANZCOM SA	1
15	20214	467	138170485	0508450838	CEGELEC BUILDING SERVICES SA	117
16	20214	467	151321357	0427465142	HEYNEN NV	1
17	20214	467	155309609	0435352727	EB BORDENBOUW NV	28
18	20214	467	156788956	0437759812	SMEG BELGIUM NV	25
19	20214	467	173658420	0459831270	ALECO BVBA	5
						2671

CAO: 11.09.19 **KB: 24.11.19** **BS: 13.12.19**
Registratienummer: 154.074/CO/149.01
Registratiedatum: 30.09.19
Publicatie van registratie in BS op: 28.10.19

1. Inhoud:

   Regeling eindejaarspremie voor ondernemingen die zijn aangesloten bij de Federatie van de Elektriciteit en de Elektronica (herkenbaar aan het RSZ-kengetal 467)

   - Toekenning eindejaarspremie aan arbeiders die op 30 november van het refertejaar zijn ingeschreven in het personeelsregister van de onderneming
   - Bedrag eindejaarspremie: 8,33 % van het jaarlijks brutoloon
   - Gelijkstellingen (max. 150 dagen, mits minstens zes maanden arbeidsprestaties in het refertejaar:
     - ziekte
     - arbeidsongeval
     - bevallingsrust
     - geboorte- en adoptieverlof
     - tijdelijke werkloosheid
     - militaire dienst
     - palliatief verlof
   - Volledige premie:
     - overlijden
     - pensioen
     - SWT (mits 5 jaar anciënniteit in de onderneming)
   - Verlies van het recht:
     - ontslag dringende reden
   - Pro rata:
     - ontslag door werkgever
     - beëindiging contract wegens overmacht
     - contract bepaalde duur van minstens 3 maanden
     - ontslag door de arbeider die minstens 5 jaar anciënniteit heeft in de onderneming
   - Betaling door de werkgever: bij de uitbetaling het dichtst bij 15 december van ieder beschouwde jaar
   - Referteperiode: 1 december – 30 november

2. Vervanging van cao:

   Cao 27.09.17 – KB 13.06.18 – BS 10.07.18 – Registratienummer 142.859/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur

131-a. Eindejaarspremie - F.E.E

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019

EINDEJAARSPREMIE - F.E.E.

In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en aangesloten zijn bij de Federatie van de Elektriciteit en de Elektronica (F.E.E.).

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Toekenningsmodaliteiten

Art. 3.

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden, wordt een eindejaarspremie toegekend aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders die op 30 november van het refertejaar in het personeelsregister van de onderneming ingeschreven zijn.

Art. 4.

Deze eindejaarspremie wordt op 8,33 % van het jaarlijks brutoloon vastgesteld.

Art. 5.

§ 1. Het jaarlijkse brutoloon wordt verhoogd met het normale dagloon overeenkomend met de dagen afwezigheid gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen, ten belope van 150 dagen per jaar en voor zover de belanghebbende in het refertejaar minstens zes maanden arbeidsprestaties heeft verricht.

§ 2. Onder gelijkgestelde dagen wordt verstaan de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge ziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust, geboorte- en adoptieverlof, tijdelijke werkloosheid, militaire dienst of palliatief verlof.

§ 3. Het in aanmerking te nemen normaal dagloon wordt bekomen door het loon betaald gedurende de referteperiode te delen door het aantal betaalde dagen in de loop van dezelfde periode.

Art. 6.

Het bedrag van de eindejaarspremie kan, naar rato van € 2,48 per niet verantwoorde afwezigheidsdag, verminderd worden, met maximum € 24,79.

Art. 7.

§ 1. De gepensioneerde arbeiders, de arbeiders die met brugpensioen gaan en de rechthebbenden van een overleden arbeider, genieten de integrale premie voor het beschouwde jaar. Voor de arbeiders die met brugpensioen gaan, geldt een voorwaarde van minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming.

§ 2. Het in aanmerking te nemen loon is dit van de laatste twaalf maanden van de loopbaan van de werkman.

§ 3. Onder rechthebbende wordt verstaan de fysieke persoon die de begrafeniskosten gedragen heeft.

Art. 8.

De arbeiders die voor een dringende reden ontslagen worden, verliezen het recht op de premie.

Art. 9.

De arbeiders die gedurende de referteperiode ontslagen worden om gelijk welke andere reden dan de dringende reden, genieten de premie naar rata van de geleverde prestaties gedurende de voornoemde periode.

De arbeiders waarvan het contract beëindigd wordt wegens redenen van overmacht, genieten op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten, de premie naar rata van de geleverde prestaties gedurende het betreffende jaar.

De arbeiders met een contract van bepaalde duur van minstens drie maanden hebben recht op een eindejaarspremie naar rata van de geleverde prestaties binnen de referteperiode.

Vanaf 1 juli 2019 wordt een eindejaarspremie naar rata van de geleverde prestaties binnen de referteperiode toegekend bij ontslag door de arbeider die tenminste 5 jaar anciënniteit heeft in de onderneming.

Art. 10.

De eindejaarspremie wordt betaald bij de uitbetaling het dichtst bij 15 december van ieder beschouwde jaar.

Art. 11.

Voor de toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient onder referteperiode te worden verstaan, de periode van twaalf maanden die 30 november van het beschouwde jaar voorafgaat.

HOOFDSTUK III. – Slotbepalingen

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd met een opzegging van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie. Deze opzegging van 6 maanden kan slechts worden gegeven ingaand vanaf 1 juli van het volgende kalenderjaar.

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 27 september 2017 inzake eindejaarspremie – F.E.E., geregistreerd onder het nummer 142.859/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2018 (BS 10 juli 2018).

CAO: 02.12.21 **KB:** **BS:**
Registratienummer: 170.308/CO/149.01
Registratiedatum: 17.02.22
Publicatie van registratie in BS op: 28.02.22

1. Inhoud:

   Harmonisatie eindejaarspremie

   De eindejaarspremie van de 467-bedrijven, de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en aangesloten zijn bij de Federatie van de Elektriciteit en de Elektronica, zal geïntegreerd worden in het algemeen systeem van de eindejaarspremie van de 067-bedrijven, betaald door het Fonds voor bestaanszekerheid en dit met toepassing vanaf 1 januari 2022

   Er zal een technische werkgroep geïnstalleerd worden om deze integratie tot stand te brengen

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur

131-b. Harmonisatie Eindejaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

HARMONISATIE EINDEJAARSPREMIE

In uitvoering van artikel 9 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritaire Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Kader

Art. 2.

De eindejaarspremie van de 467-bedrijven, de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en aangesloten zijn bij de Federatie van de Elektriciteit en de Elektronica, zal geïntegreerd worden in het algemeen systeem van de eindejaarspremie van de 067-bedrijven, betaald door het Fonds voor bestaanszekerheid en dit met toepassing vanaf 1 januari 2022.

Er zal een technische werkgroep geïnstalleerd worden om deze integratie tot stand te brengen.

HOOFDSTUK III. – Algemene bepalingen

Art. 3.

In toepassing van artikel 9 van het Nationaal Akkoord 2021-2022 wordt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, geregistreerd onder het nummer 167.267/CO/149.01 vanaf 1 januari 2022 als volgt gewijzigd.

a) Artikel 5 van de statuten van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door:

   "Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

   Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden."

b) Artikel 21 van de statuten van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door:

   "De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben ten laste van het Fonds recht op een eindejaarspremie volgens de voorwaarden en modaliteiten beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2020 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie - algemene regeling, geregistreerd onder het nummer 162.265/CO/149.01 of de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie – F.E.E., geregistreerd onder het nummer 154.074/CO/149.01".

c) Artikel 29.2 § 3 van de statuten van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door:

   "De bijdrage van de werkgevers, die vallen onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst "eindejaarspremie - algemeen regime", wordt vanaf 1 januari 2022 bepaald op 13,15 % van de brutolonen van de arbeiders om de financiering van de voorziene eindejaarspremie te verzekeren."

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake eindejaarspremie zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 4.

In het kader van het huidige nationaal akkoord 2021-2022 verbinden de partijen zich er formeel toe om de werkzaamheden te voltooien, die moeten leiden tot de samenvoeging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie – F.E.E., geregistreerd onder het nummer 154.074/CO/149.01 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2020 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie - algemene regeling, geregistreerd onder het nummer 162.265/CO/149.01. Dit gebeurt door de ondertekening van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst tegen uiterlijk 31 maart 2022 die retroactief van toepassing zal zijn vanaf 1 januari 2022.

De technische werkgroep zoals bepaald in artikel 2 zal zich hierover buigen.

Art. 5.

De arbeiders die op 1 december 2021 onder het toepassingsgebied vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie – F.E.E., geregistreerd onder het nummer 154.074/CO/149.01 mogen geen enkel nadeel ondervinden betreffende de wijziging van het systeem van betaling eindejaarspremie.

Art. 6.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2020 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie - algemene regeling, geregistreerd onder het nummer 162.265/CO/149.01 wordt vanaf 1 januari 2022 als volgt gewijzigd:

a) Artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door:

"Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op de ondernemingen die aangesloten zijn bij de Federatie van de Elektriciteit en de Elektronica (F.E.E. vzw) voor wat betreft het artikel 10 tot en met 15."

b) Artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door:

"Alle werkgevers behorende tot de sector Elektriciens, installatie en distributie, betalen een eindejaarspremie aan hun arbeiders, volgens de modaliteiten en voorwaarden vermeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst."

Art. 7.

Conform de bepalingen van artikel 6 en 29.2. § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid van 24 augustus 2021, gesloten in het Paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd onder het nummer 167.267/CO/149.01 (BS van 20 oktober 2021) bedraagt de totale bijdrage 13,15 %.

De inning en de invordering van deze bijdrage wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 inzake de fondsen voor bestaanszekerheid.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake FBZ-bijdrage eindejaarspremie zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 8.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie – F.E.E., geregistreerd onder het nummer 154.074/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 november 2019 (BS 13/12/2019) zal ten laatste op 31 maart 2022 worden vervangen door een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst opgesteld zoals bepaald in artikel vier van onderhavige overeenkomst en met respect van het principe van artikel vijf van onderhavige overeenkomst.

HOOFDSTUK IV. – Overgangsbepalingen

Art. 9.

De werkgevers die op 1 december 2021 onder het toepassingsgebied vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie – F.E.E., geregistreerd onder het nummer 154.074/CO/149.01, zullen een eenmalige storting voor de maand december 2021 verrichten rekening houdende met de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2016 betreffende de FBZ-bijdrage eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 135.599/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 augustus 2017 (BS 22/09/2017). Deze storting zal ten uitzonderlijke titel rechtstreeks naar het “Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens” verricht worden.

De modaliteiten zullen opgenomen worden in de collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 5 afgesloten zal worden. De werkgevers zullen hiervan per brief worden ingelicht.

Art. 10.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

§ 2. Zij kan door één van de partijen worden opgezegd met een opzegging van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie. Deze opzegging van 6 maanden kan slechts worden gegeven ingaand vanaf 1 januari 2023.

Art. 11.

Overeenkomstig artikel 14.1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 02.12.21 **KB: 26.06.22** **BS:**
Registratienummer: 168.817/CO/149.01
Registratiedatum: 13.12.21
Publicatie van registratie in BS op: 22.12.21

1. Inhoud:

   Coronapremie

   - Uiterlijk op 15 december 2021 kennen de ondernemingen een eenmalige coronapremie toe
   - De basispremie bedraagt € 300
   - Deze premie wordt verhoogd met een variabel deel ten belope van € 100 voor ondernemingen zonder bedrijfsverlies in het boekjaar 2020 (op het niveau van de technische bedrijfseenheid (TBE))
   - Toekenning per arbeider:
     - met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2021 en minstens 1 dag effectief hebben gewerkt in het tweede kwartaal van 2020
     - pro rata de effectieve tewerkstellingsbreuk van de arbeider op datum van 30 november 2021
     - het variabel gedeelte van de coronapremie en € 100 van de basispremie kunnen worden toegerekend op de coronapremie die reeds werd toegekend na 8 juni 2021
     - op ondernemingsniveau kan onderhandeld worden over een verhoging tot maximum € 500

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 augustus 2021 en dit tot en met 31 december 2021

140. Coronapremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

CORONAPREMIE

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder *"arbeiders"* verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – VOORWERP

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de toekenning van een coronapremie zoals bepaald in artikel 19*quinquies*, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021. (Belgisch staatsblad van 29 juli 2021)

Zij legt de voorwaarden vast die van toepassing zijn voor de toekenning van de coronapremie.

HOOFDSTUK III. – Bedrag en toekenningsmodaliteiten

Art. 3.

§ 1. Modaliteiten

De onderneming kiest voor een toekenning op naam van de arbeider.

Het totale bedrag aan toegekende coronapremies moet voorkomen op de individuele rekening van de arbeider, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

Het totale bedrag van de door de werkgever toegekende coronapremie-consumptiecheques mag niet meer bedragen dan € 500 per arbeider.

Arbeiders tewerkgesteld met een tijdelijk contract of op interimbasis zullen op gelijke wijze als arbeiders met een vast contract, onderworpen zijn aan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Bedrag

De basispremie bedraagt € 300.

Deze premie wordt verhoogd met een variabel deel ten belope van € 100 voor ondernemingen zonder bedrijfsverlies (code 9901 van de resultatenrekening van de jaarrekening) in het boekjaar 2020.

De berekening ervan gebeurt op het niveau van de technische bedrijfseenheid (TBE).

Voor de beoordeling van de voorwaarde voor de variabele premie wordt verwezen naar de goedgekeurde jaarrekening waarin het 2e kwartaal 2020 vervat zit.

§ 3. Toekenning per arbeider

De premie wordt toegekend aan de arbeiders op basis van onderstaande modaliteiten:

Om gerechtigd te zijn op de premie dient de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2021 en minstens 1 dag effectief hebben gewerkt in het tweede kwartaal van 2020.

De coronapremie wordt toegekend pro rata de effectieve tewerkstellingsbreuk van de arbeider op datum van 30 november 2021.

Het variabel gedeelte van de coronapremie en € 100 van de basispremie kunnen worden toegerekend op de coronapremie die reeds werd toegekend na 8 juni 2021.

Op ondernemingsniveau kan onderhandeld worden over een verhoging tot maximum € 500.

Desgevallend dient de toekenning ervan in overeenstemming met artikel 19*quinquies* van het uitvoeringsbesluit van de RSZ-wet geregeld te worden in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of, bij gebrek aan syndicale delegatie, in een schriftelijke individuele overeenkomst.

Art. 4.

§ 1. De consumptiecheques mogen alleen gebruikt worden voor uitgifte in:

- de inrichtingen die ressorteren onder de horeca-sector;

- de kleinhandelszaken die, in de gelijktijdige fysieke aanwezigheid van de consument in de vestigingseenheid, goederen aanbieden aan de consument, met inbegrip van de hersteldiensten waarbij het te herstellen goed fysiek door de consument in de vestigingseenheid wordt gebracht en afgehaald;

- in de wellnesscentra (de sauna's, zonnebanken, jacuzzi's, stoomcabines en hammams);

- in de activiteiten die genoemd worden onder het paritair comité van de toeristische attracties (PC 333);

- in de bioscopen en in de overige inrichtingen die behoren tot de culturele sector die zijn erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd door de bevoegde overheid;

- in de bowlingzalen, de zwembaden en de fitnesscentra en in de sportverenigingen voor wie een federatie, erkend of gesubsidieerd door de gemeenschappen, bestaat of behoren tot een van de nationale federaties;

- in de schoonheidssalons, de niet-medische pedicurezaken, de nagelsalons, de massagesalons, de kapperszaken en barbiers, de tatoeage- en piercingsalons;

- de rijscholen.

§ 2. De geldigheid van de consumptiecheques is beperkt tot 31 december 2022. Dit is de uiterste datum waarop de arbeider de consumptiecheques kan besteden.

HOOFDSTUK IV. – Uitreikingsdatum

Art. 5.

Uiterlijk op 15 december 2021 kennen de ondernemingen een eenmalige coronapremie toe.

HOOFDSTUK V. – Inwerkingtreding en geldigheid

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur gaande van 1 augustus 2021 tot 31 december 2021.

Art. 7.

Overeenkomstig artikel 14.1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering en aan de ondertekenende organisaties.

CAO: 10.07.97 **KB: 11.10.99** **BS: 08.12.99**
Registratienummer: 46.944/CO/149.01
Registratiedatum: 28.01.98
Publicatie van registratie in BS: 13.05.98

1. Inhoud:

   Regeling gereedschapskoffer

2. Vervanging van cao:

   Cao 01.06.93 – KB 23.06.95 – BS 08.08.95

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 september 1997 voor onbepaalde duur

141. Gereedschapskoffer

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1997

GEREEDSCHAPSKOFFER

In uitvoering van artikel 7.4. van het nationaal akkoord van 15 mei 1997.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden of de werksters.

HOOFDSTUK II. – Gereedschapskoffer

Art. 2.

De werkgever stelt het nodige gereedschap ter beschikking van iedere werkman.

HOOFDSTUK III. – Opheffing van de gereedschapspremie

Art. 3.

De gereedschapspremie vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juni 1993 van onbepaalde duur, vervalt vanaf 31 augustus 1997.

HOOFDSTUK IV. – Overgangsmaatregelen

Art. 4.

Voor de werklieden die voor 1 september 1997 zelf hun gereedschapskoffer aangekocht hebben, wordt voor de overname van de koffer, forfaitair, door de werkgever volgende vergoeding betaald, uiterlijk naar aanleiding van de eerste loonafrekening die valt na 31 augustus 1997:

- vóór 1 september 1997 en na 31 augustus 1996: 15.000 fr. restwaarde;
- vóór 1 september 1996 en na 31 augustus 1995: 10.000 fr. restwaarde;
- vóór 1 september 1995 en na 31 augustus 1994: 5.000 fr. restwaarde;
- vóór 1 september 1994: 1.000 fr. restwaarde.

De werkman kan alleen als hij dit uitdrukkelijk wenst ook opteren om zijn koffer te behouden voor persoonlijk gebruik. In dit geval dient er geen vergoeding te worden betaald.

HOOFDSTUK V. – Geldigheid

Art. 5.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juni 1993, gesloten in Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, betreffende de toekenning van een gereedschapspremie, afgesloten voor onbepaalde duur en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 23 juni 1995, vervalt.

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 1997 en geldt voor een onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

CAO: 01.06.93 **KB: 23.06.95** **BS: 09.08.95**
Registratienummer: 33.230/CO/149.01
Registratiedatum: 28.07.93
Publicatie van registratie in BS: 18.08.93

1. Inhoud:

   Regeling premie ongezond en gevaarlijk werk, werken op grote hoogte:

   - ongezond of gevaarlijk werk:
     - werken van uitzonderlijke aard, die een gevaar opleveren al dan niet eigen aan het beroep
     - +15 %
   - werken op grote hoogte:
     - werken regelmatig uit te voeren op een hoogte boven een stabiel niveau of op een onstabiel niveau
     - +15 %
   - gelijke premie van de gewoonlijke arbeider en de elektricien:
     - de elektriciens, die moeten arbeiden op plaatsen of in lokalen waar werklieden die er gewoonlijk werken, een vergoeding genieten onder de vorm van een al dan niet in het loon opgenomen premie, wegens ongezond werk, hebben recht op dezelfde vergoeding voor de duur van hun tewerkstelling op bedoelde plaatsen

2. Vervanging van cao:

   Cao 02.07.85 – KB 13.09.85 – BS 18.10.85

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 1993 voor onbepaalde duur

142. Premie voor ongezond en gevaarlijk werk

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juni 1993

PREMIE VOOR ONGEZOND EN GEVAARLIJK WERK

In uitvoering van punt 5.4. van het protocol van nationaal akkoord van 19 april 1993 voor 1993-1994.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II. – Toekenningsmodaliteiten

1. ONGEZOND OF GEVAARLIJK WERK

Art. 3.

Indien er, na alle reglementaire veiligheidsmaatregelen te hebben getroffen, nog werken zijn van uitzonderlijke aard, die een gevaar opleveren al dan niet eigen aan het beroep, heeft de werkman recht op een overloon van 10 %.

De werkman zal steeds voorafgaandelijk over deze toestand moeten ingelicht worden en kan, met kennis van zaken, de uitvoering van deze werken weigeren zonder dat hij hierom enig nadeel ondervindt.

2. WERKEN OP GROTE HOOGTE

Art. 4.

De werken regelmatig uit te voeren op een hoogte boven een stabiel niveau of op een onstabiel niveau geven in alle gevallen recht op de betaling van een premie van 10 %.

Onder stabiel niveau wordt verstaan: een niveau dat alle waarborgen inzake veiligheid biedt (bv.: een beschermde stelling, een beschermingscel, een hoogwerker met borstwering, een ladder voor zover de voeten van de arbeider een hoogte van 4 meter vanaf de grond niet overschrijden).

3. GELIJKE PREMIE VAN DE GEWOONLIJKE ARBEIDER EN DE ELEKTRICIEN

Art. 5.

Onverminderd de bepalingen van art. 3 en 4 hebben de elektriciens, die moeten arbeiden op plaatsen of in lokalen waar werklieden die er gewoonlijk werken, een vergoeding genieten onder de vorm van een al dan niet in het loon opgenomen premie, wegens ongezond werk, recht op dezelfde vergoeding voor de duur van hun tewerkstelling op bedoelde plaatsen.

4. ALGEMENE BESCHIKKINGEN

Art. 6.

Onverminderd gunstiger regelingen op ondernemingsvlak, en met uitzondering van de ondernemingen aangesloten bij de “Beroepsvereniging van de radio- en televisiedistributie (R.T.D)”, wordt het percentage overloon zoals vermeld in artikel 3 en 4 met ingang van 1 juni 1993 op 15 % gebracht. De percentages van artikel 3 en 4 zijn in dit geval niet cumuleerbaar.

Art. 7.

De onderhavige overeenkomst mag geenszins als gevolg hebben dat het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming niet wordt toegepast, of dat de waakzaamheid vermindert waarvan de werkgevers, de werklieden en hun vertegenwoordigers desbetreffend blijk moeten geven (bv. art. 54*ter* van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming - afgezonderde tewerkgestelde werknemers).

Art. 8.

Voordeliger bepalingen geldend op het vlak van de onderneming blijven van toepassing, en kunnen niet gecumuleerd worden met de voordelen van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 9.

Deze collectieve overeenkomst vervangt deze van 2 juli 1985, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn, betreffende de toekenning van een premie voor ongezond en gevaarlijk werk aan de werklieden en werksters tewerkgesteld in de ondernemingen welke elektriciteit aanleggen, de ondernemingen van de klein- of groothandel in elektrische toestellen en de ondernemingen voor radio- en teledistributie, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 13 september 1985 (Belgisch Staatsblad van 18 oktober 1985).

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1993 en geldt voor onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

CAO: 10.07.01 **KB: 23.10.02** **BS: 31.12.02**
Registratienummer: 59.082/CO/149.01
Registratiedatum: 01.10.01
Publicatie van registratie in BS: 13.10.01

1. Inhoud:

   - Definitie ploegenarbeid:
     opeenvolging van 2 ploegen zonder onderbreking of ploegen die max. 1/2 van de normale dagtaak samen werken
   - Premie:
     - ploegenarbeid + 10 %
     - nachtarbeid + 20 %

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 april 2001 voor onbepaalde duur

147. Ploegenpremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2001

PLOEGENPREMIE

In uitvoering van artikel 9 van het nationaal akkoord 2001-2002 van 28 mei 2001.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden of de werksters.

HOOFDSTUK II. – Toepassingsmodaliteiten

Art. 2. – Definitie ploegenarbeid

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak is er sprake van ploegenarbeid wanneer de ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of de ploegen niet aaneensluitend zijn maar hoogstens gedurende de helft van de normale dagtaak samenwerken.

Arbeiders die zijn tewerkgesteld in een ploegenregime staat het vrij om - in overleg met de bedrijfsleiding - met behoud van de ploegenpremie onderling van ploeg te wisselen.

Art. 3. – Premie voor ploegenarbeid

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt het basisloon van de werklieden die ploegenarbeid verrichten (vroege en late shift) verhoogd met 10 %.

Art. 4. – Premie voor nachtarbeid

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt het basisloon van de werklieden die nachtarbeid verrichten (tussen 20 u. en 6 u.) verhoogd met 20 %.

HOOFDSTUK III. – Duur van de overeenkomst

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2001 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en aan de in dat Paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 april 2003.

CAO: 30.03.22 **KB:** **BS:**
Registratienummer: 174.155/CO/149.01
Registratiedatum: 15.07.22
Publicatie van registratie in BS op: 05.08.21

1. Inhoud:

Vervoerskosten

- Vervoerskosten voor de arbeiders die zich van hun woonplaats naar de zetel van de onderneming, de aanwervingsplaats of de ophaalplaats begeven:
  - *gemeenschappelijk openbaar vervoer:*
    - terugbetaling van 100 % van de kosten
    - aanbeveling tot 3de betalersregeling op ondernemingsvlak (in dat geval bedraagt de tussenkomst van de werkgever 80 % van de kosten, de overige 20 % is ten laste van de overheid)
  - *privé vervoer:*
    - recht op de werkgeversbijdrage in het maand- of weekabonnement, zoals opgenomen in artikel 11 van de cao nr. 19/9
    - verplaatsing met eigen vervoer geldt voor alle mogelijke eigen vervoermiddelen, ook te voet
    - de vergoeding dient steeds in zijn geheel te worden betaald; een omrekening naar een dagbedrag is niet toegestaan
    - vanaf 1 juli 2019: fietsvergoeding: € 0,24/km. De fietsvergoeding kan in geen geval lager zijn dan de tussenkomst van de werkgever in privévervoer
    - werkgeversbijdrage in week- of maandabonnement jaarlijkse indexering op 1 februari
  - *specifieke bepalingen:*
    - ook voor leerlingen in een systeem van alternerend leren + voor arbeiders die een competentietest voor een ervaringsbewijs willen afleggen

- Vervoerskosten voor de arbeiders die zich van hun woonplaats, de zetel van de onderneming of de ophaalplaats naar een werf begeven, die niet de aanwervingsplaats is:
  - *openbaar vervoer naar de werf:*
    - volledige terugbetaling van de kost van het openbaar vervoer
  - *verplaatsing met persoonlijk vervoermiddel naar de werf:*
    - € 0,2780/km (bedrag op 01.02.2021)
    - € 0,2923/km (bedrag op 01.02.2022)
    - Jaarlijks geïndexeerd op 01 februari
  - *verplaatsing met het voertuig van de werkgever naar de werf:*
    - € 0,1395 per kilometer (bedrag op 01.02.21)
    - € 0,1467 per kilometer (bedrag op 01.02.22)
    - jaarlijks geïndexeerd op 01 februari
  - *vergoeding voor de chauffeur:*
    - chauffeur = de arbeider die met een bedrijfsvoertuig min. 1 medepassagier vervoert
    - € 0,1579/km (bedrag sinds 01.02.21)
    - (jaarlijks geïndexeerd op 1 februari, maar RSZ-plafond is bereikt)
  - *vergoeding voor de chauffeur zonder passagier:*
    - € 0,1464/km (bedrag op 01.02.21)
    - € 0,1539/km (bedrag op 01.02.22)
    - jaarlijks geïndexeerd op 01 februari
  - *mobiliteitsverlof:*
    - vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021: een dag mobiliteitsverlof voor arbeiders die jaarlijks minstens 43.000 kilometer afleggen
    - vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur: een dag mobiliteitsverlof voor arbeiders die jaarlijks minstens 40.000 kilometer afleggen
    - vanaf 1 januari 2022 kan de dag mobiliteitsverlof omgezet worden in een terugkerend gelijkwaardig voordeel
- Betalingsmodaliteiten
- Kosten en vergoedingen voor verplaatsingen vanaf de plaats van tewerkstelling:
  - *werkgever* betaalt de volledige verplaatsingskosten (behalve indien de werkgever een vervoermiddel ter beschikking stelt)
  - *verplaatsingstijd* = arbeidstijd en dient als dusdanig verloond te worden

2. Vervanging van cao:

   Cao 27.09.17 – KB 13.06.18 – BS 10.07.18 – Registratienummer 142.852/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur

151. Vervoerskosten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2022

VERVOERSKOSTEN

In uitvoering van artikel 10 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Art. 3.

De bepalingen van onderhavige overeenkomst zijn van toepassing op de werkelijke heen en terug opgetelde afstanden.

HOOFDSTUK II. – Vervoerkosten voor de arbeiders die zich van hun woonplaats naar de zetel van de onderneming, de aanwervingsplaats of de ophaalplaats begeven

Art. 4.

Vallen onder toepassing van hoofdstuk II, de arbeiders aangeworven ofwel op de zetel van de onderneming ofwel op een werf en die zich van hun woonplaats naar de zetel of deze werf begeven, alsook de arbeiders die zich van hun woonplaats naar de ophaalplaats, aangeduid door de werkgever, begeven.

Afdeling 1. - Gemeenschappelijk openbaar vervoer

Art. 5.

Wanneer de arbeider zich van zijn woonplaats naar de zetel van de onderneming, de aanwervingsplaats of de ophaalplaats verplaatst met het openbaar of gecombineerd openbaar vervoer, bedraagt de tussenkomst van de werkgever 100 % van de totale kost van het vervoerbewijs.

Art. 6.

De sociale partners bevelen de werkgevers aan om gebruik te maken van de derdebetalersregeling wanneer de arbeider zich verplaatst met het openbaar of gecombineerd openbaar vervoer. In dit geval bedraagt de tussenkomst van de werkgever 80 % van de totale kost van het vervoersbewijs en is er geen vergoeding aan de arbeider verschuldigd.

Afdeling 2. - Privé vervoer

Art. 7.

Wanneer de arbeider zich van zijn woonplaats naar de zetel van de onderneming, de aanwervingsplaats of de ophaalplaats verplaatst met het eigen vervoer, heeft hij recht op de werkgeversbijdrage in het maand- of weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in

de prijs van het vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen, ook te voet.

Art. 8.

Deze vergoeding op basis van de werkgeversbijdrage in het maandabonnement of weekabonnement, zoals bepaald in artikel 7 van onderhavige overeenkomst, dient steeds in zijn geheel te worden betaald en dit voor alle dagen van de maand of week afhankelijk van het soort abonnement dat de werkgever als basis gebruikt. Een omrekening van deze werkgeversbijdrage naar een dagbedrag is niet toegestaan.

Art. 9.

Vanaf 1 juli 2019 wordt een fietsvergoeding van € 0,24 per afgelegde kilometer wordt toegekend aan arbeiders die zich voor een gedeelte of voor de ganse afstand met de fiets verplaatsen.

De in huidig artikel bepaalde fietsvergoeding kan in geen geval lager zijn dan de overeenkomstig artikel 7 hierboven vastgestelde tussenkomst van de werkgever.

De werkgever zal op vraag van de arbeider jaarlijks de nodige gegevens bevestigen die het de arbeider mogelijk maken zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand tot de werkplaats, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding.

Art. 10.

De werkgeversbijdrage in het maandabonnement of weekabonnement, zoals voorzien in artikel 7 van onderhavige overeenkomst, dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS, conform het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

De werkgeversbijdrage in het week-of maandabonnement zijn in bijlage opgenomen.

Afdeling 3. - Specifieke bepalingen

Art. 11. – Verplaatsing voor leerlingen

Indien een leerling in een systeem van alternerend leren, zich van zijn woonplaats naar de zetel van de onderneming, de aanwervingsplaats of de ophaalplaats verplaatst, heeft hij recht op een terugbetaling van de vervoerskosten door de werkgever, en dit conform de regels die gelden voor de arbeiders van de sector, zoals opgenomen in afdeling 1 en 2 van onderhavig hoofdstuk.

Art. 12. – Verplaatsing naar een competentietest

Een arbeider die zich verplaatst om een competentietest voor een ervaringsbewijs af te leggen, heeft recht op een terugbetaling van de vervoerskosten door de werkgever, en dit conform de regels zoals opgenomen in afdeling 1 en 2 van onderhavig hoofdstuk.

Per kalenderjaar is de werkgever gehouden tot de terugbetaling van de vervoerskosten voor maximum 1 dag per kalenderjaar.

HOOFDSTUK III. – Vervoerkosten voor de arbeiders die zich van hun woonplaats, de zetel van de onderneming of de ophaalplaats naar een werf begeven, die niet de aanwervingsplaats is

Art. 13.

§ 1. Vallen onder toepassing van hoofdstuk III, de arbeiders die zich van hun woonplaats naar een werf begeven of van de zetel van de onderneming of van de ophaalplaats naar een werf gevoerd worden, voor zover deze werf niet de aanwervingsplaats van de arbeiders is.

§ 2. Indien de zetel van de onderneming niet enkel fungeert als ophaalplaats, maar dat er tevens arbeid wordt geleverd dan dient de arbeidstijd verloond te worden. Voor het vervoer naar de werf geldt enkel de mobiliteitsvergoeding.

§ 3. Voor de vergoedingen, zoals opgenomen in de artikelen 16 en 17 en 18, van onderhavige overeenkomst zijn de modaliteiten inzake de fiscale behandeling van de mobiliteitsvergoeding, zoals opgenomen in de circulaire 2020/C/56 van de FOD Financiën van 20.04.2020 van toepassing voor arbeiders van wie de plaats van tewerkstelling zich ten minste 5 kilometer van de woonplaats bevindt.

§ 4. Het aantal kilometers dat vergoed wordt door de werkgever, is niet begrensd.

Art. 14. – Type 1: Openbaar vervoer

De arbeiders die zich met het openbaar vervoer van hun woonplaats naar een werf begeven, die niet de aanwervingsplaats is, hebben recht op een werkgeverstegemoetkoming, gelijk aan de volledige terugbetaling van de totale kost van het gebruikte openbaar vervoer.

Art. 15. – Type 2 : Persoonlijk vervoermiddel

De arbeiders die zich met een persoonlijk vervoermiddel van hun woonplaats naar een werf begeven, dewelke niet de aanwervingsplaats is, hebben sinds 1 februari 2021 recht op een vergoeding van € 0,2780 per afgelegde kilometer.

Op 1 februari 2022 bedraagt deze vergoeding op € 0,2923 per afgelegde kilometer.

Art. 16. – Type 3 : Voertuig van de werkgever

De arbeiders die zich van hun woonplaats naar een werf begeven met een voertuig van de werkgever of van de zetel van de onderneming of een ophaalplaats naar een werf gevoerd worden, die niet de aanwervingsplaats is, hebben sinds 1 februari 2021 recht op een vergoeding van € 0,1395 per afgelegde kilometer.

Op 1 februari 2022 bedraagt deze vergoeding op € 0,1467 per afgelegde kilometer.

Art. 17. – Vergoeding voor de chauffeur

Als chauffeur wordt aanzien de arbeider die met een bedrijfsvoertuig minimum 1 medepassagier vervoert.

Sinds 1 februari 2021 is de vergoeding voor de chauffeur vastgesteld op € 0,1579 per afgelegde kilometer.

Gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing.

Art. 18. – Vergoeding voor de chauffeur zonder passagier

Sinds 1 februari 2021 ontvangt de arbeider die met een bedrijfsvoertuig rijdt zonder dat hij passagiers vervoert, een vergoeding van € 0,1464 per afgelegde kilometer.

Sinds 1 februari 2022, ontvangt de arbeider die met een bedrijfsvoertuig rijdt zonder dat hij passagiers vervoert, een vergoeding van 0,1539 EUR per afgelegde kilometer.

Gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing.

Art. 19. – Combinatie van vervoermiddelen

Indien de arbeiders gebruik maken van een combinatie van verschillende vervoermiddelen hebben ze, voor elk deel van de afgelegde weg met een bepaald vervoermiddel, recht op de hiervoor overeenstemmende werkgeverstegemoetkoming.

Art. 20. – Mobiliteitsverlof

§ 1. Vanaf 1 januari 2022 wordt een dag mobiliteitsverlof toegekend, aan arbeiders die jaarlijks tenminste 40.000 km afleggen.

Deze extra dag betaalde vakantie wordt toekend in het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarin het aantal km werd bereikt.

§ 2. De ondernemingen kunnen vanaf 1 januari 2022 de dag mobiliteitsverlof omzetten in een terugkerend gelijkwaardig voordeel dat enkel toegekend dient te worden voor de kalenderjaren waarin het jaarlijks aantal kilometers zoals bepaald in § 1 werd overschreden.

Bij de omzetting dient rekening gehouden te worden met de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) alsook met bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

De procedure voor de omzetting naar het terugkerend gelijkwaardig voordeel verloopt in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

De procedure voor de omzetting van het terugkerend gelijkwaardig voordeel verloopt in ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging via een schriftelijk akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

HOOFDSTUK IV. – Betalingsmodaliteiten

Art. 21.

De werkgeverstegemoetkomingen worden minstens eens per maand vereffend.

Art. 22.

De bedragen van type 1, zoals vastgelegd in artikel 14 van onderhavige overeenkomst, worden aangepast overeenkomstig de tarieven vastgesteld door de NMBS en de overige vervoersmaatschappijen.

De bedragen van type 2 en type 3, alsook de chauffeursvergoeding, zoals bepaald in respectievelijk artikel 15, 16, 17 en 18 van onderhavige overeenkomst, worden jaarlijks op 1 februari geïndexeerd op basis van het sociaal indexcijfer. De aanpassing wordt berekend door de sociale index van de maand januari van het desbetreffende kalenderjaar te vergelijken met de sociale index van januari van het voorgaande kalenderjaar.

De hoogte van deze aanpassing dient rekening te houden met de vierde decimaal en afgerond tot op het honderdste, het halve honderdste wordt tot het hogere honderdste afgerond.

Art. 23.

Alle indexeringen, zoals bepaald in artikel 22 van onderhavige overeenkomst, worden berekend rekening houdend met de zesde decimaal.

De uitkomst van deze indexeringen wordt afgerond tot het dichtst bijgelegen honderdste van de eurocent.

Voorbeeld:

- € …,000001 tot en met € …,000049 wordt afgerond naar het lagere honderdste van de eurocent;
- € …,000050 tot en met € …,000099 wordt afgerond naar het hogere honderdste van de eurocent.

Art. 24.

De geïndexeerde bedragen van type 3 en de chauffeursvergoeding (zoals voorzien in respectievelijk artikel 16, 17 en 18 van onderhavige overeenkomst) kunnen evenwel in geen geval het bedrag overschrijden dat is vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen, zoals opgenomen in artikel 19, § 2. 4° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

HOOFDSTUK V. – Kosten en vergoedingen voor verplaatsingen vanaf de plaats van tewerkstelling

Art. 25.

Vallen onder toepassing van hoofdstuk V, de kosten en vergoedingen voor verplaatsingen voor de arbeiders die zich van de plaats van tewerkstelling naar een andere plaats van tewerkstelling begeven.

Art. 26.

De werkgever betaalt de volledige verplaatsingskosten aan de arbeiders bedoeld in artikel 25.

Art. 27.

De verplaatsingskosten worden berekend volgens het officieel tarief van het normaal gebruikt vervoer.

Art. 28.

De werkgever is niet verplicht de verplaatsingskosten te betalen indien hij een vervoermiddel ter beschikking stelt van zijn arbeiders dat de vereiste veiligheid en comfort biedt.

Art. 29.

De verplaatsingstijd wordt beschouwd als prestatie-uren en dient als dusdanig verloond te worden, ook indien de verplaatsing met het voertuig van de werkgever gebeurt.

Art. 30.

De berekening van de vergoeding is gebaseerd op het werkelijk uurloon van de betrokken arbeider bedoeld in artikel 25.

Art. 31.

De werkgever die een arbeider naar een werf zendt moet hem behoorlijk kost en inwoon verschaffen voor zover deze verplaatsing een dagelijkse afwezigheid van meer dan twaalf uur van de woonplaats van de betrokkene veroorzaakt.

Art. 32.

De werkgever kan, in het kader van artikel 31, aan de arbeider die het aangevraagd heeft, het recht toestaan van dagelijks huiswaarts te keren.

HOOFDSTUK VI. – Algemene bepalingen

Art. 33.

De arbeider moet op de werkplaats, aangeduid door de werkgever, de normale wekelijkse arbeidsduur gangbaar in de onderneming presteren.

De werven aan verkeerswegen, waarvan de plaats niet nauwkeurig kan omschreven worden, door de mobiliteit van het werk zelf, worden voor de berekening van de verplaatsingskosten, en/of tijd bepaald door het grondgebied van de gemeente waar de arbeider het dagelijks werk aanvangt.

Art. 34.

De verplaatsingstijden zoals voorzien in artikel 29 zijn inbegrepen in de bepaling van het aantal prestatie-uren per week zoals vermeld in artikel 33 en maken deel uit van de wekelijkse arbeidsduur.

Art. 35.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn minimum voordelen die andere in de ondernemingen bestaande voordeliger regelingen onverkort laten.

Art. 36.

Voor de toepassing van de artikelen 15, 16, 20, 25 en 26, wordt de berekening van de afstand indien deze niet door de arbeiders aan de hand van vervoerdocumenten bewezen wordt, in gemeenschappelijk overleg tussen partijen bepaald in elke onderneming, dit teneinde rekening te houden met de geografische bijzonderheden.

De arbeider mag hierbij niet weigeren eventuele vervoerbewijzen of, bij ontstentenis, een door hem ondertekende verklaring, nodig voor het vaststellen van de afgelegde afstand, aan de werkgever voor te leggen.

Deze afstand mag tegensprekelijk gecontroleerd worden.

HOOFDSTUK VII. – Geldigheid

Art. 37.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd, ten vroegste vanaf 1 januari 2024, met een opzegging van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Art. 38.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 27 september 2017 inzake vervoerkosten, geregistreerd onder het nummer 142.852/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2018 (Belgisch Staatsblad van 10 juli 2018).

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE VERVOERSKOSTEN VAN 30 MAART 2022

IN UITVOERING VAN HOOFDSTUK II, AFDELING 2

De werkgeversbijdragen in het maandabonnement of weekabonnement worden op 1 februari 2021 als volgt vastgelegd:

Aantal km.	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Aantal km.	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever
1	5,48	18,26	22	16,86	56,19
2	6,13	20,45	23	17,49	58,09
3	6,75	22,21	24	18,00	59,37
4	7,29	24,26	25	18,39	61,91
5	7,91	26,05	26	19,17	63,20
6	8,41	27,83	27	19,53	65,13
7	8,80	29,63	28	19,89	67,67
8	9,33	31,14	29	20,68	68,94
9	9,84	33,19	30	21,07	70,22
10	10,34	34,48	31 - 33	21,97	74,04
11	10,99	37,03	34 - 36	23,75	79,15
12	11,48	38,31	37 - 39	25,15	84,26
13	12,01	39,58	40 - 42	26,81	89,39
14	12,50	42,14	43 - 45	28,34	94,50
15	13,03	43,40	46 - 48	30,12	99,56
16	13,66	45,33	49 - 51	31,52	105,97
17	14,18	47,22	52 - 54	32,54	109,79
18	14,70	48,51	55 - 57	33,83	112,34
19	15,31	51,06	58 - 60	35,11	116,18
20	15,84	52,35	61 - 65	36,40	120,01
21	16,34	54,24	66 - 70	38,31	126,41

Aantal km.	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Aantal km.	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever
71 - 75	39,58	132,79	136 - 140	62,55	210,66
76 - 80	42,14	137,88	141 - 145	65,13	215,77
81 - 85	43,40	144,28	146 - 150	67,67	223,41
86 - 90	45,33	150,63	151 - 155	67,67	227,27
91 - 95	47,22	155,75	156 - 160	70,22	232,36
96 - 100	48,51	162,15	161 - 165	71,51	238,75
101 - 105	50,41	168,50	166 - 170	72,77	243,84
106 - 110	52,35	174,90	171 - 175	75,33	250,23
111 - 115	54,24	180,00	176 - 180	76,61	256,62
116 - 120	56,19	186,38	181 - 185	79,15	260,47
121 - 125	57,47	191,52	186 - 190	80,42	266,83
126 - 130	59,37	197,92	191 - 195	81,71	273,23
131 - 135	61,29	204,28	196 -200	84,26	278,33

De werkgeversbijdragen in het maandabonnement of weekabonnement worden op 1 februari 2022 als volgt vastgelegd:

Aantal km.	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Aantal km.	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever
1	5,60	18,65	9	10,05	33,90
2	6,26	20,89	10	10,56	35,22
3	6,89	22,69	11	11,23	37,82
4	7,45	24,78	12	11,73	39,13
5	8,08	26,61	13	12,27	40,43
6	8,59	28,43	14	12,77	43,04
7	8,99	30,26	15	13,31	44,33
8	9,53	31,81	16	13,95	46,30

Aantal km.	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Aantal km.	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever
17	14,48	48,23	71 - 75	40,43	135,63
18	15,01	49,55	76 - 80	43,04	140,83
19	15,64	52,15	81 - 85	44,33	147,37
20	16,18	53,47	86 - 90	46,30	153,85
21	16,69	55,40	91 - 95	48,23	159,08
22	17,22	57,39	96 - 100	49,55	165,62
23	17,86	59,33	101 - 105	51,49	172,11
24	18,39	60,64	106 - 110	53,47	178,64
25	18,78	63,23	111 - 115	55,40	183,85
26	19,58	64,55	116 - 120	57,39	190,37
27	19,95	66,52	121 - 125	58,70	195,62
28	20,32	69,12	126 - 130	60,64	202,16
29	21,12	70,42	131 - 135	62,60	208,65
30	21,52	71,72	136 - 140	63,89	215,17
31 - 33	22,44	75,62	141 - 145	66,52	220,39
34 - 36	24,26	80,84	146 - 150	69,12	228,19
37 - 39	25,69	86,06	151 - 155	69,12	232,13
40 - 42	27,38	91,30	156 - 160	71,72	237,33
43 - 45	28,95	96,52	161 - 165	73,04	243,86
46 - 48	30,76	101,69	166 - 170	74,33	249,06
49 - 51	32,19	108,24	171 - 175	76,94	255,58
52 - 54	33,24	112,14	176 - 180	78,25	262,11
55 - 57	34,55	114,74	181 - 185	80,84	266,04
58 - 60	35,86	118,67	186 - 190	82,14	272,54
61 - 65	37,18	122,58	191 - 195	83,46	279,08
66 - 70	39,13	129,12	196 -200	86,06	284,29

CAO: 25.06.14 **KB: 24.03.15** **BS: 09.04.15**
Registratienummer: 123.003/CO/149.01
Registratiedatum: 19.08.14
Publicatie van registratie in BS: 18.09.14

1. Inhoud:

   Sectoraal systeem ecocheques:
   - garantie van de € 250 op jaarbasis (voor onbepaalde duur), uit te betalen in 1 schijf op 15 november
   - referteperiode: 1 oktober van het voorgaande jaar tot 30 september van het lopende jaar
   - gelijke rechten voor uitzendkrachten
   - bepaling van de gelijkgestelde periodes
   - pro rata voor in- en uitdiensttreding in de loop van de referteperiode (1/25 per week) en voor deeltijdse arbeiders
   - alternatieve besteding voor op ondernemingsvlak mogelijk:
     - mits garantie van € 250 op jaarbasis
     - mits CAO (getekend door alle vakbondsafgevaardigden) in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging
     - mits CAO of toetredingsakte in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

2. Vervanging van cao:

   Cao 20.10.11 – KB 08.01.13 – BS 05.03.13

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur

160. Sectoraal systeem ecocheques

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014

SECTORAAL SYSTEEM ECOCHEQUES

In uitvoering van artikel 5 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 9 mei 2014.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Algemeen kader

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van

- het interprofessioneel akkoord 2009-2010 van 22 december 2008;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 bis betreffende de ecocheques en gesloten in de Nationale Arbeidsraad van respectievelijk 20 februari 2009 en 21 december 2010;
- de adviezen betreffende de ecocheques met nummers 1675, 1728 en 1758 van de Nationale Arbeidsraad van respectievelijk 20 februari 2009, 16 maart 2010 en 21 december 2010;

- het koninklijk besluit van 14 april 2009 tot invoeging van een artikel 19*quater* in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 november 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (Belgisch Staatsblad 20 mei 2009).

HOOFDSTUK III. – Toekenning van de ecocheques

Art. 3.

Aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider wordt jaarlijks 1 schijf van ecocheques betaald, en dit ter waarde van € 250,00.

Art. 4.

De betaling van deze ecocheques vindt jaarlijks plaats op 15 november. De referteperiode loopt telkens van 1 oktober van het voorgaande jaar tot en met 30 september van het lopende jaar.

Art. 5.

De hoogste nominale waarde van de ecocheque die wordt toegekend, zoals opgenomen in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, bedraagt € 10,00 per ecocheque.

Art. 6.

De ecocheque wordt op naam van de arbeider afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens voorkomen op de individuele rekening van de arbeider, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Art. 7.

Bovendien dient op de ecocheque duidelijk te worden vermeld dat zijn geldigheid tot 24 maanden beperkt is en dat hij slechts mag aangewend worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter, zoals opgenomen in de lijst gevoegd als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98.

Art. 8.

De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

HOOFDSTUK IV. – Prestaties en gelijkstellingen

Art. 9.

Voor de toekenning van de ecocheques wordt per referteperiode rekening gehouden met de gewerkte dagen van de arbeider die voltijds is tewerkgesteld.

Art. 10.

Met gewerkte dagen worden gelijkgesteld alle dagen die zijn opgenomen in artikel 6 van de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98.

Bovendien worden ook met gewerkte dagen gelijkgesteld, alle dagen van tijdelijke werkloosheid en 30 dagen ziekte of (arbeidsongeval) bovenop de dagen gedekt door gewaarborgd maandloon en de dagen vaderschapsverlof.

Art. 11.

Uitzendkrachten, tewerkgesteld in een onderneming behorende tot het Paritair Subcomité voor de elektriciens, krijgen op de hierboven vermelde tijdstippen ecocheques uitbetaald ten laste van het uitzendkantoor dat hen tewerkstelt.

Het bedrag van € 250 wordt aangepast in functie van het aantal tewerkgestelde dagen, en dit volgens het pro rata principe van in- en uitdiensttreders, zoals opgenomen in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V. – Pro rata toekenning

Art. 12.

Er wordt een pro rata uitbetaald in volgende gevallen:

- arbeiders die in de loop van de betrokken referteperiode in de onderneming in dienst of uit dienst treden, hebben recht op een pro rata van de jaarlijkse schijf, a rato van 1/50e per week, met een maximum van 50/50e. Voor de toepassing van deze alinea wordt met week bedoeld, elke week waarin minimum 1 dag wordt gewerkt of gelijkgesteld;
- deeltijdse arbeiders hebben recht op een pro rata in functie van de tewerkstellingsbreuk. De tewerkstellingsbreuk is de verhouding tussen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de arbeider en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse arbeider.

Art. 13.

Bij uitdiensttreding dient de werkgever aan de arbeider, op het moment van uitdiensttreding, een document te overhandigen. In dit document dient het recht op de ecocheques en het bedrag waarop de arbeider recht heeft te worden opgenomen. De uitbetaling van deze ecocheques gebeurt overeenkomstig de bepalingen opgenomen in artikel 4 van onderhavige overeenkomst.

HOOFDSTUK VI. – Alternatieve besteding op ondernemingsniveau

Art. 14.

§ 1. Een alternatieve besteding voor deze ecocheques op ondernemingsvlak is mogelijk op voorwaarde dat het jaarlijks bedrag van € 250 gegarandeerd wordt.

Indien er een vakbondsafvaardiging aanwezig is binnen de onderneming, dient deze alternatieve besteding te worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst, welke moet worden ondertekend door alle partijen vertegenwoordigd binnen deze vakbondsafvaardiging.

§ 2. Ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging, kunnen voorzien in een alternatieve besteding ofwel via een collectieve arbeidsovereenkomst ofwel via een toetredingsakte.

§ 3. De alternatieve besteding kan betrekking hebben op een omzetting van de € 250 in een loonsverhoging van € 0,0875 per uur, en dit op basis van 38 uur per week. In ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging die gebruik maken van een toetredingsakte kan de alternatieve besteding enkel betrekking hebben op een omzetting van de € 250 in een loonsverhoging van € 0,0875 per uur.

Deze toetredingsakte dient te worden overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité.

Art. 15.

Indien voorzien wordt in een alternatieve besteding, zoals opgenomen in artikel 14 van onderhavige overeenkomst, dient een kopie van de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak of de toetredingsakte ter informatie te worden overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens.

Art. 16.

Indien er geen akkoord wordt gesloten op het vlak van de onderneming, dient het sectoraal systeem van de ecocheques te worden toegepast.

Art. 17.

In de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dienen minstens dezelfde gelijkstellingen te worden voorzien die ook zijn opgenomen binnen

het sectoraal systeem van ecocheques, zoals voorzien in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK VII. – Recurrentie

Art. 18.

Elke vorm van invulling van de koopkracht geldt voor onbepaalde duur. De waarde van de koopkracht bedraagt € 250 per jaar (inclusief RSZ bijdragen voor werkgever en werknemer).

HOOFDSTUK VIII. – Geldigheid

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 20 oktober 2011 betreffende het sectoraal systeem ecocheques, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 14 november 2011 onder het nummer 106.860/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 8 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 5 maart 2013).

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van 6 maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en aan de ondertekenende organisaties.

200 ARBEIDSTIJD: WEEK, JAAR, LOOPBAAN

210. WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR
225. LOOPBAANVERLOF
230. SWT
230. SWT MEDISCHE PROBLEMEN
230_60. SWT VANAF 60 JAAR
231-a. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID TOT 31.12.22
231-b. VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID TOT 31.12.24
233. BEREKENINGSWIJZE AANVULLENDE VERGOEDING BRUGPENSIOEN
242. NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN
244-a. OVERUREN
244-b. OVERUREN
248. ZATERDAGWERK

CAO: 23.09.87 **KB: 29.06.88** **BS: 16.07.88**
Registratienummer: 19.375/CO/149.01
Registratiedatum: 25.11.87
Publicatie van registratie in BS: 08.03.88

1. Inhoud:

   Arbeidsduur naar 38 uur per week vanaf 1 december 1989

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 1987 voor onbepaalde duur

210. Wekelijkse arbeidsduur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 september 1987

ARBEIDSDUUR

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

HOOFDSTUK II. – Arbeidsduur

Art. 2.

§ 1. Vanaf 1 december 1987 wordt de wekelijkse arbeidsduur van 40 tot 39 uren gebracht.

§ 2. Vanaf 1 december 1989 wordt de wekelijkse sectoriële arbeidsduur van 39 tot 38 uren gebracht.

§ 3. In de ondernemingen waar de arbeidsduur reeds tot de minimumduur werd verminderd of tot zelfs onder de arbeidsduur voorzien in § 1 en § 2, blijft de wekelijkse arbeidsduur onveranderd.

§ 4. De modaliteiten van de in § 1 en § 2 vermelde arbeidsduurvermindering dienen op het vlak van de onderneming te worden bepaald.

Art. 3.

Bovenvermelde arbeidsduurverminderingen mogen geen loonsvermindering voor gevolg hebben.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1987 en geldt voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door één van de partijen na 31 december 1989, mits een opzegging van drie maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

CAO 27.09.17 **KB: 13.06.18** **BS: 05.07.18**
Registratienummer: 142.860/CO/149.01
Registratiedatum: 24.11.17
Publicatie van registratie in BS: 04.12.17

1. Inhoud:

   Loopbaanverlof:

   - Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider leeftijd van 58 jaar bereikt, heeft hij recht op 2 dagen loopbaanverlof per jaar
   - Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 60 jaar bereikt, heeft hij recht op een bijkomende verlofdag (cumulatief)
   - De berekening van het loon gebeurt op dezelfde manier als bij het anciënniteitverlof (wetgeving betaalde feestdagen)

2. Vervanging cao:

   Cao 28.10.15 – KB 13.05.16 – BS 10.06.16

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2017 voor onbepaalde duur

225. Loopbaanverlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2017

LOOPBAANVERLOF

In uitvoering van artikel 12 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 27 juni 2017.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

§ 1. Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 58 jaar bereikt, heeft hij recht op 2 dagen loopbaanverlof per jaar.

§ 2. Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 60 jaar bereikt, heeft hij recht op 1 bijkomende loopbaanverlofdag per jaar en dit bovenop de reeds bestaande loopbaanverlofdagen vanaf de leeftijd van 58 jaar.

Art. 3.

Dit recht is recurrent, wat wil zeggen dat de arbeider deze loopbaanverlofdagen behoudt tijdens de jaren volgend op het jaar waarin hij de nodige anciënniteit bereikt.

Art. 4.

De berekening van de verloning voor deze loopbaanverlofdagen dient te gebeuren conform de wettelijke bepalingen omtrent feestdagen.

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de toepassing van gelijkaardige afspraken op ondernemingsvlak, zoals bijvoorbeeld het anciënniteitsverlof, en is van toepassing onafhankelijk van deze afspraken.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2015 inzake loopbaanverlof, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd onder het nummer 131.067/CO/149.01 op 5 januari 2016 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 mei 2016 (BS 10 juni 2016).

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

CAO: 24.08.21 **KB: 12.12.21** **BS: 08.02.22**
Registratienummer: 167.021/CO/149.01
Registratiedatum: 14.09.21
Publicatie van registratie in BS op: 14.01.22

1. Inhoud:

   - SWT-stelsels:
     - SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid
     - SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep
     - SWT 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep
     - SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden
   - Betaling van de aanvullende vergoeding door het Sociaal Fonds voor de sector van de elektriciens

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023

230. SWT

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Toegepaste stelsels

SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid

Art. 2.

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2023, 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben, alsook op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

Art. 3.

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2023, 60 jaar of ouder zijn en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

SWT 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

Art. 4.

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen en die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld, en die de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, alsook een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden

Art. 5.

In toepassing van artikel 3 § 7 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders die tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 ontslagen worden en die in de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, 60 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekker van 40 jaar aantonen.

HOOFDSTUK III. – Betaling van de aanvullende vergoeding

Art. 6.

Het Sociaal Fonds voor de sector van de elektriciens neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 11 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.073/CO/149.01, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2020 (BS van 24 januari 2020), welke werd vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 22 van onderhavige overeenkomst.

Het Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Art. 11.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 24.08.21 **KB: 17.11.21** **BS: 24.03.22**
Registratienummer: 167.020/CO/149.01
Registratiedatum: 14.09.21
Publicatie van registratie in BS op: 14.01.22

1. Inhoud:

   - SWT Medische problemen
     - SWT 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen na 35 jaar beroepsverleden
     - Betaling van de aanvullende vergoeding door het Sociaal Fonds voor de sector van de elektriciens

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023

230. SWT Medische problemen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021

SWT VOOR SOMMIGE OUDERE MINDERVALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Toegepast stelsel

SWT 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen na 35 jaar beroepsverleden

Art. 2.

In toepassing van artikel 3, § 6 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 en die gedurende de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat zij:

- ofwel het statuut van mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid hebben;

- ofwel werknemers zijn met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

HOOFDSTUK III. – Betaling van de aanvullende vergoeding

Art. 3.

Het Sociaal Fonds voor de sector van de elektriciens neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 11 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.073/CO/149.01, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2020 (BS van 24 januari 2020), welke werd vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 22 van onderhavige overeenkomst.

Het Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Art. 5.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 26.11.14 **KB: 02.07.15** **BS: 23.07.15**
Registratienummer: 124.818/CO/149.01
Registratiedatum: 24.12.14
Publicatie van registratie in BS op: 16.01.15

1. Inhoud:

   SWT vanaf 60 jaar:

   - 60 jaar bereikt hebben bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31.12.17
   - loopbaanvoorwaarde:
     - 40 jaar voor mannen
     - voor vrouwen: 31 jaar in 2015; 32 jaar in 2016; 33 jaar in 2017
   - solidarisering van de aanvullende vergoeding en van de bijzondere werkgeversbijdrage door het Fonds voor bestaanszekerheid

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2017

230_60. SWT vanaf 60 jaar

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2014

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFTOESLAG VANAF 60 JAAR

Verlenging van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar
(Overeenkomst geregistreerd op 24 december 2014 onder het nummer 124818/CO/149.01)

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Onder “werknemers” verstaat men: de arbeiders en arbeidsters.

HOOFDSTUK II. – Bepalingen

Art. 2.

Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2011, geregistreerd onder het nummer 106737/CO/149.01, vervangen door onderhavige overeenkomst.

Art. 3.

Het in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt voorzien voor de werknemers die:

1° de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt of zullen bereiken op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2017;

2° voldoen aan de terzake geldende loopbaanvoorwaarden van 40 jaar voor mannen. Voor vrouwen is volgende afwijking van toepassing: 31 jaar in 2015, 32 jaar in 2016 en 33 jaar in 2017;

3° ontslagen worden, behoudens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De betrokken werknemers zullen desgevallend door de werkgever uitgenodigd worden tot een onderhoud zoals voorzien in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. Er zal, desgevallend, tot de ontslagprocedure worden overgegaan.

Art. 4.

Voor de betrokken werknemers, gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende vergoeding (= bedrijfstoeslag) ten laste van de werkgever zal berekend worden zoals bepaald in artikelen 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Bijgevolg zal deze aanvullende vergoeding gelijk zijn aan 50 pct. van het verschil tussen de werkloosheidsuitkeringen en het netto referteloon van de werknemers.

Art. 5.

De in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad toegekend.

Art. 6. Werkloosheid met bedrijfstoeslag en tijdskrediet

In geval van gedeeltelijke of volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdskrediet zal de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 4 berekend worden op basis van het arbeidsstelsel dat de periode van tijdskrediet voorafging.

Art. 7.

De aanvullende vergoeding zal doorbetaald worden in geval van "werkhervatting na ontslag" in toepassing van de bepalingen van de artikelen 4*bis*, 4*ter* en 4*quater* van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies van 19 december 2006.

HOOFDSTUK III. – Slotbepalingen

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017.

CAO: 24.08.21 **KB: 17.11.21** **BS: 20.12.21**
Registratienummer: 167.023/CO/149.01
Registratiedatum: 14.09.21
Publicatie van registratie in BS op: 14.01.22

1. Inhoud:

   SWT Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid tot 31 december 2022

   - Tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022 kunnen de arbeiders (die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep tewerkgesteld werden, die tewerkgesteld werden in het raam van een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, of een lange loopbaan hebben) die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:
     - ze uiterlijk op 31 december 2022 en gedurende de geldigheidstermijn van de cao ontslagen worden
     - ze uiterlijk op 31 december 2022 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022

231-a. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid tot 31 december 2022

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021

VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID TOT 31.12.22

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Draagwijdte van de overeenkomst

Art. 2.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021.

§ 2. Zij heeft tot doel tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid,

die in een zwaar beroep tewerkgesteld werden, die tewerkgesteld werden in het raam van een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, of een lange loopbaan hebben.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, alsook met de collectieve arbeidsovereenkomst inzake SWT van 24 augustus 2021 van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

HOOFDSTUK III. – Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

Art. 3.

Onder voorbehoud van het wijzigings-KB, waarover een principieel akkoord bestaat tussen de regering en de sociale partners, tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 en waarbij art. 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt gewijzigd en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, geldt dat de arbeiders die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld kunnen worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 31 december 2022 en gedurende de geldigheidstermijn van deze overeenkomst, ontslagen worden;

- ze uiterlijk op 31 december 2022 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer, hebben bereikt.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

Art. 5.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 24.08.21 **KB: 01.05.22** **BS:**
Registratienummer: 167.022/CO/149.01
Registratiedatum: 14.09.21
Publicatie van registratie in BS op: 14.01.22

1. Inhoud:

   SWT Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid tot 31 december 2024

   - Tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024 kunnen de arbeiders (die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep tewerkgesteld werden, die tewerkgesteld werden in het raam van een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, of een lange loopbaan hebben) die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:
     - ze uiterlijk op 30 juni 2023 ontslagen werden
     - ze op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2023 de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024

231-b. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid tot 31 december 2024

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021

VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID TOT 31.12.24

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Draagwijdte van de overeenkomst

Art. 2.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021.

§ 2. Zij heeft tot doel, tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt,

die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, alsook met de collectieve arbeidsovereenkomst inzake SWT van 24 augustus 2021 van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

HOOFDSTUK III. – Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

Art. 3.

Onder voorbehoud van het wijzigings-KB, waarover een principieel akkoord bestaat tussen de regering en de sociale partners, tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 en waarbij art. 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt gewijzigd en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, geldt dat de arbeiders die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld kunnen worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2023 ontslagen werden;
- ze op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2023 de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

Art. 5.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 18.10.99 **KB: 21.11.01** **BS: 24.01.02**
Registratienummer: 54.446/CO/149.01
Registratiedatum: 03.04.00
Publicatie van registratie in BS: 21.04.00

1. Inhoud:

   Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding van de brugpensioenen aan 100 %

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 november 1998 voor onbepaalde duur

233. Berekeningswijze aanvullende vergoeding brugpensioen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 1999

BEREKENINGSWIJZE AANVULLENDE VERGOEDING BRUGPENSIOEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werklieden" verstaan: de werklieden of werksters.

HOOFDSTUK II. – Toepassingsmodaliteiten

Art. 2.

Voor alle werklieden die vanaf 1 november 1998 ontslagen worden met het oog op brugpensioen, volgens geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op sectoraal- of ondernemingsvlak zullen, om het in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 17 van 19 december 1974 bepaalde nettoreferteloon te berekenen, de sociale zekerheidsbijdragen berekend worden op 100 % van het referte brutomaandloon.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 november 1998 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2001.

CAO: 24.08.21 **KB: 17.11.21** **BS: 05.01.22**
Registratienummer: 167.024/CO/149.01
Registratiedatum: 14.09.21
Publicatie van registratie in BS op: 14.01.22

1. Inhoud:

   Nieuwe arbeidsregelingen

   Op ondernemingsvlak kunnen afspraken gemaakt worden omtrent nieuwe arbeidstijdstelsels

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021

242. Nieuwe arbeidsregelingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritaire Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Kader

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 17 maart 1987 (BS 12 juni 1987), de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (*BS* 26 juni 1987) en artikel 18 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 152.842/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 20 november 2019 (BS 6 december 2019).

HOOFDSTUK III. – Invoering van de nieuwe arbeidsregelingen

Art. 3.

Op ondernemingsvlak kunnen afspraken worden gemaakt omtrent nieuwe arbeidstijdstelsels, rekening houdend met de principes en regels van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

HOOFDSTUK IV. – Duur van het akkoord

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021.

Art. 5.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 24.08.21 **KB: 17.11.21** **BS: 05.01.22**
Registratienummer: 167.025/CO/149.01
Registratiedatum: 14.09.21
Publicatie van registratie in BS op: 14.01.22

1. Inhoud:

   Overuren

   - In toepassing van artikel 26 *bis* § 1*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden de eerste 60 vrijwillige overuren niet meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26 *bis* § 1*bis* (de interne grens)
   - Onder bepaalde voorwaarden kan, op het niveau van de onderneming, het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot maximum 180 uur per kalenderjaar
   - De onderneming die gebruik wil maken van de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten
   - In onderneming zonder vakbondsafvaardiging, kan de verhoging van het aantal vrijwillige overuren ook gebeuren door middel van een toetredingsakte
   - Het aantal vrijwillige overuren kan worden verhoogd voor een periode die loopt tot maximum 30 november 2021

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 november 2021

244-a. Overuren

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021

OVERUREN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder *"arbeiders"* verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Draagwijdte en toepassingssfeer van de overeenkomst

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 25*bis*, § 1 en 26*bis*, § 1*bis*, laatste lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 (*BS* 30 maart 1971), gewijzigd door artikel 4 en 5 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (*BS* 15 maart 2017) en overeenkomstig cao nr. 129 van 23 april 2019 betreffende vrijwillige overuren (*BS* 8 mei 2019).

HOOFDSTUK III. – Toepassingsmodaliteiten

Art. 3.

In toepassing van artikel 26 *bis* § 1*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden de eerste 60 vrijwillige overuren niet meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26 *bis* § 1*bis*.

Art. 4.

Onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 5 en 6, kan op het niveau van de onderneming, het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot maximum 180 uur per kalenderjaar, en dit voor een periode die loopt tot maximum 30 november 2021.

Art. 5.

§ 1. De onderneming die gebruik wil maken van de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door alle vakbondssecretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

§ 2. Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, kan de verhoging van het aantal vrijwillige overuren ook gebeuren door het opstellen en voorafgaandelijk neerleggen van een toetredingsakte die de volgende vermeldingen bevat:

1° de naam, het adres en het identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming, evenals het nummer van het of de bevoegde paritaire (sub)comités voor de betrokken arbeiders;
2° de bevestiging dat er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is;
3° het aantal vrijwillige overuren dat binnen de onderneming kan worden gepresteerd – dit aantal bedraagt maximum 180 u per kalenderjaar;
4° de datum vanaf wanneer het aantal vrijwillige overuren wordt verhoogd, evenals de datum waarop de verhoging afloopt – beide data moeten gelegen zijn binnen de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 6.

De in uitvoering van artikel 4 en 5 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of opgestelde toetredingsakte wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité.

Art. 7.

De toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst is beperkt tot de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 november 2021.

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen en met name aan artikel 25*bis*, § 2, van de arbeidswet.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 november 2021.

Art. 10.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 02.12.21 **KB:** **BS:**
Registratienummer: 172.216/CO/149.01
Registratiedatum: 26.04.22
Publicatie van registratie in BS op: 12.05.22

1. Inhoud:

   Overuren

   - In toepassing van artikel 26 *bis* § 1*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden de eerste 60 vrijwillige overuren niet meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26 *bis* § 1*bis* (de interne grens)
   - Onder bepaalde voorwaarden kan, op het niveau van de onderneming, het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot maximum 180 uur per kalenderjaar en dit voor de periode van 1 december 2021 tot en met 31 december 2022
   - Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 kunnen bovenop de 180 gewone vrijwillige overuren nog 40 bijkomende vrijwillige overuren gepresteerd worden (relance-uren)
   - Indien de onderneming het aantal gewone vrijwillige overuren niet verhoogt naar 180 u, dan kan men in deze onderneming bijkomend 120 vrijwillige overuren tijdens het kalenderjaar 2021 en bijkomend 120 vrijwillige overuren tijdens het kalenderjaar 2022 presteren (relance-uren)
   - De onderneming die gebruik wil maken van de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten
   - In onderneming zonder vakbondsafvaardiging, kan de verhoging van het aantal vrijwillige overuren ook gebeuren door middel van een toetredingsakte

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 december 2021 en dit tot en met 31 december 2022, met uitzondering van artikel 3 dat buitenwerking treedt op 30 juni 2023

244-b. Overuren

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

OVERUREN

In uitvoering van artikel 18 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder *"arbeiders"* verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Draagwijdte en toepassingssfeer van de overeenkomst

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 25*bis*, § 1 en 26*bis*, § 1*bis*, laatste lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 (*BS* 30 maart 1971), gewijzigd door artikel 4 en 5 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (*BS* 15 maart 2017) en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 129 van 23 april 2019 betreffende vrijwillige overuren (*BS* 8 mei 2019).

HOOFDSTUK III. – Toepassingsmodaliteiten

Art. 3.

In toepassing van artikel 26*bis*, § 1*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden de eerste 60 vrijwillige overuren niet meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26*bis*, § 1*bis*.

Art. 4.

§ 1. Onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 6 en 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, kan in een onderneming voor de periode 1 december 2021 tot en met 31 december 2022 het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 u tot maximum 180 u per kalenderjaar.

§ 2. Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 kunnen bovenop de 180 gewone vrijwillige overuren, zoals vermeld in § 1, nog 40 bijkomende vrijwillige overuren gepresteerd worden.

Deze bijkomende vrijwillige overuren worden relance-uren genoemd.

Art. 5.

Indien de onderneming het aantal gewone vrijwillige overuren niet verhoogt naar 180 u, dan kan men (onder voorbehoud van de inwerkingtreding van een wet, waarover een principieel akkoord bestaat tussen de regering en de sociale partners, tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 en waarbij het aantal vrijwillige overuren, als bedoeld in artikel 25*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971 zou verhoogd worden) in deze onderneming bijkomend 120 vrijwillige overuren tijdens het kalenderjaar 2021 en bijkomend 120 vrijwillige overuren tijdens het kalenderjaar 2022 presteren.

Deze bijkomende vrijwillige overuren worden relance-uren genoemd.

Art. 6.

§ 1. De onderneming met vakbondsafvaardiging die gebruik wil maken van de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door alle vakbondssecretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

§ 2. Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, kan de verhoging van het aantal vrijwillige overuren ook gebeuren door het opstellen en voorafgaandelijk neerleggen van een toetredingsakte die de volgende vermeldingen bevat:

1° de naam, het adres en het identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming, evenals het nummer van het of de bevoegde paritaire (sub)comités voor de betrokken arbeiders;
2° de bevestiging dat er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is;
3° het aantal vrijwillige overuren dat binnen de onderneming kan worden gepresteerd – dit aantal bedraagt maximum 180 u per kalenderjaar;
4° de datum vanaf wanneer het aantal vrijwillige overuren wordt verhoogd, evenals de datum waarop de verhoging afloopt – beide data moeten gelegen zijn binnen de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 7.

De in uitvoering van artikel 6 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of opgestelde toetredingsakte wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité.

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen en met name aan artikel 25*bis*, § 2, van de arbeidswet.

Art. 9.

De bepalingen die werden opgenomen in artikel 4 en 5 kunnen niet gecumuleerd worden.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022, met uitzondering van artikel 3, dat buiten werking zal treden op 30 juni 2023.

Art. 11.

Overeenkomstig artikel 14.1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 24.06.03 **KB: 05.07.04** **BS: 28.09.04**
Registratienummer: 68.079/CO/149.01
Registratiedatum: 14.10.03
Publicatie van registratie in BS: 27.10.03

1. Inhoud:

   Zaterdagwerk:

   - zaterdag = werkdag (in afwijking op Wet betreffende uitvoering van bouwwerken)
   - geen wijziging van bestaande loon- en arbeidsvoorwaarden in de onderneming

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2003 voor onbepaalde duur

248. Zaterdagwerk

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2003

ZATERDAGWERK

In uitvoering van artikel 18 van het nationaal akkoord 2003-2004 van 13 mei 2003.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de werklieden en de werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder werklieden verstaan: de werklieden of de werksters.

HOOFDSTUK II. – Modaliteiten

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de bepalingen van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch Staatsblad van 12 juni 1987).

Art. 4.

In afwijking op artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken (Belgisch Staatsblad van 7 mei 1960), wordt de zaterdag als

werkdag beschouwd en gelden als grenzen voor het begin en het einde van de arbeidsdag 6 uur 's morgens en 20 uur 's avonds.

Deze regeling mag niet tot gevolg hebben dat de bestaande loon- en arbeidsvoorwaarden in de onderneming inzake zaterdagwerk wordt gewijzigd.

HOOFDSTUK III. – Duurtijd

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen ten vroegste op 1 januari 2005 worden opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

300 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

310. KORT VERZUIM
320. OPZEGTERMIJNEN
342. RECHT OP TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN
362. CONTRACTEN BEPAALDE DUUR EN UITZENDARBEID

CAO: 26.11.19 **KB: 19.01.21** **BS: 01.12.20**
Registratienummer: 156.124/CO/149.01
Registratiedatum: 20.12.19
Publicatie van registratie in BS op: 30.01.20

1. Inhoud:

   Kort verzuim:

   - behoud van het normale loon voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten:
     - huwelijk
     - priesterwijding of intrede in het klooster
     - geboorte - adoptie
     - overlijden
     - plechtige communie of feest van de vrijzinnige jeugd
     - verblijf in een recruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal
     - deelname familieraad
     - deelname jury
     - bijzitter bij verkiezingen
   - geboorteverlof – adoptieverlof

2. Vervanging van cao:

   Cao 11.09.19 – Registratienummer 154.077/ CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur

310. Kort verzuim

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2019

KORT VERZUIM

In uitvoering van artikel 15 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder arbeiders verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Voorwerp

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van:

1. het Koninklijk Besluit betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten van 28 augustus 1963 (Belgisch Staatsblad van 11 september 1963) en alle latere wijzigingen;

2. het Koninklijk Besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van het normale loon van de werknemers voor

de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde gebeurtenissen van 3 december 1974 (Belgisch Staatsblad van 23 januari 1975);

3. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 10 februari 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van het overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen;

4. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 17 november 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen;

5. de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001);

6. de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK III. – Reden en duur van de afwezigheid

Art. 3.

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur:

1. huwelijk van de arbeider alsmede bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract: drie dagen te kiezen door de werkman tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week;
2. de dag van het huwelijk, voor het huwelijk:
   - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e);
   - van een regelmatig door hem opgevoed kind;
   - van een broer of zuster;

- van een schoonbroer of schoonzuster;
- van zijn vader of moeder;
- van de grootvader of grootmoeder;
- van de schoonvader of schoonmoeder;
- van de stiefvader of stiefmoeder;
- van een kleinkind van de arbeider;
- van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider;
- van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.

3. de dag van de plechtigheid bij een priesterwijding of intrede in het klooster:
   - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e);
   - van een regelmatig door hem opgevoed kind;
   - van een kleinkind;
   - van een broer of zuster;
   - van een schoonbroer of schoonzuster van de arbeider;
   - van een schoonbroer of een schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider;
   - van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.

4. geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de arbeider vaststaat: tien dagen voor de arbeider te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Deze beschikking is conform art. 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten opgesteld.

   Conform voornoemd art. 30, komt hetzelfde recht aan de arbeider toe van wie de afstamming die in de vorige alinea wordt beoogd, niet kan worden vastgesteld maar die, op het moment van de geboorte:

   a) gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;

   b) wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is ver-

bonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;

c) sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

5. overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgenote of partner, een van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider, die bij de arbeider inwoont: vier dagen, door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden;

6. overlijden van de echtgenoot of echtgenote of de partner, van een kind van de arbeider of van zijn echtgenote of partner, een van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider, die niet bij de arbeider inwoont: drie dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden;

7. overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: twee dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van overlijden;

8. overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis, of een andere dag door de arbeider te kiezen binnen de 30 dagen na de dag van het overlijden;

9. overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis, of een andere dag door de arbeider te kiezen binnen de 30 dagen na de dag van het overlijden;

10. plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind: één dag te kiezen door de arbeider, tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week;

11. deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dat feest plaatsheeft: één dag te kiezen door de arbeider, tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week;

12. verblijf van de dienstplichtige arbeider in een recruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruterings- en selectiecentrum: de nodige tijd met een maximum van drie dagen;

13. verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezewaarde door de koning zijn aangewezen: de nodige tijd met een maximum van drie dagen;

14. deelneming aan een officieel bijeengeroepen bijeenkomst van de familieraad: de nodige tijd met een maximum van één dag;

15. 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 vijf dagen;

16. uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd;

17. uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen;

18. uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen;

19. vervulling van de administratieve en gerechtelijke formaliteiten in het kader van de adoptie van een kind: de nodige tijd;

20. het onthaal van een kind in het gezin van de arbeider in het kader van een adoptie.

Art. 4.

§ 1. Voor de toepassing van artikel 3.2., artikel 3.3. en artikel 3.5. wordt het aangenomen of natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

§ 2. Voor de toepassing van artikel 3.6. en artikel 3.7. worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de arbeider.

Art. 5.

Voor de toepassing van de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de persoon, die samenwoont met de arbeider en van zijn gezin deel uitmaakt, gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e).

Art. 6.

Voor de toepassing van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden alleen als afwezigheidsdagen beschouwd de gewone werkdagen waarvoor de arbeider aanspraak had mogen maken op het loon, indien hij door de redenen voorzien bij hetzelfde artikel 3 niet belet was geweest te werken.

Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Art. 7.

Voor de toepassing van artikel 3.4. hebben, conform art. 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om gedurende tien dagen van het werk afwezig te zijn.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de arbeider het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de arbeider een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Art. 8.

§ 1. Voor de toepassing van artikel 3.20. hebben, conform de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals gewijzigd bij wet van 6 september 2018, de arbeiders het recht om afwezig te zijn van het werk:

- gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken, indien zij in het kader van een adoptie een minderjarig kind in hun gezin onthalen, met het oog op de zorg voor dit kind (adoptieverlof).

Indien de arbeider ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

§ 2. Het adoptieverlof van zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen:

1° met één week vanaf 1 januari 2019;
2° met twee weken vanaf 1 januari 2021;
3° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
4° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
5° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

In geval van twee adoptieouders worden de bijkomende weken bedoeld in § 2. onderling tussen hen verdeeld.

§ 3. De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

§ 4. De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken per adoptieouder verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

§ 5. Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

In geval van een interlandelijke adoptie, kan het adoptieverlof al een aanvang nemen vanaf de dag na de goedkeuring van de beslissing door de bevoegde centrale autoriteit van de gemeenschap om het kind aan de adoptant toe te vertrouwen, teneinde het kind op te halen in de Staat van herkomst met het oog op zijn daadwerkelijke onthaal in het gezin.

§6. Gedurende de eerste drie dagen adoptieverlof geniet de arbeider het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen adoptieverlof geniet de arbeider een uitkering, waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de arbeider wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

HOOFDSTUK IV. – Slotbepalingen

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd onder het nummer 154.077/CO/149.01.

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, en aan de ondertekenende organisaties.

KB: 22.03.12 **BS:24.04.12**

1. Inhoud:

Opzeggingstermijnen

Voor arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming op het ogenblik dat de opzegtermijn ingaat

Voor arbeiders die reeds in dienst waren voor 1 januari 2014 bestaat de berekening van de opzegtermijn in 2 delen die bij mekaar moeten worden opgeteld

Deel 1: opzegtermijn op basis va de anciënniteit verworven op 31 december 2013 en rekening houdend met de sectorale bepalingen die op dat moment van toepassing waren (KB 22.03.12 - BS 24.04.12)

Algemeen regime

Anciënniteit	**Werkgever**	**Werknemer**
- 5 jaar	40 dagen	14 dagen
5 - 9 jaar	48 dagen	14 dagen
10 - 14 jaar	64 dagen	21 dagen
15 - 19 jaar	97 dagen	28 dagen
+ 20 jaar	129 dagen	35 dagen

Verkorte opzegtermijnen bij SWT (vroegere brugpensioen)

Anciënniteit	Werkgever
- 20 jaar	28 dagen
+ 20 jaar	56 dagen

Deel 2: opzegtermijnen op basis van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 volgens de nieuwe opzegtermijnen die gelden vanaf 1 januari 2014

2. Vervanging van KB:

   KB 14.12.01 – BS 10.01.02

3. Duurtijd:

   Vanaf 24 april 2012 voor onbepaalde duur

320. Opzeggingstermijnen

Koninklijk besluit van 22 maart 2012

OPZEGGINGSTERMIJNEN

Art. 1.

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, zowel voor de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering vóór 1 januari 2012 is aangevangen als diegene waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Art. 2.

§ 1. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt, de te geven opzeggingstermijnen bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op:

- veertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die minder dan vijf jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- achtenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- vierenzestig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- zevenennegentig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;

- honderd negenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en vijfendertig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat, wat de werklieden betreft die ten minste twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

§ 2. In geval van ontslag met het oog op brugpensioen of om een einde aan de arbeidsovereenkomst te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, gelden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 3.

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Art. 4.

Het koninklijk besluit van 14 december 2001 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, ressorteren wordt opgeheven.

Art. 5.

Dit besluit treedt in werking op de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Art. 6.

De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

CAO: 24.08.21 **KB: 12.12.21** **BS: 16.02.22**
Registratienummer: 167.026/CO/149.01
Registratiedatum: 14.09.21
Publicatie van registratie in BS op: 14.01.22

1. Inhoud:

   Recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

   - Recht op tijdskrediet met motief zorg (mét uitkeringen) gedurende 51 maanden: voltijds, halftijds (= sectoraal vastgelegd) of 1/5e (= interprofessioneel vastgelegd)
   - Recht op tijdskrediet met motief opleiding (mét uitkeringen) gedurende 36 maanden: voltijds, halftijds (= sectoraal vastgelegd) of 1/5e vermindering (= interprofessioneel vastgelegd)
   - Recht op 1/5e loopbaanvermindering voor ploegen en continu arbeid (modaliteiten moeten met een ondernemings-cao worden vastgelegd)
   - Landingsbaan:
     - voor de periode 01.01.2021 – 30.06.2023: recht op uitkering voor arbeiders vanaf 55 jaar bij 1/5de vermindering en bij vermindering tot halftijdse betrekking na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep
   - Organisatieregels:
     - recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering is van toepassing vanaf 11 werknemers
     - indien 5 % van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken → voorrangregels afspreken op ondernemingsniveau
     - ondernemingen die reeds een gunstiger percentage hanteerden, kunnen dit percentage behouden (CAO afsluiten op ondernemingsniveau!)
   - Thematische verloven blijven bestaan en vallen buiten de 5 %
   - Overgang naar SWT: berekening van de aanvullende vergoeding gebeurt op loon en regime voor de loopbaanvermindering
   - Behoud van anciënniteit en functiecategorie bij loopbaanvermindering

2. Vervanging van cao:

   Cao 26.06.19 – KB 29.09.19 – BS 22.10.19 – Registratienummer 152.844/CO/149.01

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2021 en dit voor onbepaalde duur

Uitzonderingen:

- Art. 5., § 1 dat buiten werking treedt op 31 december 2022
- Art. 5., § 2 treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2023

342. Recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021

RECHT OP TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Algemene beschikkingen

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van de bepalingen opgenomen in:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 *bis* van 27 april 2015 en 103 *ter* van 20 december 2016;

- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering;

- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

HOOFDSTUK III. – Recht op tijdskrediet met motief

Art. 3.

Conform de bepalingen van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103:

- wordt een bijkomend recht van 51 maanden geïnstalleerd op een voltijds en halftijds tijdkrediet voor motief zorg;

- wordt een bijkomend recht van 36 maanden geïnstalleerd op een voltijds en halftijds tijdkrediet voor motief vorming.

HOOFDSTUK IV. – Recht op een 1/5 loopbaanvermindering

Art. 4.

In uitvoering van artikel 6 en artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hebben arbeiders die in ploegen of in cycli werken recht op een 1/5 loopbaanvermindering.

De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5 worden bepaald op ondernemingsniveau rekening houdend met de volgende voorwaarden:

- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;

- de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dag genomen worden.

De afgesproken organisatieregels worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK V. – Landingsbaan

Art. 5.

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 3. Verdere modaliteiten van uitoefening van de rechten zoals hierboven omschreven in § 1 en § 2, kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK VI. – Overgangsbepalingen

Art. 6.

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals vastgelegd door cao nr. 77 *bis*, blijft verder gelden overeenkomstig de voorwaarden vastgelegd in de overgangsbepalingen voorzien in artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

HOOFDSTUK VII. – Organisatieregels

Art. 7.

§ 1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering voor ondernemingen vanaf 11 werknemers.

§ 2. Indien 5 % van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangsregels worden afgesproken, zoals opgenomen in hoofdstuk IV afdeling 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 3. Ondernemingen die bij ingang van dit akkoord reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit percentage behouden. Hiertoe moet op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten.

§ 4. In ondernemingen met 10 werknemers of minder zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

HOOFDSTUK VIII. – Specifieke vormen van loopbaanonderbreking

Art. 8.

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (*BS* 8 september 1998); gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (*BS* 22 oktober 2012);

- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 juli 2005;

- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (*BS* 5 mei 1995);

installeren een apart recht op loopbaanonderbreking. Dit betekent dat deze vormen van loopbaanonderbreking in de onderneming niet mee kunnen worden geteld in de berekening van de 5 %.

HOOFDSTUK IX. – Overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

Art. 9.

Bij overgang naar stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag na loopbaanvermindering en na vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt de aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag berekend op grond van het arbeidsregime en de bezoldiging die de arbeider voor de vermindering van zijn prestaties genoot.

HOOFDSTUK X. – Behoud anciënniteit

Art. 10.

Bij loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft de anciënniteit en functiecategorie waarin de arbeider zich bevond voor de vermindering van prestaties behouden.

HOOFDSTUK XI. – Slotbepalingen

Art. 11.

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 6, vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 betreffende het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 24 juli 2019 onder het nr. 152.844/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 september 2019 (*BS* 22 oktober 2019).

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikel 5 § 1 dat wordt gesloten voor bepaalde duur en buiten werking treedt op 31 december 2022;

- artikel 5 § 2 dat in werking treedt op 1 januari 2023 en buiten werking treedt op 30 juni 2023.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2023.

Art. 13.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24.08.2021 BETREFFENDE HET RECHT OP TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- zorgkrediet;
- opleidingskrediet;
- ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen.

CAO: 20.10.11 **KB: 05.12.12** **BS: 11.04.13**
Registratienummer: 106.746/CO/149.01
Registratiedatum: 03.11.11
Publicatie van registratie in BS: 17.11.11

1. Inhoud:

   Contracten bepaalde duur en uitzendarbeid:

   - opbouw anciënniteit bij contract van onbepaalde duur aansluitend bij 1 of meerdere opeenvolgende contracten van bepaalde duur, bepaald werk of uitzendcontracten
   - geen nieuwe proefperiode bij contract van onbepaalde duur na 1 of meer opeenvolgende contracten van bepaalde duur, bepaald werk of uitzendarbeid van min. 14 dagen
   - ondernemingen kunnen enkel beroep doen op dagcontracten in het kader van uitzendarbeid in de 1ste en laatste kalenderweek van de opdracht

2. Vervanging van cao:

   Cao 27.06.07 – KB 10.02.08 – BS 29.02.08

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 oktober 2011 voor onbepaalde duur

362. Contracten bepaalde duur en uitzendarbeid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2011

CONTRACTEN BEPAALDE DUUR OF DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK EN UITZENDARBEID

In uitvoering van artikel 8 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 10 oktober 2011.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Begripsomschrijving

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende begrippen als volgt gedefinieerd:

- contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk: de arbeidsovereenkomsten zoals voorzien in de artikelen 9, 10, 11 en 11*bis* van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978);
- uitzendarbeid: arbeid verricht door een uitzendkracht zoals gedefinieerd en gereglementeerd in de wet van 24 juli 1987 betreffende tijdelijke arbeid,

uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werkkrachten aan gebruikers (Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1987) en alle collectieve arbeidsovereenkomsten in uitvoering van deze wet.

HOOFDSTUK III. – Modaliteiten

Art. 3.

§ 1. In geval van tewerkstelling van arbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, dienen de ondernemingen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden integraal toe te passen.

§ 2. In geval van uitzendarbeid, dienen de lonen van toepassing in de onderneming voor de functie of het werk waarvoor de uitzendkracht wordt tewerkgesteld, toegepast te worden en dit onverminderd de conventionele en wettelijke beschikkingen betreffende bedoelde contracten.

§ 3. Teneinde het kwalitatief karakter van arbeid binnen de sector te bewaken, alsook omwille van het garanderen van een passend onthaal in de onderneming en de preventie van arbeidsongevallen, kunnen ondernemingen binnen de sector enkel een beroep doen op dagcontracten in de eerste en laatste kalenderweek van de opdracht.

HOOFDSTUK IV. – Overgang naar contract van onbepaalde duur

Art. 4.

§ 1. Indien een arbeider aangeworven wordt met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere opeenvolgende contracten van bepaalde duur, contracten voor een duidelijk omschreven werk, of uitzendcontracten, wordt de anciënniteit opgebouwd tijdens deze contracten van bepaalde duur, deze contracten voor een duidelijk omschreven werk en deze uitzendcontracten, meegerekend.

§ 2. Indien een arbeider wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur aansluitend op één of meerdere opeenvolgende contracten van bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk of uitzendarbeid van minimum 14 dagen, mag er geen proefperiode worden opgenomen.

HOOFDSTUK V. – Slotbepalingen

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake "contracten bepaalde duur, duidelijk omschreven werk en uitzendarbeid" van 27 juni 2007 gesloten in het Paritair Subcomité voor de Elektriciens: installatie en distributie, algemeen verbindend verklaard op 10 februari 2008 (Belgisch Staatsblad van 29 februari 2008).

HOOFDSTUK VI. – Geldigheid

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 oktober 2013.

400 OPLEIDING EN BEVORDERING TEWERKSTELLING

400. VORMING EN INNOVATIE
410. TEWERKSTELLING EN OPLEIDING VAN RISICOGROEPEN
417. OPLEIDINGS-CV/DATABASE SECTORALE OPLEIDINGEN
430. WERKBAAR WERK EN INSTROOM
450. COMPENSATIEVERLOF
470. NON-DISCRIMINATIE
490. OUTPLACEMENT, SECTORALE TEWERKSTELLINGSCEL EN INFORMATIE/ORIËNTATIE

CAO: 21.12.21 **KB: 06.06.22** **BS:**
Registratienummer: 169.344/CO/149.01
Registratiedatum: 12.01.22
Publicatie van registratie in BS op: 08.02.22

1. Inhoud:

Vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening

Risicogroepen:
- bevestiging van een bijdrage van 0,15 %, waarvan 0,05 % voor innoverende projecten
- definitie van risicogroepen
- opdracht aan Volta vzw

Permanente vorming:
- bevestiging van een bijdrage permanente vorming van 0,60 %
- definitie permanente vorming
- opdrachten aan Volta vzw
- recht op vorming en opleiding:
  - collectief recht:
    - 2 dagen per arbeider per kalenderjaar
    - vanaf 1 januari 2022: 3 dagen gemiddeld pet VTE per kalenderjaar
    - vanaf 1 januari 2022: binnen dit collectief recht kan 1 dagen opgenomen worden in uren, met een minimum van 2 uren
  - individueel recht:
    - een afdwingbaar recht op 1 dag scholing/permanente vorming per jaar (op voorwaarde dat de arbeider het voorbije jaar geen opleiding heeft gevolgd bij de betrokken werkgever)
    - het individueel recht van 1 dag per arbeider per jaar dient te worden aangewend voor vormingen die bedrijfsrelevant zijn en die de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verbeteren
  - streven naar een groeipad
- premiekrediet:
  - opbouw premiekrediet:
    - aantal arbeiders, vermenigvuldigd met € 15,50 en 16 uren
    - voorafname en terugname wordt beperkt in de tijd (max. 2 jaar)
  - aanwending premiekrediet:
    - bij deelname aan een door Volta vzw erkende opleiding heeft de werkgever recht op een premie van € 15,50 per opleidingsuur (€ 7,75 per opleidingsuur indien de opleiding in aanmerking komt voor VOV/BEV)
  - systeem premiekrediet:
    - alleen voor erkende opleidingen
    - een erkenning is enkel mogelijk wanneer de opleidingen doorgaan binnen de normale werkuren van de arbeider

- opleidingspaspoort (= een overzicht van de door Volta vzw erkende opleidingen die de arbeider heeft gevolgd)
- competentietest ervaringsbewijs: recht om max. 1 dag per kalenderjaar van het werk afwezig te blijven (met behoud van loon)
- bedrijfsopleidingsplannen:
  - paritair goedgekeurde opleidingsplannen in ondernemingen met een VA
  - vanaf 1 januari 2022: procedure bij weigering van goedkeuring van het opleidingsplan
  - mogelijkheid om in ondernemingen zonder een VA opleidingsplannen op te maken

Sectorpromotie en innovatie:
- onderwijs en arbeidsmarkt:
  - projecten in samenwerking met onderwijs
- technologische dienst- en adviesverlening

Financiering

Engagement opleidingsinspanningen

Scholingsbeding
Opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald + de wettelijk of reglementair verplichte opleidingen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding, tot en met 30 juni 2023

2. Vervanging van cao:

   Cao 11.09.19 – Registratienummer 154.079/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur, met uitzondering van:
   - artikel 1 dat in werking treedt op 1 december 2021 voor onbepaalde duur
   - artikelen 2, 3, 4 en 14 die in werking treden vanaf 1 december 2021 en buiten werking treden op 30 juni 2023
   - artikel 18 dat in werking treedt op 1 januari 2022 en buiten werking treedt op 30 juni 2023

400. Vorming en innovatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2021

VORMING, INNOVATIE, TECHNOLOGISCHE DIENST- EN ADVIESVERLENING

In uitvoering van hoofdstuk IV van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

De uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegewezen aan de Volta vzw/asbl, verder Volta vzw genoemd.

HOOFDSTUK II. – Risicogroepen

Art. 2.

§ 1. Onder ‘risicogroepen’ wordt verstaan:

- langdurig werkzoekenden;
- kortgeschoolde werkzoekenden;
- werkzoekenden van 45 jaar en ouder;
- herintreders en herintreedsters;
- leefloners;
- personen met een arbeidshandicap;
- personen van allochtone afkomst;

- werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut;
- (deeltijds) lerende jongeren;
- kortgeschoolde arbeiders;
- arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;
- arbeiders van 45 jaar en ouder;
- de risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013), gespecifieerd in § 2 en § 3 van dit artikel.

§ 2. Tenminste 0,05 % van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen:

1. de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;

2. de werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:

   a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;

   b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;

   c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd.

3. de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:

   a. de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen die in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;

   b. de uitkeringsgerechtigde werklozen;

c. de werkzoekenden die laaggeschoold of erg laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;

d. de herintreders, zijn de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;

e. de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

f. de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructureringen in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen;

g. de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden.

4. de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:

a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;

b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;

c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

d. de personen die als doelgroep werknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;

e. de persoon met een handicap die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;

f. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federal Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

g. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting.

5. de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36*quater* van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

§ 3. Van de in § 2 bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

a. de in artikel 2, § 2, 5°, bedoelde jongeren;

b. de in artikel 2, § 2, 3° en 4°, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Dit aandeel van de bijdrage voor risicogroepen dat besteed moet worden aan de jongeren zal verhoogd worden tot minstens 0,05 % van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Elke jongere komt in aanmerking voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO/FPI(-E), PFI, IBU), deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur…).

Volta vzw krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen.

Een specifieke opdracht in dit kader voor Volta vzw is het uitwerken van een opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en te coachen. Deze werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en te coachen in zijn nieuwe baan.

Art. 3. – Opdrachten aan Volta vzw

De financiële middelen zoals bepaald in artikel 14 van deze overeenkomst, worden door Volta vzw aangewend om onderstaande opdrachten voor de doelgroep zoals omschreven in artikel 2 van deze overeenkomst, te vervullen:

- bijzondere aandacht dient te worden besteed aan de ondersteuning van vormings-, opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven van, alsook samenwerking met, institutionele partners, onder andere VDAB, Bruxelles Formation, Actiris, ADG en Forem, met als doel een maximale tewerkstelling binnen de sector;

- ondersteuning en samenwerking met derden inzake vormings- en opleidingsinitiatieven en tewerkstellingsinitiatieven, met als doel een maximale tewerkstelling binnen de sector;

- uitbouwen van een paritair beheerd en kwalitatief alternerend opleidingssysteem, onder andere via projecten in samenwerking met deeltijds onderwijs en middenstandsleerlingwezen;

- optimaliseren van de aansluiting opleiding en arbeidsmarkt;

- alle andere opdrachten en projecten van het Bestuursorgaan van Volta vzw in het kader van de ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit risicogroepen, zoals bepaald in artikel 2 van deze overeenkomst.

Art. 4. – Modaliteiten

Het Bestuursorgaan van Volta vzw bepaalt de verdere modaliteiten met betrekking tot de opdrachten van Volta vzw, zoals bepaald in artikel 3 van deze overeenkomst, en dit in functie van onder andere de instroom van risicogroepen in de sector, de beheersbaarheid van de kosten, alsook de tewerkstelling in de sector.

HOOFDSTUK III. – Recht op permanente vorming

Art. 5. – Definitie permanente vorming

Onder permanente vorming wordt verstaan:

a) de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector;

b) de formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

c) de informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder b) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele cursist of door een groep cursisten met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of aan beurzen met het oog op opleiding.

Art. 6. – Opdrachten aan Volta vzw

De opdracht van Volta vzw omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;

- het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de permanente vorming;

- de kwaliteitsbewaking en erkenning van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;

- de certificering van arbeiders binnen de domeinen bepaald door het Bestuursorgaan van Volta vzw en dit via projecten zoals onder meer het ervaringsbewijs/Validation des Compétences;

- het aanbieden van een ondersteunende rol teneinde bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij te staan bij de uitwerking van het opleidingsplan;

- het opvolgen van de opleidingsplannen in de ondernemingen, met als doel de verbetering van de kwantiteit van de bedrijfsopleidingsplannen en van de kwaliteit van de sectorale opleidingsplanner;

- het nastreven van een betere afstemming en samenwerking tussen Volta vzw en andere opleidingsfondsen, waaronder ook deze voor bedienden teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen. In dit kader dient Volta vzw tevens te kunnen beschikken over de gegevens van de bedienden tewerkgesteld bij werkgevers uit de sector van het PSC 149.01;

- de mogelijkheid om beperkte betalende activiteiten te ontwikkelen en bedrijven een globaal opleidingsaanbod te verstrekken, in zoverre dat de middelen die hiermee gegenereerd worden opnieuw in de werking van Volta vzw geïnvesteerd worden. Deze initiatieven dienen zelfbedruipend te zijn en mogen de algemene lasten niet bezwaren teneinde de basisopdrachten van Volta vzw niet in het gedrang te brengen;

- het ontwikkelen van initiatieven ter bevordering van de werkzekerheid van arbeiders, meer specifiek zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2003 inzake Werkzekerheid, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 15 juli 2004 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 september 2004;

- andere door het Bestuursorgaan van Volta vzw te bepalen opleidingsinitiatieven.

Art. 7. – Recht op vorming en opleiding

1. Collectief recht

§ 1. Het collectief recht op vorming en opleiding bedraagt 2 dagen per arbeider per kalenderjaar en dit voor alle ondernemingen in de sector.

§ 2. Vanaf 1 januari 2022 verhoogt het collectief recht op vorming en opleiding naar 3 dagen gemiddeld per voltijds equivalent per kalenderjaar en dit voor alle ondernemingen in de sector.

Binnen dit collectief recht kan 1 dag opgenomen worden in uren, met een minimum van 2 uren.

2. Individueel recht

§ 1. Elke arbeider heeft een individueel en afdwingbaar recht op 1 dag scholing en permanente vorming per jaar, op voorwaarde dat de arbeider het voorbije jaar geen opleiding heeft gevolgd bij de betrokken werkgever.

§ 2. Het individueel recht op vorming en opleiding van 1 dag per arbeider per jaar dient te worden aangewend voor vormingen die bedrijfsrelevant zijn en de inzetbaarheid van de arbeider op de arbeidsmarkt verbeteren, op voorwaarde dat de arbeider het voorbije jaar geen opleiding heeft gevolgd bij de betrokken werkgever.

3. Groeipad

§ 1. Zoals voorzien in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15 maart 2017) engageren de sociale partners zich om te streven naar een groeipad op het vlak van vorming en opleiding.

§ 2. De realisatie van het groeipad zal verder worden nagestreefd door:

- het opleidingsaanbod van Volta vzw beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;

- het opleidingsaanbod van Volta vzw verder uit te breiden;

- via Volta vzw acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen;

- werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele, opleidingsinspanningen nauwgezet te registeren via het opleidingsCV/opleidingspaspoort;

- instroommaatregelen verder uit te bouwen.

Art. 8. – Premiekrediet

1. Opbouw premiekrediet

§ 1. Teneinde de ondernemingen te stimuleren om effectief beroep te doen op de door de sector, via Volta vzw, aangeboden mogelijkheden betreffende erkende opleidingen werd met ingang van 1 januari 2004 het systeem van premiekrediet ingevoerd. Met dit premiekrediet wordt de permanente vorming van de arbeiders, zoals bepaald in artikel 5 van deze overeenkomst, verzekerd.

§ 2. Het jaarlijks premiekrediet wordt berekend op basis van het aantal arbeiders (contract onbepaalde of bepaalde duur) tewerkgesteld tijdens het kwartaal waarvan de meest recente gegevens beschikbaar zijn, vermenigvuldigd met € 15,50 en 16 uren. Het Bestuursorgaan Volta vzw kan beslissen het kwartaal waarop de berekening van het premiekrediet geschiedt, te wijzigen indien dit om praktische redenen aangewezen zou zijn. Het premiekrediet, waarop een onderneming recht heeft, wordt door Volta vzw aan de onderneming meegedeeld in de loop van het 4e kwartaal van het voorgaande kalenderjaar.

§ 3. Voor de ondernemingen is de mogelijkheid om het collectief premiekrediet bepaald in § 2 hierboven te gebruiken beperkt tot het betrokken jaar (hierna “N”).

§ 4. Een onderneming heeft de mogelijkheid om het niet opgenomen premiekrediet van de voorgaande jaren vooralsnog op te nemen. Dit is echter beperkt tot de twee voorgaande jaren volgens de formules N-1 en N-2.

Het niet opgenomen premiekrediet van N-3 en voorgaande jaren wordt toegevoegd aan de globale sectorale begroting ter financiering van de voortzetting van het premiestelsel.

§ 5. De onderneming, die voor het lopende jaar meer dagen aan opleiding voorziet dan diegene die gedekt zijn door het premiekrediet door Volta vzw meegedeeld, zoals bepaald in art. 8. § 2, kan niettemin een voorafname van dit premiekrediet ontvangen tot maximaal de 2 daaropvolgende jaren volgens de formules N+1 en N+2.

Indien zou blijken dat de voorafname op het premiekrediet hoger is dan het premiekrediet waarop de onderneming, overeenkomstig de gegevens waarover Volta vzw beschikt, in de loop van de volgende jaren recht zal hebben, kan Volta vzw de voorafname terugvorderen van de betrokken onderneming. Dit geldt bijgevolg tevens voor ondernemingen die de sector verlaten.

2. Aanwending premiekrediet

§ 1. Wanneer een arbeider uit een onderneming behorende tot het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie deelgenomen heeft aan een door Volta vzw erkende opleiding, zal zijn werkgever recht hebben op het ontvangen van een premie van € 15,50 per opleidingsuur. De arbeider zelf krijgt gedurende de opleiding zijn loon van de werkgever doorbetaald volgens het arbeidsregime waarin hij tewerkgesteld is.

§ 2. Indien de opleiding echter in aanmerking komt voor het Vlaams Opleidingsverlof/Betaald educatief verlof/Congé-éducation payé zal de werkgever slechts recht hebben op het ontvangen van een premie van € 7,75 per opleidingsuur. De arbeider zelf krijgt gedurende de opleiding zijn loon van de werkgever doorbetaald volgens het arbeidsregime waarin hij tewerkgesteld is.

§ 3. Teneinde recht te hebben op de in § 1. en § 2. van het tweede punt beschreven tussenkomsten vanwege Volta vzw, dient de werkgever een correct ingevulde premie-aanvraag (bepaald door Volta vzw) in te dienen bij Volta vzw.

§ 4. De in § 1. en § 2. van het eerste punt bepaalde tussenkomsten zijn afkomstig van het opgebouwde premiekrediet, zoals bepaald in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Het premiekrediet wordt dus verminderd in functie van het aantal door de arbeider(s) gevolgde opleidingsuren.

§ 5. Het premiekrediet kan worden afgebouwd voor de opleidingen zoals die beschreven worden in artikel 8.3 1. en artikel 7.2 van deze overeenkomst.

§ 6. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kan het premiekrediet slechts worden toegekend op basis van paritair goedgekeurde opleidingsplannen. Ook alle latere aanpassingen aan de opleidingsplannen moeten paritair worden goedgekeurd.

3. Systeem premiekrediet

§ 1. Voor het bovenstaande systeem van premiekrediet, komen enkel de erkende opleidingen in aanmerking. Voor opleidingen die nog niet erkend zijn kan een aanvraag tot erkenning ingediend worden via een vastgelegde procedure. Het Bestuursorgaan van Volta vzw legt hiertoe de modaliteiten vast.

§ 2. Opleidingen op initiatief van de werkgever kunnen maar erkend worden door Volta vzw wanneer deze opleidingen doorgaan binnen de normale werkuren van de arbeider, met uitzondering van de bij wet opgelegde opleidingen buiten de werkuren, die erkend zijn door Volta vzw. Deze laatste volgen dezelfde bepalingen als de opleidingen binnen de werkuren.

De arbeider die een opleiding volgt in dit systeem wordt verloond volgens het arbeidsregime waarin hij tewerkgesteld is.

Het inschrijvingsgeld wordt betaald door de werkgever.

De premie wordt betaald aan de werkgever en afgebouwd van het premiekrediet van de onderneming, zoals bepaald in artikel 8.2 van deze overeenkomst.

Art. 9. – Opleidingspaspoort

Telkens een arbeider uit een onderneming behorende tot het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie heeft deelgenomen aan een door Volta vzw erkende opleiding, krijgt deze ten persoonlijke titel een deelname-attest toegestuurd dat in het persoonlijk opleidingspaspoort dient te worden gekleefd. Dit opleidingspaspoort geeft de arbeider een overzicht van de Volta vzw-erkende opleidingen die deze heeft gevolgd.

Art. 10. – Valideringsproeven in het kader van de regeling inzake competentietest ervaringsbewijs/Validation des Compétences

De arbeider die een competentietest voor een ervaringsbewijs of voor de Validation des Compétences aflegt, heeft het recht om, gedurende maximaal 1 dag per kalenderjaar en met behoud van zijn normale loon, van het werk afwezig te zijn.

Art. 11. – Bedrijfsopleidingsplannen

§ 1. Ondernemingen met vakbondsafvaardiging

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging dient het opstellen en het wijzigen van een bedrijfsopleidingsplan in de onderneming paritair te worden goedgekeurd.

Om een kwaliteitsvol overleg over de bedrijfsopleidingsplannen te verzekeren, dienen de besprekingen op ondernemingsvlak, voor 15 november van het voorgaande kalenderjaar te worden aangevat.

Indien de partners er niet in slagen een paritair goedgekeurd opleidingsplan op te stellen, kunnen de betrokken partijen binnen deze ondernemingen

voor het opstellen van hun opleidingsplan beroep doen op de begeleiding van Volta vzw.

Tenslotte kan bij niet-akkoord op vlak van de onderneming het ontwerp van opleidingsplan, opgesteld door de werkgever samen met de bedenkingen van de vakbondsafgevaardigden overgemaakt worden aan Volta vzw.

Het bedrijfsopleidingsplan wordt jaarlijks voor 15 februari aan Volta vzw overgemaakt, maar kan gewijzigd of aangevuld worden in de loop van het kalenderjaar.

Vanaf 1 januari 2022 moet volgende procedure worden gevolgd bij weigering van de werknemersdelegatie om een door de werkgever voorgesteld bedrijfsopleidingsplan goed te keuren.

De ondernemingen leggen de bedrijfsopleidingsplannen aan de ondernemingsraad voor. 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.

Partijen kunnen voor de opmaak van een bedrijfsopleidingsplan beroep doen op de begeleiding van Volta vzw.

Het bedrijfsopleidingsplan dient paritair te worden goedgekeurd en aan Volta vzw worden overgemaakt, bij voorkeur voor 15 februari en kan nadien nog worden aangevuld of gewijzigd in onderling overleg.

Wanneer de werknemersdelegatie weigert het door de werkgever voorgestelde bedrijfsopleidingsplan goed te keuren, zal zij, binnen de maand na de voorstelling van het bedrijfsopleidingsplan aan de ondernemingsraad, schriftelijk haar redenen meedelen in een rapport aan de werkgever. Het rapport wordt ondertekend door de afgevaardigden van elke vakorganisatie die weigert het voorgestelde opleidingsplan goed te keuren. De redenen mogen enkel vormingsgerelateerd zijn.

Bij ontstentenis van deze schriftelijk gemotiveerde weigering, ten laatste 3 maanden na de voorstelling door de werkgever, wordt het bedrijfsopleidingsplan geacht paritair te zijn goedgekeurd.

Na een gemotiveerde weigering trachten de partners op ondernemingsvlak tot een consensus te komen. Indien dit niet lukt binnen de 3 maanden na de gemotiveerde weigering, kan de werkgever het rapport overmaken aan zijn werkgeversfederatie.

De werkgeversfederatie legt het rapport voor aan het Uitvoerend Comité van Volta vzw. Het Uitvoerend Comité heeft de bevoegdheid om het bedrijfsopleidingsplan goed of af te keuren. De beslissing die unaniem moet zijn, wordt genomen binnen de 30 dagen na de voorlegging door de werkgeversfederatie.

In het geval er geen Uitvoerend Comité gepland is binnen de termijn van 30 dagen na voorlegging van het rapport, kan de bespreking tussen de leden van het Uitvoerend Comité ook gebeuren via email en/of telefoon.

§ 2. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

Indien in ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging de bereidheid bestaat een opleidingsplan uit te werken, kunnen de partners binnen de onderneming hiervoor een beroep doen op de begeleiding van Volta vzw.

§ 3. Het bedrijfsopleidingsplan houdt rekening met de opleidingsnoden en de gewenste antwoorden hierop van de onderneming. In functie van een sectorale erkenning en een optimaal gebruik van het premiekrediet en van de Wet op het Vlaams Opleidingsverlof/Betaald educatief verlof/Congé-éducation payé, verloopt de uitvoering van dit plan - hoewel niet exclusief - in samenwerking met Volta vzw.

§ 4. De uitvoering van dit plan wordt eveneens in de onderneming paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair subcomité.

§ 5. Indien een opleidingsplan in erkende opleidingen voorziet, die gevolgd worden door een competentietest in het kader van een certificering van arbeiders, zal de vakbondsafvaardiging, indien er één bestaat, door de werkgever voorafgaand geïnformeerd en geconsulteerd worden over de procedure. In geval van negatieve testresultaten van een opleiding die leidt

tot certificering wordt een principerecht op remediëring voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt om een niet-geslaagde cursist een éénmalige remediëringsopleiding aan te bieden met behoud van de bestaande voordelen. Volta vzw zal deze remediëringsopleiding gratis aanbieden indien het gaat om een door Volta vzw georganiseerde opleiding.

§ 6. Teneinde het vormingsaanbod van Volta vzw beter op de sector af te stemmen:

- dienen de bedrijfsopleidingsplannen aan Volta vzw te worden overgemaakt;

- zal een globale analyse van de ingediende opleidingsplannen gebeuren;

- dient Volta vzw haar bedrijfsbezoeken uit te bouwen.

HOOFDSTUK IV. – Sectorpromotie en innovatie

Art. 12. – Onderwijs en arbeidsmarkt

De financiële middelen kunnen door Volta vzw aangewend worden om een paritair beheerd en kwalitatief opleidingssysteem uit te bouwen, onder andere via projecten in samenwerking met onderwijs.

Het Bestuursorgaan van Volta vzw bepaalt de verdere modaliteiten met betrekking tot deze opdracht van Volta vzw en kan tevens beslissen tot andere initiatieven ter promotie van de sector, in samenwerking met institutionele en andere derden. Het Bestuursorgaan van Volta vzw dient deze initiatieven te kaderen in functie van onder andere de instroom in de sector, de beheersbaarheid van de kosten, alsook de tewerkstelling in de sector.

Art. 13. – Technologische dienst- en adviesverlening

De sociale partners ondersteunen via Volta vzw de inspanningen inzake technologisch onderzoek in de sector, met oog op het bevorderen, het opvolgen en het organiseren van alle vormen van technologische dienst- en adviesverlening,

onder andere inzake de volgende terreinen: technology assessment (onderzoek van de weerslag van nieuwe technologieën voor de werkgevers en arbeiders in de sector), milieu-technologie en de impact ervan op de sector en sectorlabelling en bedrijfscertificering op technologisch vlak.

De opdrachten moeten zodanig toegekend worden dat er een evenwichtige spreiding is over de verschillende regio's van het land.

HOOFDSTUK V. – Financiering

Art. 14. – Risicogroepen en innoverende opleidingsprojecten

§ 1. Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en haar uitvoeringsbesluit van 26 april 2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de periode 2009-2010, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 mei 2009, wordt de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 % bevestigd.

§ 2. Van hogergenoemde bijdrage van 0,15 % wordt 0,05 % aangewend voor innoverende projecten. Modaliteiten hiertoe dienen te worden vastgelegd binnen het Bestuursorgaan van Volta vzw.

§ 3. Gezien deze inspanning, vragen partijen dat de Minister van Werk de sector verder zou vrijstellen van de stortingen van 0,10 % bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.

§ 4. De sociale partners komen overeen dat, rekening houdende met de inspanningen van de sector op het vlak van risicogroepen, er op sectorvlak een aanvraag zal gericht worden aan de Minister van Werk tot opheffing van de verplichting tot aanwerving van arbeiders met een startbaanovereenkomst.

Art. 15. – Vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening

Voor de financiering van de inspanningen op vlak van vorming, innovatie en technologische dienst- en adviesverlening, wordt een bijdrage geïnd van 0,65 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %, waarvan 0,60 % voorzien wordt voor vorming en innovatie en 0,05 % voor de technologische dienst- en adviesverlening.

Art. 16. – Toepassingsmodaliteiten bijdrage vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening

Voor de aanwending van de sommen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst in functie van de uitvoering van de opdrachten inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, zoals beschreven in hoofdstuk III en IV van deze overeenkomst, zal het Fonds voor bestaanszekerheid – Volta (fbz Volta fse) de verdere uitvoeringsmodaliteiten bepalen.

Ten einde Volta vzw in staat te stellen de haar bij collectieve arbeidsovereenkomst opgelegde verplichtingen na te komen worden de nodige middelen voorzien.

In het bijzonder zullen voor de opdrachten inzake permanente vorming, zoals beschreven in hoofdstuk III en IV van deze overeenkomst, vanuit het Fonds voor bestaanszekerheid – Volta (fbz Volta fse), indien nodig, bijkomende middelen worden vrijgemaakt. Een paritaire werkgroep binnen het Fonds voor bestaanszekerheid – Volta (fbz Volta fse) zal de modaliteiten hiertoe uitwerken.

HOOFDSTUK VI. – Engagement opleidingsinspanningen

Art. 17.

§ 1. De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de arbeiders, en bijgevolg van de ondernemingen.

HOOFDSTUK VII. – Scholingsbeding

Art. 18.

In uitvoering van artikel 22*bis*, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding, tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK VIII. – Geldigheid

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd onder het nummer 154.079/CO/149.01.

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikel 1 dat in werking treedt op 1 december 2021 voor onbepaalde duur;

- de artikelen 2, 3, 4 en 14 die in werking treden op 1 december 2021 en buiten werking treden op 30 juni 2023;

- artikel 18 dat in werking treedt op 1 januari 2022 en buiten werking treedt op 30 juni 2023.

Zij kan door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeg van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Overeenkomstig artikel 14.1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 24.08.21 **KB: 28.11.21** **BS: 10.02.22**
Registratienummer: 167.027/CO/149.01
Registratiedatum: 14.09.21
Publicatie van registratie in BS op: 14.01.22

1. Inhoud:

   Tewerkstelling en opleiding van risicogroepen

2. Vervanging van:

   Artikelen 2, 3, 4 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11.09.19 – Registratienummer 154.079/CO/149.01 voor de periode 01.01.21 – 30.11.21

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021

410. Tewerkstelling en opleiding van risicogroepen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021

TEWERKSTELLING EN OPLEIDING VAN RISICOGROEPEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

De uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegewezen aan de Volta vzw/asbl, verder Volta vzw genoemd.

HOOFDSTUK II. – Risicogroepen

Art. 2.

§ 1. Onder 'risicogroepen' wordt verstaan:

- langdurig werkzoekenden;
- kortgeschoolde werkzoekenden;
- werkzoekenden van 45 jaar en ouder;
- herintreders en herintreedsters;
- leefloners;
- personen met een arbeidshandicap;
- personen van allochtone afkomst;
- werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut;
- (deeltijds) lerende jongeren;
- kortgeschoolde arbeiders;

- arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;
- arbeiders van 45 jaar en ouder;
- de risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013), gespecifieerd in § 2 en § 3 van dit artikel.

§ 2. Tenminste 0,05 % van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen:

1. de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;

2. de werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:

   a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;

   b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;

   c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd.

3. de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:

   a. de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen die in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;

   b. de uitkeringsgerechtigde werklozen;

   c. de werkzoekenden die laaggeschoold of erg laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;

d. de herintreders, zijn de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;

e. de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

f. de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructureringen in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen;

g. de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders [2]deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden.

4. de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:

a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;

b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;

c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

d. de personen die als doelgroep werknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;

e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;

f. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federal Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

g. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting.

5. de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36*quater* van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

§ 3. Van de in § 2 bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

a. de in artikel 2, § 2, 5°, bedoelde jongeren;

b. de in artikel 2, § 2, 3° en 4°, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Dit aandeel van de bijdrage voor risicogroepen dat besteed moet worden aan de jongeren zal verhoogd worden tot minstens 0,05 % van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Elke jongere komt in aanmerking voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO/FPI(-E),PFI,IBU), deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur…).

Volta vzw krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen.

Een specifieke opdracht in dit kader voor Volta vzw is het uitwerken van een opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en te coachen. Deze werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en te coachen in zijn nieuwe baan.

Art. 3. – Opdrachten aan Volta vzw

De financiële middelen zoals bepaald in artikel 5 van deze overeenkomst, worden door Volta vzw aangewend om onderstaande opdrachten voor de doelgroep zoals omschreven in artikel 2 van deze overeenkomst, te vervullen:

- bijzondere aandacht dient te worden besteed aan de ondersteuning van vormings-, opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven van, alsook samenwerking met, institutionele partners, onder andere VDAB, Bruxelles Formation, Actiris, ADG en Forem, met als doel een maximale tewerkstelling binnen de sector;

- ondersteuning en samenwerking met derden inzake vormings- en opleidingsinitiatieven en tewerkstellingsinitiatieven, met als doel een maximale tewerkstelling binnen de sector;

- uitbouwen van een paritair beheerd en kwalitatief alternerend opleidingssysteem, onder andere via projecten in samenwerking met deeltijds onderwijs en middenstandsleerlingwezen;

- optimaliseren van de aansluiting opleiding en arbeidsmarkt;

- alle andere opdrachten en projecten van de Raad van Bestuur van Volta vzw in het kader van de ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit risicogroepen, zoals bepaald in artikel 2 van deze overeenkomst.

Art. 4. – Modaliteiten

De Raad van Bestuur van Volta vzw bepaalt de verdere modaliteiten met betrekking tot de opdrachten van Volta vzw, zoals bepaald in artikel 3 van deze over-

eenkomst, en dit in functie van onder andere de instroom van risicogroepen in de sector, de beheersbaarheid van de kosten, alsook de tewerkstelling in de sector.

HOOFDSTUK III. – Financiering

Art. 5. – Risicogroepen en innoverende opleidingsprojecten

§ 1. Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en haar uitvoeringsbesluit van 26 april 2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de periode 2009-2010, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 mei 2009, wordt een bijdrage van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 % geïnd, zoals bepaald in artikel 29 van de cao van 11 september 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, geregistreerd op 30 september 2019 onder het nummer 154.073/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2020 (*BS* 21 januari 2020).

§ 2. Van hogergenoemde bijdrage van 0,15 % wordt 0,05 % aangewend voor innoverende projecten. Modaliteiten hiertoe dienen te worden vastgelegd binnen de Raad van Bestuur van Volta vzw.

§ 3. Gezien deze inspanning, vragen partijen dat de Minister van Werk de sector verder zou vrijstellen van de stortingen van 0,10 % bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.

§ 4. De sociale partners komen overeen dat, rekening houdende met de inspanningen van de sector op het vlak van risicogroepen, er op sectorvlak een aanvraag zal gericht worden aan de Minister van Werk tot opheffing van de verplichting tot aanwerving van arbeiders met een startbaanovereenkomst.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt gedurende haar geldigheidsduur de artikelen 2, 3, 4 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 30 september 2019 onder het nummer 154.079/CO/149.01.

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 november 2021.

Art. 8.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 12.12.18 **KB: 29.03.19** **BS: 23.04.19**
Registratienummer: 150.205/CO/149.01
Registratiedatum: 22.01.19
Publicatie van registratie in BS op: 12.02.19

1. Inhoud:

   OpleidingsCV/ Database sectorale opleidingen

   - Invoering, definitie en uitwerking van het opleidingsCV:
     - opleidingsCV = een inventaris van de door de arbeider uitgeoefende beroepen of activiteiten + alle gevolgde opleidingen, behaalde certificaten, erkenningen, attesten, diploma's en vergunningen
     - databank en elektronisch registratiesysteem, uitgewerkt door Volta
   - Inhoud van het opleidingsCV
   - Procedure tot opvolging en bewaring van het opleidingsCV
   - Registratie van de sectorale opleidingsinspanningen

2. Vervanging van cao:

   Cao 24.09.14 – KB 10.04.15 – BS 06.05.15 – Registratienummer 123.947/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2019 voor onbepaalde duur

417. Opleidings-CV/Database sectorale opleidingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2018

OPLEIDINGS-CV/DATABASE SECTORALE OPLEIDINGEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

De uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegewezen aan Volta vzw/asbl, verder Volta genoemd.

HOOFDSTUK II. – Voorwerp

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 12 van het nationaal akkoord 2009-2010, gesloten op 29 mei 2009 in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 april 2010 (Belgisch Staatsblad van 18 juni 2010);

- artikel 14 van het nationaal akkoord 2013-2014, gesloten op 9 mei 2014 in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 24 juli 2014 onder het nummer 122622/CO/149.01;

- Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG): Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG. (Engels: GDPR).

HOOFDSTUK III. – Invoering, definitie en uitwerking van het opleidingsCV

Art. 3.

Elke onderneming houdt een opleidingsCV bij voor elke arbeider die in de onderneming is tewerkgesteld en die behoort tot het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Dit opleidingsCV is een inventaris van de door de arbeider uitgeoefende functies, activiteiten of beroepen, alle door hem gevolgde opleidingen, behaalde certificaten, erkenningen, attesten, diploma's en vergunningen.

Art. 4.

Het opleidingsCV wordt opgemaakt, vertrekkende van een database opgesteld door Volta, zoals bepaald in artikel 5 van onderhavige overeenkomst.

Art. 5.

Volta heeft, in opdracht van de sociale partners, een databank en elektronisch registratiesysteem uitgewerkt die het mogelijk maken om de inventaris op te maken, zoals omschreven in de 2de alinea van artikel 3 van onderhavige overeenkomst.

Hiertoe dienen zowel de werkgever als de arbeider in kwestie alle benodigde informatie hieromtrent beschikbaar te stellen aan Volta.

Het systeem van registratie voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de mogelijkheid voor de werkgever om alle opleidingen van zijn arbeiders in te geven;

- de mogelijkheid voor de arbeider om andere opleidingen, activiteiten of beroepen in te voeren dan deze gevolgd bij zijn werkgever, mits het voorleggen van de nodige attesten;

- de mogelijkheid voor de arbeider om de gegevens die op hem betrekking hebben te kunnen consulteren via internet en zijn opleidingsCV te printen of om deze op te vragen bij Volta;

- de mogelijkheid voor de werkgever om de data-base te bevragen en om de elementen te kunnen consulteren en printen, onder meer voor het invullen van de sociale balans van de onderneming;

- de mogelijkheid voor de werkgever om het opleidingCV van zijn arbeiders uit te printen;

- de elektronische applicatie is zodanig beveiligd dat de werkgever uitsluitend toegang heeft tot gegevens over arbeiders die hij in dienst heeft en heeft gehad, weliswaar beperkt tot de tewerkstellingsperiode bij deze werkgever;

  de arbeider heeft de mogelijkheid om gegevens van vorige tewerkstellingsperiode(s) ter beschikking te stellen van zijn huidige werkgever. De ar beider heeft uitsluitend toegang tot zijn persoonlijke gegevens.

HOOFDSTUK IV. – Inhoud van het opleidingsCV

Art. 6.

§ 1. Het opleidingsCV bevat minimaal de volgende elementen:

1. Gegevens van de onderneming, namelijk:
   - naam;
   - adres;
   - KBO-nummer;
   - RSZ-nummer.

2. Gegevens van de arbeider, namelijk:
   - naam;
   - adres;
   - datum in- en uitdiensttreding;
   - rijksregisternummer.

3. Uitgeoefende functies of activiteiten of beroepen, namelijk:
   - naam functie/activiteit/beroep;
   - periode van uitoefening.

4. Alle door de arbeider gevolgde opleidingen:
   - naam opleiding;
   - naam opleidingsverstrekker;
   - duurtijd van de gevolgde opleiding.

5. Behaalde certificaten, erkenningen, attesten, brevetten of diploma's en vergunningen:
   - naam certificaat/erkenning;
   - einde geldigheidsdatum, indien van toepassing.

§ 2. Op zijn vraag en voor zover de arbeider over originele erkenningen, attesten, diploma's en vergunningen beschikt, kan de arbeider deze aan de in artikel 4 bedoelde databank toevoegen. Deze gegevens zullen dan integraal deel uitmaken van het opleidingsCV.

Art. 7.

De inventaris kan facultatief ingevuld en bijgehouden worden voor de andere werknemers uit het bedrijf alsook voor uitzendarbeiders, leerjongeren en leerlingen.

HOOFDSTUK V. – Procedure tot opvolging en bewaring van het opleidingsCV

Art. 8.

De werkgever en de arbeider hebben toegang tot de elektronische applicatie die door Volta is uitgewerkt, waardoor zij het recht hebben dit opleidingsCV in te zien.

Art. 9.

Het opleidingsCV dient regelmatig bijgewerkt te worden.

Elke arbeider ontvangt elke 3 jaar automatisch een kopie van het opleidingsCV van Volta. Indien gewenst kan hij het opleidingsCV op elk ander moment downloaden of schriftelijk aanvragen bij Volta.

Bij uitdiensttreding is de werkgever verplicht het opleidingsCV samen met de originele attesten van opleidingenen certificaten op naam van de arbeider aan de arbeider te overhandigen, in zoverre deze nog niet tijdens zijn tewerkstelling werden overhandigd. In elk geval dient Volta het opleidingsCV bij uitdiensttreding aan de arbeider over te maken van zodra zij over de nodige gegevens van uitdiensttreding beschikt.

Art. 10.

Het opleidingsCV is een persoonlijk document. Dit impliceert dat er rekening dient gehouden te worden met de persoonlijke levenssfeer van de arbeider.

Het opleidingsCV is enkel raadpleegbaar door de werkgever, de arbeider en door Volta. Het kan door geen enkele instantie aan derden worden bezorgd, behalve door de arbeider zelf. Bovendien kan het geen resultaten van tests bevatten.

Art. 11.

Bij betwistingen op ondernemingsvlak, kunnen de betrokken werknemersorganisaties en/of hun afgevaardigden, de rol spelen die hun door de collectieve arbeidsovereenkomsten wordt verleend.

Art. 12.

Ondernemingen hebben de mogelijkheid tot opting-out, mits voldaan aan volgende voorwaarden:

- enkel indien het gaat om een systeem welke gelijkwaardig is aan het sectorale systeem;
- enkel indien er reeds een eigen systeem bestond vóór 1 januari 2014;
- met de verplichting om de globale gegevens jaarlijks over te maken aan Volta.

HOOFDSTUK VI. – Registratie van de sectorale opleidingsinspanningen

Art. 13.

§ 1. De database van de opleidingen biedt de sociale partners de mogelijkheid om de sectorale vormingsinspanningen te registreren en te meten.

§ 2. Volta heeft een codesysteem uitgewerkt waardoor beroepen, activiteiten en opleidingen, zoals bedoeld in artikel 3 van onderhavige overeenkomst, op een uniforme manier worden geregistreerd en geïnventariseerd. Voor opleidingen met interne lesgever is een aparte code voorzien.

Dit codesysteem staat los van de classificaties van beroepen, zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake beroepenclassificatie van 20 oktober 2011, geregistreerd onder het nummer 106855/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 maart 2013 (Belgisch Staatsblad van 3 mei 2013).

§ 3. Werkgevers kunnen voor het inbrengen van de gegevens beroep doen op de logistieke ondersteuning van Volta.

§ 4. Op basis van de gecodeerde gegevens dient Volta de sociale partners op regelmatige basis een overzicht te bezorgen van de sectorale vormingsinspanningen.

§ 5. Inzake de beveiliging van het ganse systeem spreken de sociale partners een policy af met Volta.

HOOFDSTUK VII. – Slotbepalingen

Art. 14.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2014 inzake opleidings-CV/Database sectorale opleidingen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd onder het nummer 123.947/CO/149.01 op 22 oktober 2014 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (BS van 6 mei 2015).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens.

CAO: 23.02.22 **KB:** **BS:**
Registratienummer: 173.806/CO/149.01
Registratiedatum: 04.07.22
Publicatie van registratie in BS op: 20.07.22

1. Inhoud:

Werkbaar werk en instroom

Sectoraal model werkbaar werk
- Overleg inzake stress, burn-out en ergonomie binnen de overlegorganen of met de vakbondsafgevaardigden of secretarissen
- Opdrachten Volta

Instroom en tewerkstelling
- Peterschap:
  - elke peter heeft recht op één gratis peterschapsopleiding, georganiseerd door Volta, onder VOV/BEV
  - peterschapsopleiding geeft aanleiding tot een premiekrediet van € 7,75 per opleidingsuur
- Loopbaanbegeleiding:
  - recht op een loopbaangesprek, tenminste een keer per vijf jaar
  - terugbetaling kostprijs loopbaancheques VDAB of max. € 80 per periode van 6 jaar
- Zachte landingsbanen
  - loopbaanwijziging: overgang naar alternatieve functie, aanstelling als peter, overgang van ploegen- of nachtregime naar dagregime, overgang voltijdse tewerkstelling naar een 4/5de arbeidsregime
  - minstens 58 jaar zijn of 60 jaar voor de overgang van voltijdse tewerkstelling naar een 4/5de arbeidsregime
  - max. € 169,01 bruto per maand (bedrag vanaf 1 januari 2022) (jaarlijks geïndexeerd op 1 januari)
- Terugbetaling kosten kinderopvang
  - terugbetaling kosten voor kinderopvang die heeft plaatsgevonden in 2022 en 2023, vanaf 01.01.22 – 31.12.24
  - voor kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in opvang erkend door K&G of ONE
  - en voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft) in het kader van voor- en naschoolse opvang en in het kader van opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur
  - op basis van fiscaal attest
  - € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind

INHOUD

2. Vervanging van cao:

   Cao 11.09.19 – KB 22.06.20 – BS 03.08.20 – Registratienummer 154.431/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 7 dat in werking treedt op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor bepaalde duur tot en met 31 december 2024

430. Werkbaar werk en instroom

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 februari 2022

WERKBAAR WERK EN INSTROOM

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Sectoraal model werkbaar werk

Art. 2.

§ 1. Op ondernemingsvlak zal binnen de overlegorganen of met de vakbondsafgevaardigden of –secretarissen overleg worden gevoerd over stress, burnout en ergonomie. Dit overleg zal worden ondersteund door tools die door Volta ter beschikking zullen worden gesteld.

§ 2. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, wordt dit gesprek gevoerd met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging wordt dit gesprek gevoerd met de regionale vakbondssecretaris.

Art. 3.

§ 1. Volta krijgt de opdracht om de bestaande praktische instrumenten (toolbox) verder uit te breiden zodat de ondernemingen voor elk van bovenstaande thema's kunnen beschikken over een gamma aan praktische instrumenten die zij op korte termijn kunnen inzetten.

§ 2. Om het werkbaar werk op ondernemingsvlak in het kader van het werkbaar werk beter te ondersteunen, zal Volta:

- zijn opleidingsaanbod en informatie-instrumenten werkbaar werk voor werknemers en werkgevers verder uitwerken;

- op het niveau van de onderneming, zijn begeleidingsaanbod voor werkgevers verder ontwikkelen.

§ 3. Volta zal ook op permanente wijze "best practices" in verband met werkbaar werk verzamelen en verspreiden.

HOOFDSTUK III. – Instroom en tewerkstelling

Art. 4. – Peterschap

§ 1. Elke peter heeft vanaf 1 januari 2020 recht op één gratis peterschapsopleiding, die in aanmerking komt voor Vlaams Opleidingsverlof/ Betaald Educatief Verlof, georganiseerd door Volta.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op één gratis peterschapsopleiding, georganiseerd door Volta.

§ 2. De bovenstaande opleiding geeft aanleiding tot een premiekrediet van € 7,75 per opleidingsuur, zoals voorzien in artikel 8 2. § 2. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2021 betreffende vorming en innovatie.

Art. 5. – Loopbaanbegeleiding

Elke arbeider heeft het recht om tenminste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan, ten laste van het Sociaal fonds voor de elektriciens: installatie en distributie, aanspraak maken op een terugbetaling.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s), met een maximum van 80 euro per periode van zes jaar. Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.

Het Sociaal fonds voor de elektriciens: installatie en distributie wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Art. 6. – Zachte landingsbanen

§ 1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS 25 januari 2018).

§ 2. Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar in het kader van hun eindeloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.

De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
- een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5de arbeidsregime.

Deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient schriftelijk te worden vastgesteld en dient in te gaan op de eerste dag van de maand. Deze loopbaanwijziging kan zowel voor bepaalde als onbepaalde duur overeengekomen worden.

§ 3. Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de arbeider de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt. Deze leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5de arbeidsregime.

De loopbaanwijziging moet een vermindering van het inkomen van de arbeider tot gevolg hebben en de arbeider moet een betrekking behouden met minstens een effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5de.

§ 4. De arbeider die voldoet aan de in §§ 2 en 3 bepaalde voorwaarden, heeft recht op een maandelijkse bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 169,01 euro bruto per maand (bedrag vanaf 1 januari 2022).

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

§ 5. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor de elektriciens: installatie en distributie. Het Sociaal fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Art. 7. – Terugbetaling kosten kinderopvang

§ 1. Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang die heeft plaatsgevonden in 2022 en 2023 door het Sociaal Fonds voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind&Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft) in het kader van voor- en naschoolse opvang en in het kader van opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

Deze terugbetaling bedraagt 4 euro per dag/per kind, met een maximum van 400 euro per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest volgens de voorwaarden die van toepassing zijn tijdens het kalenderjaar waarin de kinderopvang heeft plaatsgevonden.

§ 2. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor de elektriciens: installatie en distributie. Het Sociaal fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds werd in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2022 en dit voor bepaalde duur tot en met 31 december 2024.

HOOFDSTUK IV. – Uitvoeringsmodaliteiten

Art. 8.

De uitvoeringsmodaliteiten van artikel 4 en 5 en de wijze van toekenning van de opleidingen in het kader van peterschap, instroom en tewerkstelling worden vastgesteld door de instanties binnen Volta.

HOOFDSTUK V. – Duurtijd

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 inzake werkbaar werk en instroom, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd onder het nummer 154.431/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 juni 2020 (Belgisch Staatsblad van 3 augustus 2020) vanaf 1 januari 2022.

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 7 dat in werking treedt op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor bepaalde duur tot en met 31 december 2024.

Zij kan worden opgezegd door één van de partijen mits een opzegging van zes maanden betekend met een per post aangetekend brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 14.11.78 **KB: 13.06.79** **BS: 06.09.79**
Registratienummer: 5.350/CO/149.01
Registratiedatum: 19.12.78

1. Inhoud:

   Regeling compensatieverlof bij het volgen van technische avondcursussen (niet cumuleerbaar met betaald educatief verlof)

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 april 1978 voor onbepaalde duur

450. Compensatieverlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 1978

COMPENSATIEVERLOF VOOR AVONDVAKCURSUSSEN

Toekenning van compensatieverlof aan de werklieden en werksters tewerkgesteld in de ondernemingen welke elektriciteit aanleggen, de ondernemingen van de klein- of groothandel in elektrische toestellen en de ondernemingen voor radio- en teledistributie en die avondvakcursussen volgen.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn en waarvan de bedrijvigheid uitsluitend of hoofdzakelijk bestaat in de uitvoering van elektrische montage- en installatiewerken met huishoudelijke, commerciële, industriële of wetenschappelijke bestemming, in de volgende voornaamste gebieden: verlichting, drijfkracht, productiemateriaal, overbrenging en omvorming van stroom op lage, hoge en zeer hoge spanning, telefonie en signalisatie, explosiemotoren, inzonderheid voor autorijtuigen; radio, zwakstroom, telefonie en telegrafie en van de ondernemingen van de klein- of groothandel in elektrische toestellen andere dan deze welke specifiek bestemd zijn voor al dan niet gemotoriseerde wegvoertuigen en van de ondernemingen voor radio- en teledistributie, uitgezonderd de elektrische en elektronische kantoormachines.

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II. – Toekenningsmodaliteiten

Art. 3.

De werklieden die regelmatig avondcursussen eigen aan de beroepssector volgen om hun kennis te vervolmaken hebben recht op compensatieverlof.

Art. 4.

De duur van dat verlof wordt berekend volgens het aantal lesuren dat de betrokkenen, terwijl zij in de onderneming zijn tewerkgesteld, in de loop van het schooljaar hebben gevolgd en dit naar rato van een halve dag per volledige schijf van veertig lesuren met een maximum van vier dagen per jaar.

Art. 5.

Het compensatieverlof wordt toegekend in de examenperiode. De data worden in gemeen overleg tussen de werkgever en de werkman vastgesteld.

Art. 6.

Er wordt aan de betrokkenen een premie verleend waarvan het bedrag gelijk is aan het loon dat zij normaal zouden verdiend hebben gedurende het compensatieverlof en voor zover zij het bewijs leveren dat zij in hun examens zijn geslaagd. Deze premie is betaalbaar in eenmaal binnen de veertien dagen welke volgen op het voorleggen van het bewijs door de betrokkene dat zij in de examens zijn geslaagd.

Art. 7.

Om op de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde voordelen aanspraak te kunnen maken, moeten de betrokkenen een getuigschrift voorleggen dat hun is afgeleverd door de schooldirectie, waarbij wordt bevestigd dat zij regelmatig de lessen hebben gevolgd. Dat getuigschrift vermeldt de periode

gedurende dewelke de lessen gegeven worden, het totaal aantal uren en het aantal uren dat de betrokkenen op de lessen aanwezig waren.

Art. 8.

Het verlof dat in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verleend kan niet gecumuleerd worden met voordelen welke voortvloeien uit de wetgeving inzake kredieturen.

HOOFDSTUK III. – Slotbepalingen

Art. 9.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn minimumvoordelen die de in de onderneming bestaande voordeliger toestanden onverkort laten.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 1978 en geldt voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend per een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn.

CAO: 20.03.19 **KB: 16.06.19** **BS: 28.06.19**
Registratienummer: 151.281/CO/149.01
Registratiedatum: 08.04.19
Publicatie van registratie in BS op: 10.05.19

1. Inhoud:

   Non-discriminatie

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2019 voor onbepaalde duur

470. Non-Discriminatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 2019

NON-DISCRIMINATIE

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Algemene principes

Art. 2.

Elke onderneming die ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie zal, met ingang van 1 januari 2019, de volgende non-discriminatieclausule in acht nemen:

Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoeglijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éénieders waardigheid, gevoelens en overtuiging.

Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme en seksisme, alsook het verspreiden van racistische en seksistische lectuur en pamfletten. Er is binnen de onderneming evenmin plaats voor stigmatisering en vernedering van holebi's en transgenders.

Ook elke discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, een handicap, fysieke of genetische eigenschappen en sociale origine, geslacht, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming is verboden.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2018 inzake vorming, innovatie en technologische dienst- en adviesverlening, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 22 januari 2019 onder het nummer 150.206/CO/149.01.

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze opzegging kan ten vroegste ingaan vanaf 1 januari 2021.

CAO: 21.01.22 **KB:** **BS:**
Registratienummer: 172.508/CO/149.01
Registratiedatum: 09.05.22
Publicatie van registratie in BS op: 20.05.22

1. Inhoud:

   Outplacement

   Algemene regeling van outplacement
   - Loopbaantraject:
     - een actievere rol voor Volta binnen het outplacementaanbod

   Bijzondere regeling van outplacement
   - Rechthebbenden en definitie van outplacement
   - Opdrachten van Volta: sectorale prijsafspraken maken, het afsluiten van overeenkomsten met outplacementkantoren en het verspreiden van adressenlijsten naar werkgevers
   - Plichten van de werkgever:
     - outplacement blijft de individuele verantwoordelijkheid van de werkgever en blijft integraal ten laste van de werkgever
     - werkgever moet de ontslagen arbeider schriftelijk informeren over zijn recht op outplacement

   Sectorale tewerkstellingscel

   Informatie en oriëntatie met betrekking tot tewerkstelling en opleiding
   - Taken van Volta

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023

490. Outplacement, sectorale tewerkstellingscel en informatie/oriëntatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 januari 2022

OUTPLACEMENT, SECTORALE TEWERKSTELLINGSCEL EN INFORMATIE/ORIENTATIE

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied en doel

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

De uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegewezen aan Volta vzw/asbl, verder Volta genoemd.

Art. 2.

De beschikkingen van hoofdstuk II. van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden genomen in uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 5 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De beschikkingen van hoofdstuk III. van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden genomen in uitvoering van:

- afdeling 2 van hoofdstuk 5 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers betreffende het recht op outplacement voor de werknemers van 45 jaar en ouder;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 alsook alle latere aanpassingen van dit akkoord, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, verder “CAO nr. 82” genaamd;

- de wet houdende uitvoering van het generatiepact van 23 december 2005 (BS 30 december 2005);

- de Wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 van 17 mei 2007 (BS 19 juni 2007).

HOOFDSTUK II. – Algemene regeling van outplacement

Art. 3. – Loopbaantraject

De sociale partners erkennen het feit dat door zijn paritaire structuren, de sector een actor moet worden in de uitbouw van een loopbaantraject voor werknemers (loopbaanfondsen)

Hiertoe zullen sociale partners onder meer nagaan in hoeverre Volta een meer actievere rol kan spelen binnen het outplacementaanbod. Zij zullen dit doen met respect voor de bestaande regionale beschikkingen.

HOOFDSTUK III. – Bijzondere regeling van outplacement

Art. 4. – Rechthebbenden

Om recht te hebben op outplacement, zoals beschreven in artikel 7 van deze overeenkomst, dient de arbeider te behoren tot het toepassingsgebied zoals omschreven in CAO nr. 82 en alle latere aanpassingen van dit akkoord, zoals beschreven in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 5. – Definitie outplacement

Onder outplacement wordt verstaan: het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, individueel of in groep worden verleend om een arbeider in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

Art. 6. – Opdracht van Volta

§ 1. Volta maakt, op basis van een lastenboek, sectorale prijsafspraken met betrekking tot het aanbieden van outplacementbegeleiding aan de doelgroep zoals bepaald in artikel 4 van deze overeenkomst.

§ 2. De rol van de Volta beperkt zich tot het afsluiten van overeenkomsten met outplacementkantoren volgens de modaliteiten bepaald door zijn Raad van Bestuur en het verspreiden van deze adressenlijsten naar de werkgevers ressorterend onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Alle andere concrete afspraken dienen rechtstreeks tussen de werkgever en het outplacementkantoor te worden gemaakt.

§ 3. Volta dient erover te waken dat derden die wensen in te tekenen op het sectorale lastenboek, zoals omschreven in § 1. van dit artikel, voldoen aan de reglementaire vereisten vastgelegd voor outplacementbureaus.

§ 4. Daarenboven dient Volta ervoor te zorgen dat derden die wensen in te tekenen op het sectorale lastenboek, er zich toe verbinden de bepalingen van CAO nr. 82, zoals bepaald in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, in acht nemen.

Art. 7. – Omkadering

§ 1. Het outplacement dat de derden die intekenen op het sectorale lastenboek aanbieden, dient minimaal te voldoen aan de inhoud en de duurtijd vastgelegd door CAO nr. 82 zoals omschreven in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Indien nodig kan de Raad van Bestuur van de Volta verder de inhoud en modaliteiten van de outplacementbegeleiding vastleggen.

Art. 8. – Plichten van de werkgever

§ 1. Outplacement blijft de individuele verantwoordelijkheid van de werkgever en blijft integraal ten laste van de werkgever. Alle kosten aangerekend door het outplacementbureau, worden bijgevolg gedragen door de werkgever.

§ 2. De werkgever dient de ontslagen arbeider schriftelijk te informeren over zijn recht op outplacement, en dit uiterlijk op de laatste werkdag van de ontslagen arbeider.

§ 3. Het staat de werkgever vrij om ofwel gebruik te maken van het sectorale outplacementaanbod ofwel individueel een beroep te doen op een door hem gekozen outplacementbureau.

HOOFDSTUK IV. – Sectorale Tewerkstellingscel

Art. 9.

De sectorale tewerkstellingscel dient uitvoering te geven aan de afspraken gemaakt in het Generatiepact aangaande ondernemingen in herstructurering alsook aan de regelgeving hieromtrent op regionaal vlak.

HOOFDSTUK V. – Informatie en oriëntatie met betrekking tot tewerkstelling en opleiding

Art. 10.

Volta verzekert de volgende taken aangaande de informatie en oriëntatie met betrekking tot tewerkstelling en opleiding:

- de kandidaten en werkgevers de weg wijzen naar de openbare tewerkstellingsdiensten;

- de kandidaten en werkgevers doorverwijzen naar de opleidingsinstellingen voor werkzoekenden;

- de kandidaten doorverwijzen naar centra die de proeven organiseren voor het “Ervaringsbewijs” en “Validation des compétences”;

- gratis toegang verlenen tot de opleidingen van Volta aan werkzoekenden die kennis hebben van elektriciteit op basis van studies en/of ervaring en die niet werken, noch een opleiding volgen;

- de volledige werkloze die recht heeft op een aanvullende uitkering van het Fonds voor Bestaanszekerheid wordt per brief geïnformeerd over de diensten van Volta;

- het verspreiden van informatie over opleidingen voor werkzoekenden en tewerkstelling via verschillende communicatiemiddelen.

HOOFDSTUK VI. – Duur

Art. 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

500 SOCIAAL OVERLEG

510. STATUUT VAKBONDSAFVAARDIGINGEN
513. ERKENNING VAN DE REPRESENTATIEVE FUNCTIE
520. VAKBONDSVORMING
530. WERKZEKERHEID
550 SYNDICALE PREMIE 2021

CAO: 21.01.22 **KB:** **BS:**
Registratienummer: 172.506/CO/149.01
Registratiedatum: 09.05.22
Publicatie van registratie in BS op: 20.05.22

1. Inhoud:

Statuut van de vakbondsafvaardigingen

Samenstelling en oprichting van de vakbondsafvaardiging:
- aantal afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming vastgestelde arbeiders:
  - ondernemingen met minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden
  - ondernemingen met 50 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve + 4 plaatsvervangende afgevaardigden
  - ondernemingen met 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve + 5 plaatsvervangende afgevaardigden
- behoud VA in ondernemingen die bij de vernieuwing dalen onder de drempel van 35 werknemers, maar nog altijd 25 arbeiders tellen
- behoud van de bescherming tot aan de volgende sociale verkiezingen in ondernemingen die bij de vernieuwing dalen onder de drempel van 25 arbeiders
- “Onderneming” = de verschillende TBE’s die deel uitmaken van 1 juridische bedrijfseenheid en vice versa
- oprichting VA in ondernemingen met minstens 35 werknemers, waaronder 30 tot 49 arbeiders en met een CPBW
- oprichting VA in ondernemingen met minstens 35 werknemers, waaronder 30 tot 49 arbeiders en zonder een CPBW
- oprichting van de VA in ondernemingen met minstens 50 arbeiders
- voorwaarden om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen
- duurtijd en hernieuwing van het mandaat
- bevoegdheid van de VA
- statuut van de VA:
  - het mandaat mag geen aanleiding geven tot enig nadeel
  - beschikken over de nodige tijd en faciliteiten (op ondernemingsvlak bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde)
  - plaatsvervangers wonen de vergaderingen slechts bij in geval van afwezigheid/verhindering van de effectieve afgevaardigden
  - de onderneming stelt een lokaal ter beschikking
  - bescherming tegen afdanking
  - mondelinge of schriftelijke mededelingen + voorlichtingsvergaderingen
- meldingsplicht indien men gebruik maakt van onderaanneming

2. Vervanging van cao:

   Cao 11.09.19 – KB 09.02.20 – BS 27.02.20 – Registratienummer 154.080/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur

510. Statuut vakbondsafvaardigingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 januari 2022

STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGINGEN

In uitvoering van artikel 23 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Algemene beginselen

Art. 2.

Deze overeenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, gewijzigd en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 5 *bis* van 30 juni 1971, nr. 5 *ter* van 21 december 1978 en 5 *quater* van 5 oktober 2011.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werknemersorganisatie(s)": Een ondertekenende werknemersorganisaties van de CAO nr. 5 bedoeld in het vorige lid.

Art. 3.

De werkgevers erkennen dat hun arbeiderspersoneel bij hen vertegenwoordigd is door een vakbondsafvaardiging. waarvan de leden aangewezen of verkozen worden onder het gesyndiceerd arbeidspersoneel van de onderneming.

Onder “gesyndiceerd arbeidspersoneel” wordt verstaan: het arbeiderspersoneel aangesloten bij één der ondertekenende werknemersorganisaties van de CAO nr. 5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971.

Art. 4.

De werkgevers verbinden zich er toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-gesyndiceerden geen andere voorrechten dan aan de gesyndiceerde arbeiders toe te kennen.

De vakbondsafvaardigingen verbinden zich er toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen na te leven die met de geest van deze overeenkomst overeenstemmen.

Art. 5.

De werkgevers en de vakbondsafvaardiging:

1. geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, redelijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;

2. leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen om de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK III. – Samenstelling en oprichting van de vakbondsafvaardiging

Afdeling 1. - Samenstelling van de vakbondsafvaardiging

Art. 6.

Een vakbondsafvaardiging wordt ingesteld in de bedrijven bij artikel 1 bedoelde, waarvan het aantal afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders als volgt wordt vastgesteld:

1. onderneming met minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders:

   - 2 effectieve afgevaardigden.

2. onderneming met 50 tot en met 150 arbeiders:

   - 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden.

3. onderneming met 151 tot en met 200 arbeiders:

   - 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

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

Art. 7.

§ 1. Ondernemingen die op het ogenblik van de vernieuwing van de bestaande vakbondsafvaardiging dalen onder de drempel van 35 werknemers maar nog altijd 25 arbeiders tellen, behouden deze vakbondsafvaardiging.

In ondernemingen die op het ogenblik van de vernieuwing van de bestaande vakbondsafvaardiging dalen onder de drempel van 25 arbeiders, behouden de vakbondsafgevaardigden uitsluitend de bescherming bedoeld in artikel 18 § 2 van deze CAO tot aan de volgende sociale verkiezingen.

§ 2. Als “onderneming” wordt beschouwd: de verschillende technische bedrijfseenheden die deel uitmaken van 1 juridische bedrijfseenheid en vice-versa.

Voor de toepassing van dit artikel, heeft de definitie beoogd in de vorige alinea, alleen betrekking op de ondernemingen met 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders.

Afdeling 2. - Oprichting van de vakbondsafvaardiging in ondernemingen met minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders en met een comité voor preventie en bescherming op het werk

Art. 8.

De twee effectieve afgevaardigden bedoeld in art. 6 1. worden aangeduid uit de lijst van de beschermde arbeiders naar aanleiding van de laatste verkiezingen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk.

De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken na deze verkiezingen over een periode van zes maanden om tot de aanduiding over te gaan.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde een einde neemt tijdens de uitoefening ervan om gelijk welke redenen, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen voor zover deze voldoet aan de in deze collectieve arbeidsovereenkomst gestelde voorwaarden.

Afdeling 3. - Oprichting van de vakbondsafvaardiging in ondernemingen met minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders en zonder Comité voor preventie en bescherming op het werk

Art. 9.

§ 1. Op schriftelijk verzoek van één of meerdere in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, wordt een vakbondsafvaardiging, die overeenkomstig de beschikkingen van art. 6 1. wordt samengesteld,

ingesteld in de ondernemingen die door deze afdeling worden beoogd, zo ten minste 50 pct. van de arbeiders hierom verzoekt.

§ 2. Een in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties die, voor de eerste maal, een vakbondsdelegatie in een onderneming wil instellen die door deze afdeling wordt beoogd, kan de volgende procedure volgen:

- zij richt aan de voorzitter van het paritair subcomité een aangetekend schrijven, met de intentie tot het oprichten van een vakbondsafvaardiging in een met naam en adres omschreven onderneming;

- zij vermeldt de naam van haar kandidaat-afgevaardigde(n) die zij wenst aan te duiden.

Na ontvangst van het aangetekend schrijven deelt de Voorzitter van het Paritair subcomité de aanvraag van instelling van een vakbondsafvaardiging mee aan de betrokken onderneming evenals aan de in het paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

§ 3. De vragende werknemersorganisatie beschikt over 30 kalenderdagen vanaf het versturen van het aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair subcomité, om te bewijzen dat 50 pct. van de arbeiders verzoekt om de oprichting van een vakbondsafvaardiging.

§ 4. Om te bepalen wanneer in een ondernemingen vakbondsafvaardiging moet worden opgericht, wordt het aantal arbeiders geteld volgens de modaliteiten van de sociale verkiezingen.

Afdeling 4. - Oprichting van de vakbondsafvaardiging in ondernemingen met minstens 50 arbeiders

Art. 10.

Een vakbondsafvaardiging, die overeenkomstig de beschikkingen van art. 6 wordt samengesteld, wordt in de ondernemingen ingesteld op schriftelijk verzoek van één of meerdere in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

Afdeling 5. - Algemene beschikkingen

Art. 11.

§ 1. Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen, moeten de leden van het arbeiderspersoneel aangesloten bij een der ondertekenende werknemersorganisaties van de CAO nr. 5 bedoeld in artikel 2, aan volgende voorwaarden voldoen:

- 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;

- sedert zes maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

§ 2. In afwijking van het voorgaande lid, moeten, in ondernemingen met 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders en zonder Comité voor preventie en bescherming op het werk, de leden van het arbeiderspersoneel om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen:

- ofwel ten minste 25 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling en sedert ten minste 3 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn;

- ofwel ten minste 5 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn, ongeacht hun leeftijd.

Art. 12.

Het mandaat neemt, in ieder geval, een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het effectieve of plaatsvervangend mandaat van een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen voor zover deze voldoet aan de in deze collectieve arbeidsovereenkomst gestelde voorwaarden.

In ondernemingen met minstens 50 arbeiders, mag deze aanduiding in geen geval aanleiding geven tot het verhogen van het aantal beschermden, waarop

de werknemersorganisaties volgens de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst recht hebben.

Art. 13.

1. De aangestelde of verkozen afgevaardigden worden uitgekozen op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op vier jaar bepaald. De mandaten kunnen hernieuwd worden.

2. De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld door de in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen (voor die ondernemingen waar er geen sociale verkiezingen plaatsvonden), hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en/of comité voor preventie en bescherming op het werk (afhankelijk van het bestaan van één van de of van allebei deze organen) en op grond van de plaatselijke geplogenheden tussen de werknemersorganisaties.

Art. 14.

§ 1. De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken na deze verkiezingen over een periode van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan.

§ 2. De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de ondernemingen met minstens 50 arbeiders waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, de aanstelling van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

In deze gevallen worden verkiezingen georganiseerd binnen de ondernemingen, gelijktijdig met deze voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, waarbij alle maatregelen genomen worden om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen (BS 7 december 2007).

Zijn kiezers, alle arbeiders van de ondernemingen, op voorwaarde dat zij :

1. de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben;

2. sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming.

HOOFDSTUK IV. – Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

Art. 15.

De vakbondsafvaardiging wordt zo spoedig mogelijk door de werkgever ontvangen, rekening gehouden met de omstandigheden, naar aanleiding van:

1. elke vraag betreffende:

   - de arbeidsbetrekkingen;

   - de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;

   - de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;

   - de toepassing van de minimumuurlonen en van de classificatieregels;

   - de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. elk geschil of betwisting van collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;

3. elk individueel geschil of betwisting dat niet kon worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

HOOFDSTUK V. – Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging

Art. 16.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor degene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie arbeiders waartoe zij behoren.

Art. 17.

De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen gedurende het normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven vakbondsopdrachten en -activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De uren die voor het uitvoeren van hun opdracht nodig zijn, worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddelde loon van elke betrokkene.

De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de vakbondsafvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden en in dezelfde verhouding.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden, ten einde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

Indien er zich problemen voordoen met betrekking tot de werking van de syndicale afvaardiging, en er op ondernemingsniveau geen oplossing bereikt wordt, kan de meest gerede partij dit probleem voorleggen aan de woordvoerders van de betrokken patronale en/of werknemersorganisaties. De woordvoerders enga-

geren zich om binnen een redelijke termijn van twee maanden na deze melding naar een oplossing te zoeken voor het gestelde probleem.

Art. 18. – Bescherming tegen afdanking

§ 1. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden in de ondernemingen met minstens 35 werknemers waaronder 30 tot 49 arbeiders

In de ondernemingen met minder dan 50 arbeiders en minstens 35 werknemers waar een in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisatie een vakbondsafvaardiging wenst op te richten, mogen de kandidaat-vakbondsafgevaardigden die voldoen aan de voorwaarden van artikel 11 § 2 niet worden afgedankt om redenen die inherent zijn aan hun kandidatuurstelling.

De bescherming van de kandidaat vakbondsafgevaardigden neemt een aanvang op de datum van het versturen van het aangetekend schrijven, zoals bedoeld in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De bescherming van de kandidaat-vakbonds-afgevaardigden neemt een einde op het ogenblik dat:

- het bewijs geleverd is dat ten minste 50 pct. van de arbeiders verzoeken om de oprichting van een vakbondsafvaardiging;

- de oprichting van de vakbondsafvaardiging ter kennis is gebracht van de onderneming.

De bescherming neemt alleszins een einde 30 kalenderdagen na het versturen van het aangetekend schrijven, zoals bedoeld in artikel 9, § 2, eerste streepje van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Vakbondsafgevaardigden

1. De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die van plan is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging, evenals de werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van verzending.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de vakbondsorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, legt de meest gerede partij het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag om bemiddeling, wordt de betwisting betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

2. In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moet de vakbondsorganisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

   Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

   1° indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 18 § 2 pt.1 bepaalde procedure na te leven;

2° indien op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 18 § 2 pt.1 door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;

3° indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

4° indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de kandidaat-vakbondsafgevaardigde, de effectieve of de plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en/of in artikel 1*bis*, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Art. 19.

De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of vakbondsaard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen, mits instemming van de werkgever, die zijn toestemming niet willekeurig mag weigeren, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht worden door de vakbondsafvaardiging.

Art. 20.

De vrijgestelden van de vakbondsorganisaties kunnen, na akkoord van de werkgever, de vergadering bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de afgevaardigden worden ingericht.

Art. 21.

In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever, doen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectievelijke organisatie. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

HOOFDSTUK VI. – Meldingsplicht

Art. 22.

Vanaf 1 juli 2019 zal de werkgever die gebruik maakt van onderaanneming, maandelijks aan de vakbondsafvaardiging melden op welke onderaannemers beroep werd gedaan.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder onderaanneming verstaan: werk uitgevoerd enkel op basis van een overeenkomst tussen de opdrachtgever en de onderaannemer, waarbij tussen de opdrachtgever en het personeel van de onderaannemer geen band van gezag bestaat in de zin van artikel 17, 2°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK VII. – Vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 23.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 inzake het Statuut van de syndicale afvaardiging, geregistreerd onder het nummer 154.080/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 februari 2020 (Belgisch Staatsblad van 27 februari 2020).

HOOFDSTUK VIII. – Slotbepalingen

Art. 24.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen ten vroegste op 1 januari 2024 opgezegd worden met een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens : installatie en distributie.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen van opzegging op te geven en tegelijkertijd amendementvoorstellen in te dienen die binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het paritair subcomité besproken worden.

Art. 25.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de duur van de opzegging inbegrepen, gaan de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan niet hun toevlucht te nemen tot staking of lock-out zonder dat door hun tussenkomst een voorafgaande verzoening werd betracht en desnoods door een dringend beroep te doen op het paritair subcomité of het verzoeningsbureau ervan.

Art. 26.

Speciale of in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het bevoegd paritair subcomité onderzocht.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 28.10.15 **KB: 10.07.16** **BS: 28.07.16**
Registratienummer: 131.070/CO/149.01
Registratiedatum: 05.01.16
Publicatie van registratie in BS: 25.01.16

1. Inhoud:

   Erkenning van de representatieve functie van werknemersorganisaties in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging

2. Vervanging van cao:

   Cao 10.07.01 – KB 04.09.02 – BS 31.10.02 – Registratienummer 59.074/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur

513. Erkenning van de representatieve functie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2015

ERKENNING VAN DE REPRESENTATIEVE FUNCTIE

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Art. 2. – Voorwerp

Werkgevers uit het toepassingsgebied, met name bedrijven zonder een vakbondsafvaardiging die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens erkennen de representatieve functie van de werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties die deel uitmaken van het Paritair Subcomité.

HOOFDSTUK II. – Modaliteiten

Art. 3. – Modaliteiten

§ 1. De officiële zakagenda’s van de representatieve vakorganisaties worden jaarlijks overhandigd aan het paritair subcomité en ter beschikking gesteld van de werkgeversorganisaties.

Enkel de regionaal verantwoordelijken in deze agenda vermeld hebben een representatieve functie in de bedrijven onder het toepassingsgebied.

§ 2. Een regionaal verantwoordelijke kan contact opnemen met de werkgevers van bedrijven uit het toepassingsgebied.

Binnen de 10 dagen na de eerste contactname wordt dit contact schriftelijk aangekondigd bij de werkgeversorganisaties met vermelding van de identificatie van het bedrijf, de plaats, datum en agenda van het contact.

De betrokken werkgever kan zich bij het contact laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisaties.

§ 3. Het contact van de regionaal verantwoordelijke kan betrekking hebben op:

- de arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden;
- de toepassing in de ondernemingen van de sociale wetgeving, de collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement;
- informatieverstrekking aan de werknemers;
- vorming en opleiding (bedrijfsopleidingsplannen).

De aard van de contacten is in de eerste plaats preventief in functie van het voorkomen van conflicten.

§ 4. In gevallen van betwisting kan op vraag van de meest gerede partij beroep gedaan worden op het verzoeningsbureau.

Art. 4. – Specifieke bepalingen

§ 1. Definitie arbeider in moeilijkheden

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder een arbeider in moeilijkheden verstaan: een arbeider waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omwille van medische overmacht of bij een individueel ontslag vanaf 55 jaar.

§ 2. Partijen bevelen de werkgever aan dat hij bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een arbeider in moeilijkheden bij de start van de procedure

aan de betrokken arbeider meedeelt dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of door een vakbondssecretaris.

Art. 5. – Bijkomende bepalingen

Deze procedure kan niet in de plaats treden van de aanduiding en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardigingen.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2001 betreffende de erkenning van de representatieve functie, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 1 oktober 2001 onder het nummer 59074/CO/14901 (Belgisch Staatsblad van 13 oktober 2001), algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 4 september 2002 (Belgisch Staatsblad van 31 oktober 2002).

Art. 7.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd met een opzeg van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze opzeg kan ten vroegste ingaan vanaf 1 januari 2018.

CAO: 28.10.15 **KB: 11.07.16** **BS: 04.08.16**
Registratienummer: 131.075/CO/149.01
Registratiedatum: 05.01.16
Publicatie van registratie in BS: 25.01.16

1. Inhoud:

   Vakbondsvorming

   Sinds 01.01.16: aantal dagen vakbondsvorming bedraagt 12 dagen per periode van 4 jaar per effectief mandaat

2. Vervanging van cao:

   Cao 18.10.99 – KB 10.11.01 – BS 12.12.01 – Registratienummer 54.442/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur

520. Vakbondsvorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2015

VAKBONDSVORMING

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Algemene bepalingen

Art. 2.

Rekening houdend met de rol die de vertegenwoordigers van de arbeiders in de onderneming spelen, wordt hun binnen de hierna omschreven grenzen, faciliteiten verleend om vormingscursussen te volgen, die nodig zijn voor het volbrengen van hun taak onder de beste voorwaarden.

Art. 3.

Met het oog hierop wordt het de vertegenwoordigers van de arbeiders toegestaan zonder loonderving en volgens zekere modaliteiten cursussen en seminaries bij te wonen, die:

a) georganiseerd worden door de nationale of regionale vakverbonden of hun beroepscentrales, hun regionale afdelingen inbegrepen, op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren;

b) gericht zijn op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis binnen het kader van hun taak als vertegenwoordigers van de arbeiders.

HOOFDSTUK III. – Toepassingsmodaliteiten

Art. 4.

De begunstigden door de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn de vaste, verkozen of aangewezen leden van de ondernemingsraden, van de comités voor preventie en bescherming op het werk en van de vakbondsafvaardigingen, daar waar één of meerdere van deze organen bestaan.

In bepaalde uitzonderlijke gevallen, afzonderlijk bepaald in gemeenschappelijk overleg tussen het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis de betrokken werknemersorganisatie, kunnen evenwel één of meerdere van de in vorige paragraaf bedoelde lasthebbers worden vervangen door andere vakbondsverantwoordelijken, die door de meest representatieve werknemersorganisaties bij name zullen worden aangewezen.

Art. 5.

De duur van de afwezigheid wegens het bijwonen van de in artikelen 3 en 4 bedoelde cursussen en seminaries, is vastgesteld op twaalf dagen per vier jaar en per effectief mandaat.

Art. 6.

Het totaal in artikel 5 bepaalde aantal dagen toegestane afwezigheid, wordt onder de meest representatieve werknemersorganisaties verdeeld naar rata van het aantal mandaten dat zij in de drie in elke onderneming bestaande vertegenwoordigingsorganen hebben verkregen.

Art. 7.

Elke afwezigheidsdag, krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst toegestaan en door de rechthebbenden besteed aan de vakbondsvorming tijdens effectief gewerkte dagen, wordt door de werkgever betaald op basis van het normaal loon, berekend met inachtneming van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Art. 8.

De meest representatieve werknemersorganisaties dienen drie weken op voorhand bij de betrokken werkgevers hun schriftelijke aanvraag in tot wettiging van afwezigheid van hun leden wegens het bijwonen van cursussen voor vakbondsvorming.

Deze aanvraag moet het volgende inhouden:

- de namenlijst der vakbondsmandatarissen voor wie om verlof wordt gevraagd, alsmede de duur van hun afwezigheid;

- datum en duur van de georganiseerde cursussen;

- thema en leerstof die worden onderwezen en bestudeerd.

Art. 9.

Ten einde te voorkomen dat de gelijktijdige afwezigheid van een of verscheidene arbeiders de organisatie van het werk zou verstoren, worden het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis de betrokken vakorganisatie het per geval eens over het maximum toe te stane aantal afwezigheden.

HOOFDSTUK IV. – Procedure

Art. 10.

Alle geschillen waartoe de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst aanleiding zou kunnen geven, mogen onderzocht worden in het raam van de normale verzoeningsprocedure.

HOOFDSTUK V. – Vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 1999 betreffende vakbondsvorming, geregistreerd onder het nummer 54442/CO/149.01 (Belgisch Staatsblad van 21 april 2000), algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 november 2001 (Belgisch Staatsblad van 12 december 2001).

HOOFDSTUK VI. – Slotbepalingen

Art. 12.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden onderzocht door het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Art. 13.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn minimumvoordelen die de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden onverkort laten.

HOOFDSTUK VII. – Geldigheid

Art. 14.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen ten vroegste op 1 januari 2017 worden opgezegd met een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

CAO: 24.06.03 **KB: 15.07.04** **BS: 28.09.04**
Registratienummer: 68.090/CO/149.01
Registratiedatum: 14.10.03
Publicatie van registratie in BS: 27.10.03

1. Inhoud:

   Clausule werkzekerheid bij meervoudig ontslag:

   - definitie meervoudig ontslag
   - procedure
   - sanctie bij niet naleven van de procedure

2. Vervanging van cao:

   Cao 10.07.01 – KB 28.02.03 – BS 04.06.03

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 juli 2003 voor onbepaalde duur

530. Werkzekerheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2003

WERKZEKERHEID

In uitvoering van artikel 8 van het nationaal akkoord 2003-2004 van 13 mei 2003.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werklieden" verstaan: de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II. – Voorwerp

Afdeling 1. - Principe

Art. 2.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen werklieden werd onderzocht.

Voor de werklieden ouder dan 45 jaar zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

Afdeling 2. - Definities

Art. 3.

Als ‘ontslag’ wordt beschouwd elk ontslag om economische, financiële, structurele, technische en alle andere redenen onafhankelijk van de wil van de werklieden, met uitzondering van het ontslag om dringende redenen.

Art. 4.

Als ‘meervoudig’ ontslag wordt beschouwd een ontslag van ten minste 3 werklieden in ondernemingen met 23 werklieden en minder, van tenminste 5 werklieden in ondernemingen van 24 tot 47 werklieden, van tenminste 6 werklieden in ondernemingen met 48 tot 79 werklieden en van tenminste 8 % van de werklieden in ondernemingen met 80 werklieden en meer, dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen.

De telling dient telkens te gebeuren op het totaal aantal werklieden, behorende tot het Paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, in de onderneming.

Afdeling 3. - Procedure

Art. 5.

Wanneer zich onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal-economisch onhoudbaar worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure - tijdens de welke niet tot ontslag kan worden overgegaan - worden nageleefd:

1. wanneer de werkgever van plan is over te gaan tot ontslag van meerdere werknemers, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging in. In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging

bestaat, licht hij voorafgaandelijk en individueel de betrokken werknemers schriftelijk in;

2. binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werknemersvertegenwoordigers moeten de partijen op ondernemingsvlak besprekingen starten over de maatregelen die ter zake kunnen genomen worden. Leidt dit overleg niet tot een oplossing, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na de vaststelling van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, een beroep gedaan op het Verzoeningsbureau op initiatief van de meest gerede partij;

3. in geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werknemers, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de werklieden vertegenwoordigen.

   Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

Afdeling 4. - Sanctie

Art. 6.

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 5, moet de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken werknemers een vergoeding betalen.

Deze vergoeding is gelijk aan tweemaal het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau op vraag van de meest gerede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure. De werkgever kan zich laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

Indien de overlegprocedure niet is gevolgd is de sanctie eveneens van toepassing in geval van faillissement.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het verzoeningsbureau niet toepast.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 10 juli 2001 gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, betreffende de werkzekerheid, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 28 februari 2003 (Belgisch Staatsblad van 4 juni 2003).

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is geldig vanaf 1 juli 2003 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze opzegging kan ten vroegste ingaan vanaf 1 juli 2005.

CAO: 21.01.22 **KB:** **BS:**
Registratienummer: 172.507/CO/149.01
Registratiedatum: 09.05.22
Publicatie van registratie in BS op: 20.05.22

1. Inhoud:

   Syndicale premie 2021

   - 120 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van tenminste 15,90 EUR betalen
   - 60 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen 9,50 EUR en 15,90 EUR betalen
   - 0 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan 9,50 EUR betalen

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021

550. Syndicale premie 2021

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 januari 2022

SYNDICALE PREMIE 2021

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

In uitvoering van de bepalingen van artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 24 augustus 2021, geregistreerd onder het nummer 167.267/C0/149.01, wordt voor het jaar 2021 aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders die lid zijn van één van de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, die op het nationaal vlak zijn verbonden, een syndicale premie toegekend.

Art. 3.

Deze syndicale premie wordt toegekend ten bedrage van:

- 120 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van tenminste 15,90 EUR betalen;

- 60 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen 9,50 EUR en 15,90 EUR betalen;

- 0 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan 9,50 EUR betalen.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 voor de toeslagen die betrekking hebben op het dienstjaar 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2021.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

600 BESTAANSZEKERHEID

610-a. FBZ-STATUTEN
610-b. FBZ-STATUTEN
620. FBZ-BIJDRAGE - EINDEJAARSPREMIE
630. SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL - PENSIOEN
632. SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL - SOLIDARITEIT
633. FBZ-STATUTEN VOOR SOLIDARITEIT VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL (FBZ-SSPE)

CAO: 24.08.21 **KB: 23.12.21** **BS: 16.03.22**
Registratienummer: 167.267/CO/149.01
Registratiedatum: 23.09.21
Publicatie van registratie in BS op: 20.10.21

1. Inhoud:

Wijziging en coördinatie van de staturen van het FBZ

1. Aanvullende vergoedingen

1.1. Aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid

- Bedrag vanaf 1 juli 2019: € 11,63 per werkloosheidsuitkering / € 5,82 per halve werkloosheidsuitkering
- Economische redenen:
  - max. 150 dagen per kalenderjaar (6 dagen/week)
  - 1ste 60 dagen: betaald door Fonds
  - vanaf 61ste tot 150ste dag: betaald door werkgever
- Schorsing door slecht weer, technische stoornis, overmacht, jaarlijkse vakantie: onbeperkt in tijd en betaald door het Fonds

1.2. Aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid

- Duur:
  - jonger dan 45 jaar op de eerste dag werkloosheid: maximum aantal uitkeringen: 120 dagen
  - 45 jaar en ouder op de eerste dag werkloosheid: maximum aantal uitkeringen: 200 dagen
- Voorwaarden:
  - genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
  - ontslagen zijn door een werkgever van de sector
  - minstens 5 jaar anciënniteit in de sector
  - 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld
- Stopzetting van de aanvullende vergoeding, sinds 01.07.15, behalve voor:
  - arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur
  - ontslagen na 01.01.14 als gevolg van een collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31.12.13
  - werknemers die reeds aanvullende vergoedingen ontvangen op 30.06.15 en hun saldo nog kunnen uitputten
- Bedrag vanaf 1 juli 2019: € 6,12 per volledige werkloosheids-uitkering / € 3,06 per halve werkloosheidsuitkering

1.3. Aanvullende vergoeding oudere werklozen

- Duur:
  - tot aan wettelijk pensioen
- Voorwaarden:
  - ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid
  - genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
  - ontslagen zijn door een werkgever van de sector
  - minstens 5 jaar anciënniteit in de sector
  - 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld
- Stopzetting van de aanvullende vergoeding, sinds 01.07.15, behalve voor:
  - arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur
  - ontslagen na 01.01.14 als gevolg van een collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31.12.13
  - werknemers die reeds aanvullende vergoedingen ontvangen op 30.06.15 en hun saldo nog kunnen uitputten
- Bedrag vanaf 1 juli 2019: € 6,12 per volledige werkloosheids-uitkering / € 3,06 per halve werkloosheidsuitkering

1.4. Aanvullende vergoedingen bij SWT

- ½ van het verschil tussen netto referteloon en werkloosheids-uitkering met een minimum van € 6,12 per dag
- Fonds neemt de betaling van de aanvullende vergoeding ten laste op voorwaarde dat de arbeider 5 jaar anciënniteit heeft in PSC 149.01
- Berekening o.b.v. laatste referteloon (CAO 17) + loonfiches van het afgelopen jaar (opdracht voor werkgever)
- Wanneer onderneming sector verlaat, moet werkgever de bijzondere werkgeversbijdragen zelf betalen

1.5. Aanvullende vergoedingen bij ziekte

- Bedragen vanaf 1 juli 2019: € 1,73 per volledige ziekte-uitkering/ € 0,86 per halve ziekte-uitkering
- Na 1 maand ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte en arbeidsongeval)
- Gedurende max. 36 maanden per ziekteperiode
- Voorwaarden:
  - op het ogenblik van de ziekte in het personeelsregister van de onderneming ingeschreven zijn
  - wettelijke ziekte-uitkeringen genieten
  - 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld

1.6. *Aanvullende vergoedingen voor oudere zieken*
- Bedragen vanaf 1 juli 2019: € 8,46 per volledige ziekte-uitkering / € 4,23 per halve ziekte-uitkering
- Tot aan wettelijk pensioen
- In een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid verkeren wegens ziekte of ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte en arbeidsongeval)
- Voorwaarden:
  - ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid
  - wettelijke ziekte-uitkeringen genieten
  - 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld

1.7. *Aanvullende vergoedingen bij halftijds tijdskrediet en landingsbaan*
- Halftijds tijdskrediet:
  - vanaf 53 jaar
  - gedurende 60 maanden
  - bedrag vanaf 1 juli 2019: € 76 per maand
- 1/5de landingsbaan:
  - vanaf 60 jaar of 55 jaar in de gevallen bepaald in NAR-cao's nr. 156 en 157 (zwaar beroep/loopbaan van 35 jaar)
  - tot aan de wettelijke pensioenleeftijd
  - bedrag vanaf 1 juli 2019: € 30,41 per maand

1.8. *Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming*
- Bedrag vanaf 1 juli 2019: € 304,02 + € 15,31 per jaar anciënniteit met een max. van € 1002,69
- Voorwaarden:
  - op het ogenblik van de sluiting ten minste 45 jaar oud zijn
  - op het ogenblik van de sluiting ten minste 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming
  - geen nieuwe job binnen de 30 dagen na ontslag

1.9. *Aanvullende vergoedingen bij zachte landingsbaan*
- Minstens 58 jaar zijn of 60 jaar voor 4/5
- Max. € 160 bruto per maand (jaarlijks geïndexeerd)
- Geen cumul met aanvullende vergoeding tijdskrediet en landingsbaan of met onderbrekingsuitkeringen in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verloven

1.10. *Loopbaanbegeleiding*
- Terugbetaling kostprijs loopbaancheques VDAB of max. € 80 per periode van 6 jaar

1.11. Terugbetaling kosten kinderopvang
- Kosten voor kinderopvang die plaatsvonden in 2019 en 2020
- Voor kinderen tot 3 jaar
- In opvang erkend door K&G of ONE
- Op basis van fiscaal attest
- € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/ per kind

2. Vakbondsvorming
   - Werkgever betaalt loon en recupereert van het Fonds
3. Syndicale premie
4. Bevordering van de patronale vorming
5. Opleiding, innovatie en technologische dienst- en adviesverlening via Volta
6. Eindejaarspremie
7. Bijzondere bijdragen

2. Vervanging van cao:

   Cao 11.09.2019 – KB 09.01.20 – BS 24.01.20 – Registratienummer 154.073/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2021 en dit voor onbepaalde duur, tenzij anders bepaald

610-a. FBZ-Statuten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021

WIJZIGING EN COORDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Art. 2.

Het Fonds volgt op in rechten en plichten en neemt het actief en het passief over van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens", opgericht bij de beslissing van 26 juni en 23 oktober 1968, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens en tot vaststelling van de statuten van dit Fonds, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 maart 1969 (BS van 3 april 1969).

Art. 3.

De statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens zijn bijgevoegd.

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur, tenzij anders bepaald.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, geregistreerd onder het nummer 154.073/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2020 (BS 24 januari 2020).

Art. 6.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

STATUTEN

HOOFDSTUK I. – Benaming, zetel, doel, duur

Art. 1. – Benaming

Er wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd “Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector der elektriciens – Volta (fbz Volta fse)”, verder het Fonds genoemd.

Art. 2. – Zetel

De maatschappelijke zetel en het secretariaat van het Fonds zijn gevestigd te 1120 Brussel, Marlylaan 15/8.

De maatschappelijke zetel kan bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, verplaatst worden naar elke andere plaats in België.

Art. 3. – Opdrachten

Het Fonds heeft als opdrachten:

2.1. de toekenning en de uitkering van bepaalde aanvullende sociale voordelen;

2.2. de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de bij artikel 5 bedoelde werkgevers;

2.3. de financiering van de syndicale vorming en de patronale vorming;

2.4. de inning en de invordering van de bijdrage van de in artikel 5 bedoelde werkgevers en de toekenning en de uitkering van een eindejaarspremie;

2.5. de werking van de Volta vzw/asbl, verder Volta genoemd, te bevorderen, te ondersteunen en te financieren, onder meer via de inning van een bijdrage voor risicogroepen en via een bijdrage voor vorming, innovatie en technologische dienst- en adviesverlening;

2.6. het ten laste nemen van bijzondere bijdragen;

2.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van het sectoraal pensioenstelsel;

2.8. de bestrijding van de sociale fraude in de sector, in uitvoering van wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die aan het Fonds worden opgedragen;

2.9. de sector elektriciens te promoten en te valoriseren.

Art. 4. – Duur

Het Fonds wordt voor onbepaalde duur opgericht.

HOOFDSTUK II. – Toepassingsgebied

Art. 5.

Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Deze statuten zijn evenwel niet van toepassing op de ondernemingen die aangesloten zijn bij de “Federatie van de elektriciteit en de elektronica” (F.E.E. vzw) voor wat betreft de toekenning en uitkering van een eindejaarspremie (cf. artikel 3.4).

Deze organisatie bezorgt ieder jaar en dit tegen uiterlijk 1 maart, hun ledenlijsten aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

HOOFDSTUK III. – Rechthebbenden en modaliteiten van toekenning en uitkering

Art. 6. – Inning en invordering van de bijdragen

Het Fonds is gelast de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren.

Art. 7. – Aanvullende werkloosheidsuitkeringen bij tijdelijke werkloosheid

§ 1. Op 1 juli 2019 werd het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering tijdelijke werkloosheid geïndexeerd met 4,13 % en vastgesteld op:

- € 11,63 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week);

- € 5,82 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week).

§ 2. De aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen (artikel 51 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) worden beperkt tot maximum 150 dagen (6 dagen/week) per kalenderjaar, waarvan de 1ste 60 dagen betaald worden door het Fonds voor bestaanszekerheid.

De werkgever betaalt vanaf de 61ste dag tot de 150ste dag, en dit telkens bij de loonafrekening van de maand volgend op de werkloosheidsmaand waarop de vergoedingen betrekking hebben.

§ 3. De aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht, technische stoornis, sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof, slecht weer (artikel 26 1°, 28 1°, 49 en 50 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) onbeperkt in duur en worden voor de ganse periode betaald door het Fonds voor bestaanszekerheid.

§ 4. De arbeiders hebben recht op bovenvermelde aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid op voorwaarde dat zij van de werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 5. De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient te worden betaald bij jeugdvakantie en bij seniorvakantie.

Art. 8. – Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben, ten laste van het Fonds, voor elke hele of halve werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 8 § 2 voorziene uitkeringen, met een maximum van respectievelijk 120 dagen en 200 dagen per werkloosheidsperiode, al naargelang zij op de eerste dag minder dan 45 jaar oud zijn of 45 jaar en ouder zijn en voor zover zij aan volgende voorwaarden voldoen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing op de werkloosheidsverzekering;

- op het ogenblik van het ontslag, ten minste 5 jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens;

- een wachttijd van 30 kalenderdagen hebben vervuld (voor de berekening van de wachttijd worden de dagen werkloosheid en ziekte, in voorkomend geval gelijkgesteld).

§ 2. Op 1 juli 2019 werd het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering geïndexeerd met 4,13 % en vastgesteld op :

- € 6,12 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week);

- € 3,06 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week).

§ 3. De aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid werden stopgezet vanaf 1 juli 2015.

Deze aanvullende vergoedingen blijven echter doorlopen na 1 juli 2015 voor de arbeiders:

- die tewerkgesteld zijn met een contract van bepaalde duur;

- die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;

- die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

Art. 9. – Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben, ten laste van het Fonds, voor elke hele of halve werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 9 § 2 voorziene uitkeringen tot het nemen van het wettelijk pensioen en dit onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid;

- uitkeringen voor volledige werkloosheid genieten;

- op het ogenblik van ontslag ten minste 5 jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens;

- een wachttijd van 30 kalenderdagen hebben vervuld (voor de berekening van de wachttijd worden de dagen werkloosheid en ziekte, in voorkomend geval gelijkgesteld).

§ 2. Op 1 juli 2019 werd het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering geïndexeerd met 4,13 % en vastgesteld op:

- € 6,12 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week);

- € 3,06 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week).

§ 3. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 9 § 1 en § 2, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 4. De aanvullende vergoedingen voor oudere werklozen worden stopgezet vanaf 1 juli 2015.

Deze aanvullende vergoedingen blijven echter doorlopen na 1 juli 2015 voor de arbeiders:

- die tewerkgesteld zijn met een contract van bepaalde duur;

- die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;

- die reeds aanvullende vergoedingen als oudere werkloze ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

Art. 10. – Aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975;

- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie;

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 1999 betreffende de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie;

neemt het Fonds de helft van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering te zijner laste, berekend overeenkomstig de modaliteiten vastgelegd door de raad van bestuur, evenwel rekening houdend met de minimumbedragen voorzien in artikel 9 (aanvullende vergoeding voor oudere werklozen).

De aanvullende vergoeding wordt berekend op het ogenblik waarop de betrokkene in SWT wordt gesteld. Bij de aanvraag dient de werkgever ook de loonfiches van het afgelopen jaar te voegen. De Raad van bestuur van het Fonds voor bestaanszekerheid wordt gemachtigd een procedure uit te werken om misbruiken te voorkomen en, in voorkomend geval, de werkgevers hiervoor financieel verantwoordelijk te stellen zonder dat dit evenwel invloed heeft op de aanvullende vergoeding van de arbeider in SWT, noch op de afhandeling van het administratief dossier bij het Fonds voor bestaanszekerheid.

§ 2. Deze uitkering wordt berekend op het ogenblik waarop de betrokkene in SWT wordt gesteld en blijft ongewijzigd, onder voorbehoud evenwel van de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen waaraan deze uitkering gekoppeld is, overeenkomstig de modaliteiten die gelden voor de

werkloosheidsuitkeringen volgens de bepalingen van de Wet van 2 augustus 1971 (BS van 20 augustus 1971).

Bovendien wordt het bedrag van deze aanvullende vergoeding elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad, in functie van de conventionele evolutie van de lonen.

§ 3. Het Fonds neemt de betaling van de aanvullende vergoeding SWT ten laste op voorwaarde dat de arbeider een anciënniteit van 5 jaar in de sector kan voorleggen.

Indien de arbeider een anciënniteit heeft opgebouwd in een zelfde onderneming als arbeider, die een bepaalde periode niet tot het Paritair Subcomité voor de elektriciens behoorde of die opgedeeld is in verschillende technische entiteiten behorende tot verschillende Paritaire comités, dan wordt deze anciënniteit als één geheel beschouwd.

§ 4. Indien een onderneming de sector verlaat, dient de betrokken onderneming de bijzondere werkgeversbijdragen van haar arbeiders in SWT zelf ten laste te nemen en bijgevolg terug te betalen aan het Fonds.

§ 5. De ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden die via ondernemingsovereenkomst de leeftijd voor het SWT op een lagere leeftijd bepalen, kunnen ten laatste op het ogenblik waarop de bedoelde overeenkomst tot stand komt, een aanvraag indienen bij het financieel-technisch comité van het fonds, omtrent de overname door het fonds van de betaalplicht van deze aanvullende vergoeding met ingang van de leeftijd van 60 jaar.

De werkgever dient een kopie van de ondernemingsovereenkomst over te maken aan het fonds voor bestaanszekerheid en dient de bijdrage, zoals voorzien in artikel 29.2, § 1, te vereffenen tot de maand waarin de arbeider in SWT de leeftijd van 60 jaar bereikt.

Uiterlijk zestig werkdagen na de ontvangst van de voormelde aanvraag wordt antwoord gegeven door het fonds voor bestaanszekerheid aan de betrokken werkgever.

§ 6. De arbeider die in het kader van een ondernemingsovereenkomst, zoals opgenomen in § 5, een aanvullende vergoeding SWT van de werkgever ontvangt tot aan de leeftijd van 60 jaar, kan in deze periode geen aanspraak maken op de aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid, zoals opgenomen in artikel 8, of op de aanvullende vergoedingen voor oudere werklozen, zoals opgenomen in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst

§ 7. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op SWT in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake SWT het recht op de aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 8. Indien een arbeider in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het fonds voor bestaanszekerheid vastgeklikt.

Art. 11. – Aanvullende uitkeringen in geval van ziekte

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben ten laste van het Fonds na 1 maand ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht op de bij artikel 11 § 2 voorziene uitkeringen met een maximum van 36 maanden per ziekteperiode, voor zover ze volgende voorwaarden vervullen:

- op het ogenblik van de arbeidsongeschiktheid in het personeelsregister van de onderneming ingeschreven zijn;

- uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;

- een carenztijd van 30 kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid.

§ 2. Op 1 juli 2019 werd het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding geïndexeerd met 4,13 % en vastgelegd op:

- € 1,73 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 uitkeringen per week);

- € 0,86 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 uitkeringen per week).

§ 3. Welke ook de duur ervan weze, een arbeidsongeschiktheid kan slechts aanleiding geven tot de toekenning van één enkele reeks uitkeringen. De hervalling wordt beschouwd als deel uitmakende van de vorige arbeidsongeschiktheid, indien zij zich voordoet binnen de eerste 14 kalenderdagen volgend op het eind van deze periode van arbeidsongeschiktheid.

Wanneer uit een geneeskundig getuigschrift niet duidelijk blijkt dat het om een nieuwe arbeidsongeschiktheid gaat, wordt verondersteld dat het een hervalling betreft.

Art. 12. – Aanvullende vergoeding voor oudere zieken

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die in een toestand verkeren van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval, hebben recht ten laste van het Fonds op de bij artikel 12 § 2 voorziene uitkeringen tot het nemen van het wettelijk pensioen en dit onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid;

- uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;

- een carenztijd van 30 kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid.

§ 2. Op 1 juli 2019 werd het bedrag van de aanvullende ziekte-uitkering geïndexeerd met 4,13 % en vastgesteld op:

- € 8,46 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week);

- € 4,23 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week).

Art. 13. – Aanvullende vergoedingen bij tijdskrediet en landingsbaan

§ 1. Het Fonds betaalt een maandelijkse aanvullende vergoeding gedurende 60 maanden aan arbeiders van 53 jaar en meer die in halftijds tijdskrediet zijn conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad en in dit kader van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening een uitkering ontvangen.

Op 1 juli 2019 werd het bedrag van de aanvullende vergoeding bij tijdskrediet met geïndexeerd met 4,13 % en vastgesteld op € 76 per maand.

§ 2. Vanaf 1 juli 2017 wordt een aanvullende vergoeding toegekend aan de oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5.

De aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 156 en 157 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, vanaf 55 jaar voor een 1/5de loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Het bedrag van de vergoeding wordt vastgesteld op € 30,41, de indexering met 4,13 % inbegrepen.

Art. 13*bis*. – Aanvullende vergoeding bij zachte landingsbaan

Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (*BS* 25 januari 2018).

De arbeiders die vanaf 1 januari 2020 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel 6 van de cao van 11 september 2019 betreffende werkbaar werk en instroom, hebben ten laste van het Fonds recht op een aanvullende vergoeding.

De aanvullende vergoeding is gelijk aan het verschil tussen het brutoloon na aanpassing van de loopbaan en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de aanpassing van de loopbaan, met een maximum van 160 euro bruto per maand.

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de aanpassing van de loopbaan. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzingen kunnen niet worden gecumuleerd.

Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

Art. 13*ter*. – Terugbetaling van loopbaanbegeleiding

Overeenkomstig artikel 5 van de cao van 11 september 2019, de arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Fonds aanspraak maken op een terugbetaling.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s), met een maximum van 80 euro per periode van 6 jaar.

Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van 6 jaar.

Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

Art. 14. – Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming

De in artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht op een aanvullende vergoeding in geval van sluiting van onderneming onder de hierna gestelde voorwaarden:

- op het ogenblik van de sluiting van onderneming, ten minste 45 jaar oud zijn;

- op het ogenblik van de sluiting van onderneming, een anciënniteit hebben in de firma van ten minste vijf jaar;

- het bewijs leveren niet opnieuw in dienst genomen te zijn krachtens een arbeidsovereenkomst binnen een termijn van 30 kalenderdagen vanaf de dag van het ontslag.

Onder sluiting van onderneming zoals bedoeld bij het eerste lid van dit artikel, wordt verstaan de volledige en definitieve stopzetting van de werkzaamheden van de onderneming.

Op 1 juli 2019 werd het bedrag van de aanvullende vergoeding met 4,13 % geïndexeerd en vastgesteld op € 304,02.

Dit bedrag wordt met € 15,31 verhoogd per jaar anciënniteit met een maximum van € 1.002,69.

Art. 15. – Terugbetaling van de kosten voor kinderopvang

De arbeiders kunnen aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang door het fonds van bestaanszekerheid.

Deze terugbetaling geldt voor de opvang van kinderen tot 3 jaar die worden opgevangen in een door het Office de la Naissance et de l'Enfance of Kind & Gezin erkende gezins- of groepsopvang.

De terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest en bedraagt € 3 per dag en per kind, met een maximum van € 300 per jaar en per kind.

Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2019 en vervalt op 31 december 2021.

Art. 16. – Bevorderen van de syndicale vorming

§ 1. Het Fonds betaalt aan de werkgevers, die deze op voorhand hebben uitgekeerd en op hun verzoek, de lonen (verhoogd met de patronale lasten) terug, uitgekeerd aan de arbeiders die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2015 betreffende vakbondsvorming, gesloten in het Paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en geregistreerd onder het nr. 131.075/CO/14901.

§ 2. Het bedrag bestemd tot inrichting van deze syndicale vorming wordt jaarlijks door de raad van bestuur van het Fonds vastgesteld.

Art. 17. – Verjaringstermijn

Conform artikel 21 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid bedraagt de verjaringstermijn 3 kalenderjaren plus het verlopen gedeelte van het betrokken kalenderjaar waarin de aanvraag bij het Fonds wordt ingediend.

Art. 18. – Syndicale premie

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht, ten laste van het Fonds, op een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 18, § 1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 19. – Bevorderen van de patronale vorming

Het bedrag bestemd voor de organisatie van de patronale vorming wordt jaarlijks door de raad van bestuur van het Fonds vastgesteld.

Art. 20. – Opleiding, innovatie en technologische dienst- en adviesverlening

§ 1. Het Fonds bevordert, ondersteunt en financiert de organisatie van opleidings- en vormingsinitiatieven al dan niet georganiseerd in een samenwerkingsverband met onderwijsinstellingen - beroepsopleidingscentra – ondernemingen alsook de technologische dienst- en adviesverlening.

§ 2. Daartoe heeft de raad van bestuur van het Fonds Volta opgericht.

§ 3. Volta verzekert de coördinatie, beoordeling en controle van/op de opleidingsinitiatieven alsook de technologische dienst- en adviesverlening.

§ 4. De raad van bestuur van het Fonds zal jaarlijks de dotatie aan Volta vaststellen.

§ 5. Volta wordt paritair beheerd.

Art. 21. – Eindejaarspremie

De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben ten laste van het Fonds recht op een eindejaarspremie volgens de voorwaarden en modaliteiten beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2017 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie - algemene regeling.

Art. 22. – Ten laste nemen van bijzondere bijdragen

Wanneer het fonds voor bestaanszekerheid de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de bovenvermelde wet van 27 december 2006, de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121, alsook de inhouding betreffende het conventioneel brugpensioen zoals voorzien in het artikel 126 § 1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het fonds voor bestaanszekerheid en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de aanvullende vergoeding die hij betaalt. De inhouding betreffende het conventioneel brugpensioen moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen tot de op pensioenstelling van de arbeiders, met uitzondering van de bepalingen voorzien in artikel 10, § 5.

Art. 23.

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van artikel 22 van deze statuten.

Art. 24. – Gemeenschappelijke bepalingen

§ 1. De in voormelde artikelen 7 tot en met 15 bedoelde uitkeringen worden rechtstreeks door het Fonds aan de arbeiders betaald.

§ 2. De in artikel 18 bedoelde uitkering wordt betaald door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, verbonden op nationaal niveau.

§ 3. De in artikel 16 bedoelde uitkering wordt rechtstreeks aan de werkgever betaald die in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2015 inzake vakbondsvorming hierom verzoekt.

§ 4. De in artikel 21 bedoelde premie wordt betaald volgens de modaliteiten vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld bij artikel 21.

§ 5. De raad van bestuur bepaalt de datum en de betalingsmodaliteiten van de door het Fonds toegekende uitkeringen.

In geen geval mag de betaling van de uitkeringen afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgever verschuldigd is.

§ 6. De toekenningsvoorwaarden van de uitkeringen, door het Fonds verleend, evenals het bedrag daarvan, kunnen op voorstel van de raad van bestuur gewijzigd worden, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK IV. – Werking van het Fonds

Art. 25. – Raad van bestuur

Art. 25.1. – Samenstelling van de raad van bestuur

§ 1. De raad van bestuur is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

Deze raad bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers voorgedragen door de meest representatieve werkgeversorganisaties en acht vertegenwoordigers voorgedragen door de meest representatieve werknemersorganisaties. De leden van de raad van bestuur worden benoemd door het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Elke organisatie heeft de bevoegdheid om op elk moment in de vervanging van zijn vertegenwoordigers te voorzien.

§ 2. Elk jaar duidt de raad van bestuur onder zijn leden een voorzitter en een ondervoorzitter aan op basis van een beurtsysteem.

Art. 25.2. – Bevoegdheid van de raad van bestuur

§ 1. De raad van bestuur heeft de bevoegdheid om werkgroepen/beleidsorganen zoals onder meer het financieel technisch comité (FTC) en een uitvoerend comité, op te richten en te mandateren. Bovendien heeft de raad van bestuur de bevoegdheid om vzw's op te richten voor doelstellingen gelinkt aan het Fonds, zoals onder meer Volta.

§ 2. De raad van bestuur heeft de bevoegdheid om alle beslissingen te nemen omtrent de werking van het Fonds en om richtlijnen uit te vaardigen aan de door haar opgerichte werkgroepen/beleidsorganen en aan de directeur van het Fonds.

§ 3. Onverminderd de vertegenwoordigingsbevoegdheid van de Raad van Bestuur als college en hetgeen is voorzien in het kader van het dagelijks bestuur, kan de vereniging zowel in recht als daarbuiten vertegenwoor-

digd worden door de gezamenlijke handtekening van de Voorzitter en de Ondervoorzitter, of van de Voorzitter en de directeur, of de Ondervoorzitter en de directeur.

Art. 25.3. – Oproeping en besluitvorming

§ 1. De raad van bestuur wordt bijeengeroepen door de voorzitter. De elektronische oproepingsbrief, die plaats, dag en uur van de vergadering vermeldt, bevat de agenda. De uitnodiging is getekend door de directeur en wordt minstens 8 kalenderdagen voor de vergadering van de raad van bestuur verstuurd.

§ 2. De vergaderingen van de raad van bestuur worden voorgezeten door de voorzitter. Indien deze belet of afwezig is, wordt de vergadering voorgezeten door de ondervoorzitter. Bij afwezigheid van deze wordt deze vergadering voorgezeten door de oudste in leeftijd van de aanwezige bestuurders.

§ 3. In de raad van bestuur worden de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd door elk 2 personen. Deze vertegenwoordigers hebben elk één stem. De werknemersorganisaties zijn elk vertegenwoordigd door 4 personen. Deze vertegenwoordigers hebben elk één stem.

§ 4. De raad van bestuur kan enkel beslissingen treffen over punten die op de agenda vermeld staan en indien ten minste de helft van de leden van de werkgeversorganisaties en ten minste de helft van de leden van de werknemersorganisaties aanwezig of vertegenwoordigd zijn. De beslissingen worden genomen met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden van zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties. Bij staking van stemmen wordt geen beslissing genomen.

§ 5. Een lid dat verhinderd is om een vergadering van de raad van bestuur bij te wonen, kan zich enkel laten vertegenwoordigen door een ander lid, behorende tot de delegatie waarvan hij deel uit maakt, van de raad van bestuur waaraan hij volmacht geeft om te stemmen of zich te onthouden, alle punten op de agenda goed te keuren, te wijzigen of te verwerpen. Een lid kan maar drager zijn van één volmacht.

§ 6. Elke organisatie die vertegenwoordigd is de raad van bestuur, mag maximum 2 experten uitnodigen om als waarnemer zonder stemrecht deel te nemen aan de raad van bestuur. De namen van deze bijkomende personen dienen dan mee op de aanwezigheidslijst geregistreerd te worden.

§ 7. In uitzonderlijke gevallen kan de raad van bestuur op een andere wijze dan door fysieke samenkomst beslissen voor punten die omwille van hoogdringendheid niet tot een eerstvolgende vergadering kunnen wachten of voor punten waarvan niet alle details gekend waren tijdens de meest recente vergadering. Om over dergelijke punten geldig te kunnen beslissen, dienen alle leden van de raad van bestuur uitdrukkelijk en schriftelijk de goede ontvangst van deze punten te bevestigen en om vervolgens geldig te kunnen beslissen moeten alle stemgerechtigden een stem uit brengen. Gelet op de afstand, kan geen discussie gevoerd worden. De beslissingen worden genomen met een meerderheid van 2/3 van de stemgerechtigden van zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties. Bij staking van stemmen wordt geen beslissing genomen.

Art. 25.4. – Notulen

Van elke vergadering van de raad van bestuur wordt een verslag gemaakt, dat ter goedkeuring wordt voorgelegd op de eerstvolgende vergadering en dat ondertekend wordt door de voorzitter en de ondervoorzitter of door de voorzitter en de directeur of door de ondervoorzitter en de directeur.

Art. 26. – Uitvoerend comité

Art. 26.1. – Benoeming en samenstelling

De raad van bestuur heeft een uitvoerend comité aangesteld dat bestaat uit één vertegenwoordiger van elk van de sociale partners en de directeur van het Fonds. Het uitvoerend comité stelt een voorzitter en ondervoorzitter aan, volgens een doorschuifsysteem, door een werkgevers- en een werknemersafgevaardigde waargenomen.

Art. 26.2. – Bevoegdheden

Het uitvoerend comité ondersteunt de raad van bestuur als volgt:

- de afhandeling van de lopende zaken, volgens de richtlijnen van de raad van bestuur;

- de voorbereiding van de vergaderingen van de raad van bestuur.

De raad van bestuur kan ook bepaalde opdrachten delegeren aan het uitvoerend comité, behalve die opdrachten die door de wet of een reglement uitdrukkelijk werden toevertrouwd aan de raad van bestuur of aan een ander orgaan. De raad van bestuur kan de concrete bevoegdheden van het uitvoerend comité verder vastleggen in een huishoudelijk reglement.

Het uitvoerend comité rapporteert aan de raad van bestuur.

Art. 26.3. – Oproeping en besluitvorming

§ 1. Het uitvoerend comité vergadert volgens een door het uitvoerend comité goedgekeurde jaarkalender met vergaderdata.

Het uitvoerend comité zal verplicht binnen de 15 kalenderdagen bijeengeroepen worden op aanvraag van ten minste 2 vertegenwoordigers. De aanvraag tot bijeenroepen moet schriftelijk worden ingediend bij de voorzitter van het uitvoerend comité.

§ 2. De elektronische oproepingsbrief, getekend door de directeur, die plaats, dag en uur van de vergadering vermeldt, bevat de agenda die wordt vastgelegd door de voorzitter. De vergaderingen van het uitvoerend comité worden voorgezeten door de voorzitter. Indien deze belet of afwezig is, wordt de vergadering voorgezeten door de ondervoorzitter. Bij afwezigheid van deze wordt de vergadering voorgezeten door de oudste in leeftijd van de aanwezige vertegenwoordigers.

§ 3. Het uitvoerend comité kan maar geldig vergaderen wanneer de helft van de vertegenwoordigers van werknemersorganisaties en de helft van de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties aanwezig zijn. Een vertegenwoordiger die verhinderd is om een vergadering van het uitvoerend comité bij te wonen, kan zich enkel laten vertegenwoordigen door een andere vertegenwoordiger van het uitvoerend comité waaraan hij volmacht geeft om te stemmen of zich te onthouden, alle punten op de agenda goed te keuren, te wijzigen of te verwerpen. Een vertegenwoordiger kan echter maar drager zijn van één volmacht. De directeur heeft geen stemrecht.

§ 4. De beslissingen genomen door het uitvoerend comité, dat als een college vergadert, worden steeds genomen in collegiaal overleg en met éénparigheid van de stemmen van de aanwezige of vertegenwoordigde vertegenwoordigers. Indien er geen éénparigheid is, wordt de te nemen beslissing voorgelegd aan de raad van bestuur.

§ 5. Op voorstel van een vertegenwoordiger van het uitvoerend comité en mits akkoord van alle vertegenwoordigers van het uitvoerend comité, kan een expert uitgenodigd worden om als waarnemer zonder stemrecht deel te nemen aan het uitvoerend comité. De naam van deze bijkomende persoon dient in het verslag van de vergadering te worden vermeld.

§ 6. In uitzonderlijke gevallen kan het uitvoerend comité op een andere wijze dan door fysieke samenkomst beslissen voor punten die omwille van hoogdringendheid niet tot een eerstvolgende vergadering kunnen wachten of voor punten waarvan niet alle details gekend waren tijdens de meest recente vergadering. Om over dergelijke punten geldig te kunnen beslissen, dienen alle leden van het uitvoerend comité uitdrukkelijk en schriftelijk de goede ontvangst van deze punten te bevestigen en om vervolgens geldig te kunnen beslissen moeten alle stemgerechtigden een stem uitbrengen. Gelet op de afstand, kan geen discussie gevoerd worden. De beslissingen worden steeds genomen met éénparigheid van de stemmen. Indien er geen éénparigheid is, wordt de te nemen beslissing voorgelegd aan de raad van bestuur.

Art. 26.4. – Notulen

Van elke vergadering van het uitvoerend comité wordt een verslag gemaakt dat ter goedkeuring wordt voorgelegd op de eerstvolgende vergadering.

Art. 27. – Financieel technisch comité (FTC)

Art. 27.1. – Benoemingen en samenstelling

Het FTC is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

Dit FTC bestaat uit acht leden, hetzij vier vertegenwoordigers voorgedragen door de meest representatieve werkgeversorganisaties en vier vertegenwoordigers voorgedragen door de meest representatieve werknemersorganisaties. Deze vertegenwoordigers hebben elk één stem.

De leden van het FTC worden benoemd door de raad van bestuur.

Elke organisatie heeft de bevoegdheid om op elk moment in de vervanging van zijn vertegenwoordigers te voorzien.

Art. 27.2. – Bevoegdheden

Het FTC werkt volgens de richtlijnen van de raad van bestuur en het uitvoerend comité en heeft tot taak de dagelijkse werking van het Fonds te verzekeren op financiële en technische aspecten en alle maatregelen te nemen die voor zijn goede werking zijn vereist.

Het FTC rapporteert aan het uitvoerend comité.

Art. 27.3. – Oproeping en besluitvorming

§ 1. De voorzitter is ertoe gehouden het FTC ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen. Het FTC zal verplicht binnen de vijftien kalenderdagen bij-

eengeroepen worden telkens wanneer twee leden van het FTC erom verzoeken. De aanvraag tot bijeenroepen moet schriftelijk worden ingediend bij de voorzitter van de raad van bestuur.

§ 2. Het FTC wordt door de voorzitter bijeengeroepen. De elektronische oproepingsbrief, die plaats, dag en uur van de vergadering vermeldt, bevat de agenda. De uitnodiging is getekend door de directeur en wordt minstens 8 kalenderdagen voor de vergadering van het FTC verstuurd. Het FTC wordt voorgezeten door de voorzitter van de raad van bestuur. Indien deze belet of afwezig is, wordt de vergadering voorgezeten door de ondervoorzitter van de raad van bestuur. Bij afwezigheid van deze wordt de vergadering voorgezeten door de oudste in leeftijd van de aanwezige leden.

§ 3. Het FTC kan enkel beslissingen treffen over punten die op de agenda vermeld staan en indien ten minste de helft van de stemgerechtigden van de werkgeversorganisaties en de helft van de stemgerechtigden van de werknemersorganisaties aanwezig of vertegenwoordigd zijn. Een stemgerechtigde die verhinderd is om een vergadering van het FTC bij te wonen, kan zich enkel laten vertegenwoordigen door een andere stemgerechtigde van het FTC, behorende tot de delegatie waarvan hij deel uit maakt, waaraan hij volmacht geeft om te stemmen of zich te onthouden, alle punten op de agenda goed te keuren, te wijzigen of te verwerpen. Een stemgerechtigde kan maar drager zijn van één volmacht.

§ 4. De beslissingen worden genomen met een meerderheid van 2/3 van de stemgerechtigden van zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties. Bij staking van stemmen wordt geen beslissing genomen.

§ 5. Elke organisatie die vertegenwoordigd is in het FTC, mag maximum 2 experten uitnodigen om als waarnemer zonder stemrecht deel te nemen aan de vergadering. De namen van deze bijkomende personen dienen dan mee op de aanwezigheidslijst geregistreerd te worden.

§ 6. In uitzonderlijke gevallen kan het FTC op een andere wijze dan door fysieke samenkomst beslissen voor punten die omwille van hoogdringendheid niet tot een eerstvolgende vergadering kunnen wachten of voor punten waarvan niet alle details gekend waren tijdens de meest recente vergadering. Om over dergelijke punten geldig te kunnen beslissen, dienen alle leden van het FTC uitdrukkelijk en schriftelijk de goede ontvangst van deze punten te

bevestigen en om vervolgens geldig te kunnen beslissen moeten alle stemgerechtigden een stem uit brengen. Gelet op de afstand, kan geen discussie gevoerd worden. De beslissingen worden genomen met een meerderheid van 2/3 van de stemgerechtigden van zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties. Bij staking van stemmen wordt geen beslissing genomen.

Art. 27.4. – Notulen

Van elke vergadering van het FTC wordt een verslag gemaakt dat ter goedkeuring wordt voorgelegd op de eerstvolgende vergadering.

Art. 28. – Directeur

§ 1. De raad van bestuur heeft de bevoegdheid om de directeur te benoemen en te ontslaan.

§ 2. De directeur staat in voor de dagelijkse werking en leiding van het Fonds en voor alle opdrachten die tot doel hebben de door de raad van bestuur bepaalde opdrachten te realiseren.

§ 3. Hij voert het door de raad van bestuur goedgekeurde budget uit. Hij is verantwoordelijk voor de financiële en boekhoudkundige verrichtingen van het Fonds binnen de beperkingen vastgesteld door de raad van bestuur. Hij werft personeel aan en bepaalt er de bezoldiging van, binnen het door de raad van bestuur vastgelegde kader. De directeur is eveneens bevoegd om, binnen de door de raad van bestuur vastgelegde richtlijnen, volgens de dringende noodwendigheden en op eigen beslissing, arbeidsovereenkomsten te beëindigen.

§ 4. Hij is belast met het onderhouden en ontwikkelen van contacten met alle relevante overheden en organisaties. Hij rapporteert aan het uitvoerend comité en de raad van bestuur over de activiteiten van het Fonds en legt rekenschap af aan het uitvoerend comité voor zijn dagelijkse beheersdaden. De directeur kan, bovendien, door de raad van bestuur of het uitvoerend comité belast worden met om het even welke bijzondere opdracht en kan om deze opdrachten te kunnen uitvoeren, specifieke bevoegdheden toebedeeld krijgen.

§ 5. De directeur is gemachtigd om te tekenen in naam van het Fonds voor alle handelingen van dagelijkse leiding en tekent geldig namens het Fonds tegenover de financiële instellingen conform de bevoegdheden vastgelegd door de raad van bestuur. Om de uitbetalingen aan rechthebbenden te kunnen verzekeren, bereidt de directeur van het Fonds de betalingen voor. De raad van bestuur kan bijkomende concrete bevoegdheden vastleggen.

HOOFDSTUK V. – Bestuur, financiering, begroting, rekeningen

Art. 29. – Financiering

Art. 29.1.

Om de financiering van de in artikelen 7 tot 22 bedoelde uitkeringen, premies en initiatieven te verzekeren, beschikt het Fonds over de bijdragen verschuldigd door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers.

Art. 29.2.

§ 1. De bijdrage van de werkgevers wordt bepaald op 1,10 % van de brutolonen aan 108 % van de arbeiders, om de financiering van artikel 3.9. en van de in artikelen 7 tot 19 voorziene uitkeringen te verzekeren.

§ 2. De bijdrage van de werkgevers wordt bepaald op 0,80 % van de brutolonen aan 108 % van de arbeiders om de financiering van de in artikel 20 voorziene initiatieven voor vorming, innovatie en technologische dienst- en adviesverlening te verzekeren.

Van hogervernoemde bijdrage wordt 0,15 % aangewend voor initiatieven ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren. Hiervan dient 0,05 % te worden besteed aan innovatieve opleidingsprojecten.

§ 3. De bijdrage van de werkgevers, die vallen onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst “eindejaarspremie - algemeen regime”, wordt sinds 1 januari 2017 bepaald op 13,15 % van de brutolo-

nen van de arbeiders om de financiering van de voorziene eindejaarspremie te verzekeren.

De regeling van de eindejaarspremie wordt bij aparte collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegd.

§ 4. De bijdrage van de werkgevers wordt vanaf 1 januari 2008 bepaald op 1,46 % van de brutolonen aan 108 % van de arbeiders om de financiering van het sectoraal pensioenstelsel te verzekeren.

Vanaf 1 januari 2012 wordt deze bijdrage verhoogd tot 1,70 %.

Vanaf 1 juli 2014 wordt deze bijdrage verhoogd tot 1,80 %.

Vanaf 1 januari 2016 wordt deze bijdrage verhoogd tot 2,10 %.

§ 5. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald met bepaling van de innings- en verdelingsmodaliteiten. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Art. 29.3.

De inning en de invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd.

Art. 30. – Begroting, rekeningen

§ 1. Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en wordt op 31 december afgesloten.

§ 2. Elk jaar, wordt een begroting voor het volgende jaar aan het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, ter goedkeuring voorgelegd.

§ 3. De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten. De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Subcomité voor de elek-

triciens: installatie en distributie, aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar.

HOOFDSTUK VI. – Ontbinding, vereffening

Art. 31.

Het Fonds kan slechts bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van het netto actief van het Fonds vast te leggen.

CAO: 23.02.22 **KB:** **BS:**
Registratienummer: 173.805/CO/149.01
Registratiedatum: 04.07.22
Publicatie van registratie in BS op: 20.07.22

1. Inhoud:

Wijziging en coördinatie van de staturen van het FBZ

1. Aanvullende vergoedingen.

1.1. Aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid

- Bedrag vanaf 1 december 2021: € 11,82 per werkloosheidsuitkering / € 5,91 per halve werkloosheidsuitkering
- Economische redenen:
  - max. 150 dagen per kalenderjaar (6 dagen/week)
  - 1ste 60 dagen: betaald door Fonds
  - vanaf 61ste tot 150ste dag: betaald door werkgever
- Schorsing door slecht weer, technische stoornis, overmacht, jaarlijkse vakantie: onbeperkt in tijd en betaald door het Fonds

1.2. Aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid

- Duur:
  - jonger dan 45 jaar op de eerste dag werkloosheid: maximum aantal uitkeringen: 120 dagen
  - 45 jaar en ouder op de eerste dag werkloosheid: maximum aantal uitkeringen: 200 dagen
- Voorwaarden:
  - genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
  - ontslagen zijn door een werkgever van de sector
  - minstens 5 jaar anciënniteit in de sector
  - 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld
- Stopzetting van de aanvullende vergoeding, sinds 01.07.15, behalve voor:
  - arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur
  - ontslagen na 01.01.14 als gevolg van een collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31.12.13
  - werknemers die reeds aanvullende vergoedingen ontvangen op 30.06.15 en hun saldo nog kunnen uitputten
- Bedrag vanaf 1 december 2021: € 6,22 per volledige werkloosheidsuitkering / € 3,11 per halve werkloosheidsuitkering

1.3. Aanvullende vergoeding oudere werklozen

- Duur:
  - tot aan wettelijk pensioen
- Voorwaarden:
  - ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid
  - genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
  - ontslagen zijn door een werkgever van de sector
  - minstens 5 jaar anciënniteit in de sector
  - 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld
- Stopzetting van de aanvullende vergoeding, sinds 01.07.15, behalve voor:
  - arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur
  - ontslagen na 01.01.14 als gevolg van een collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31.12.13
  - werknemers die reeds aanvullende vergoedingen ontvangen op 30.06.15 en hun saldo nog kunnen uitputten
- Bedrag vanaf 1 december 2021: € 6,22 per volledige werkloosheidsuitkering / € 3,11 per halve werkloosheidsuitkering

1.4. Aanvullende vergoedingen bij SWT

- ½ van het verschil tussen netto referteloon en werkloosheidsuitkering met een minimum van € 6,22 per dag (bedrag vanaf 1 december 2021)
- Fonds neemt de betaling van de aanvullende vergoeding ten laste op voorwaarde dat de arbeider 5 jaar anciënniteit heeft in PSC 149.01
- Berekening o.b.v. laatste referteloon (CAO 17) + loonfiches van het afgelopen jaar (opdracht voor werkgever)
- Wanneer onderneming sector verlaat, moet werkgever de bijzondere werkgeversbijdragen zelf betalen

1.5. Aanvullende vergoedingen bij ziekte

- Bedragen vanaf 1 december 2021: € 1,76 per volledige ziekte-uitkering / € 0,87 per halve ziekte-uitkering
- Na 1 maand ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte en arbeidsongeval)
- Gedurende max. 36 maanden per ziekteperiode
- Voorwaarden:
  - op het ogenblik van de ziekte in het personeelsregister van de onderneming ingeschreven zijn
  - wettelijke ziekte-uitkeringen genieten
  - 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld

1.6. *Aanvullende vergoedingen voor oudere zieken*
- Bedragen vanaf 1 juli 2019: € 8,60 per volledige ziekte-uitkering / € 4,30 per halve ziekte-uitkering
- Tot aan wettelijk pensioen
- In een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid verkeren wegens ziekte of ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte en arbeidsongeval)
- Voorwaarden:
  - ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid
  - wettelijke ziekte-uitkeringen genieten
  - 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld

1.7. *Aanvullende vergoedingen bij halftijds tijdskrediet en landingsbaan*
- Halftijds tijdskrediet:
  - vanaf 53 jaar
  - gedurende 60 maanden
  - bedrag vanaf 1 december 2021: € 77,23 per maand
- 1/5de landingsbaan:
  - vanaf 60 jaar of 55 jaar in de gevallen bepaald in NAR-cao's nr. 156 en 157 (zwaar beroep/loopbaan van 35 jaar)
  - tot aan de wettelijke pensioenleeftijd
  - bedrag vanaf 1 december 2021: € 30,90 per maand

1.8. *Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming*
- Bedrag vanaf 1 december 2021: € 308,95 + € 15,56 per jaar anciënniteit met een max. van € 1018,93
- Voorwaarden:
  - op het ogenblik van de sluiting ten minste 45 jaar oud zijn
  - op het ogenblik van de sluiting ten minste 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming
  - geen nieuwe job binnen de 30 dagen na ontslag

1.9. *Aanvullende vergoedingen bij zachte landingsbaan*
- Minstens 58 jaar zijn of 60 jaar voor 4/5
- Max. € 169,01 bruto per maand (bedrag op 1 januari 2022) (jaarlijks geïndexeerd op 1 januari)
- Geen cumul met aanvullende vergoeding tijdskrediet en landingsbaan of met onderbrekingsuitkeringen in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verloven

1.10. *Loopbaanbegeleiding*
- Terugbetaling kostprijs loopbaancheques VDAB of max. € 80 per periode van 6 jaar

1.11. Terugbetaling kosten kinderopvang

Vanaf 01.01.19 – 31.12.21

- Kosten voor kinderopvang die plaatsvonden in 2019 en 2020
- Voor kinderen tot 3 jaar
- In opvang erkend door K&G of ONE
- Op basis van fiscaal attest
- € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/ per kind

Vanaf 01.01.22 – 31.12.24

- Terugbetaling kosten voor kinderopvang die heeft plaatsgevonden in 2022 en 2023, vanaf 01.01.22 – 31.12.24
- Voor kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in opvang erkend door K&G of ONE
- En voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft) in het kader van voor- en naschoolse opvang en in het kader van opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur
- Op basis van fiscaal attest
- € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/ per kind

2. Vakbondsvorming
   - Werkgever betaalt loon en recupereert van het Fonds
3. Syndicale premie
4. Bevordering van de patronale vorming
5. Opleiding, innovatie en technologische dienst- en adviesverlening via Volta
6. Eindejaarspremie
7. Bijzondere bijdragen

2. Vervanging van cao:

   Cao 24.08.21 – KB 23.12.21 – BS 16.03.22 – Registratienummer 167.267/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 december 2021 en dit voor onbepaalde duur, tenzij anders bepaald

610-b. FBZ-statuten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 februari 2022

WIJZIGING EN COORDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Art. 2.

Het Fonds volgt op in rechten en plichten en neemt het actief en het passief over van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens", opgericht bij de beslissing van 26 juni en 23 oktober 1968, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens en tot vaststelling van de statuten van dit Fonds, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 maart 1969 (BS van 3 april 1969).

Art. 3.

De statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens zijn bijgevoegd.

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur, tenzij anders bepaald.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, geregistreerd onder het nummer 167.267/CO/149.01.

Art. 6.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

STATUTEN

HOOFDSTUK I. – Benaming, zetel, doel, duur

Art. 1. – Benaming

Er wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd “Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector der elektriciens – Volta (fbz Volta fse)”, verder het Fonds genoemd.

Art. 2. – Zetel

De maatschappelijke zetel en het secretariaat van het Fonds zijn gevestigd te 1120 Brussel, Marlylaan 15/8.

De maatschappelijke zetel kan bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, verplaatst worden naar elke andere plaats in België.

Art. 3. – Opdrachten

Het Fonds heeft als opdrachten:

3.1. de toekenning en de uitkering van bepaalde aanvullende sociale voordelen;

3.2. de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de bij artikel 5 bedoelde werkgevers;

3.3. de financiering van de syndicale vorming en de patronale vorming;

3.4. de inning en de invordering van de bijdrage van de in artikel 5 bedoelde werkgevers en de toekenning en de uitkering van een eindejaarspremie;

3.5. de werking van de Volta vzw/asbl, verder Volta genoemd, te bevorderen, te ondersteunen en te financieren, onder meer via de inning van een bijdrage

voor risicogroepen en via een bijdrage voor vorming, innovatie en technologische dienst- en adviesverlening;

3.6. het ten laste nemen van bijzondere bijdragen;

3.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van het sectoraal pensioenfonds;

3.8. de bestrijding van de sociale fraude in de sector, in uitvoering van wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die aan het Fonds worden opgedragen;

3.9. de sector elektriciens te promoten en te valoriseren.

Art. 4. – Duur

Het Fonds wordt voor onbepaalde duur opgericht.

HOOFDSTUK II. – Toepassingsgebied

Art. 5.

Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK III. – Rechthebbenden en modaliteiten van toekenning en uitkering

Art. 6. – Inning en invordering van de bijdragen

Het Fonds is gelast de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren.

Art. 7. – Aanvullende werkloosheidsuitkeringen bij tijdelijke werkloosheid

§ 1. Op 1 december 2021 werd het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering tijdelijke werkloosheid geïndexeerd met 1,62 % en vastgesteld op:

- € 11,82 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week);

- € 5,91 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week).

§ 2. De aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen (artikel 51 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) worden beperkt tot maximum 150 dagen (6 dagen/week) per kalenderjaar, waarvan de 1ste 60 dagen betaald worden door het Fonds voor bestaanszekerheid.

De werkgever betaalt vanaf de 61ste dag tot de 150ste dag, en dit telkens bij de loonafrekening van de maand volgend op de werkloosheidsmaand waarop de vergoedingen betrekking hebben.

§ 3. De aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht, technische stoornis, sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof, slecht weer (artikel 26 1°, 28 1°, 49 en 50 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) onbeperkt in duur en worden voor de ganse periode betaald door het Fonds voor bestaanszekerheid.

§ 4. De arbeiders hebben recht op bovenvermelde aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid op voorwaarde dat zij van de werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 5. De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient te worden betaald bij jeugdvakantie en bij seniorvakantie.

Art. 8. – Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben, ten laste van het Fonds, voor elke hele of halve werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 8 § 2 voorziene uitkeringen, met een maximum van respectievelijk 120 dagen en 200 dagen per werkloosheidsperiode, al naargelang zij op de eerste dag minder dan 45 jaar oud zijn of 45 jaar en ouder zijn en voor zover zij aan volgende voorwaarden voldoen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing op de werkloosheidsverzekering;

- op het ogenblik van het ontslag, ten minste 5 jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens;

- een wachttijd van 30 kalenderdagen hebben vervuld (voor de berekening van de wachttijd worden de dagen werkloosheid en ziekte, in voorkomend geval gelijkgesteld).

§ 2. Op 1 december 2021 werd het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering geïndexeerd met 1,62 % en vastgesteld op :

- € 6,22 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week);

- € 3,11 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week).

§ 3. De aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid werden stopgezet vanaf 1 juli 2015.

Deze aanvullende vergoedingen blijven echter doorlopen na 1 juli 2015 voor de arbeiders:

- die tewerkgesteld zijn met een contract van bepaalde duur;

- die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;

- die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

Art. 9. – Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben, ten laste van het Fonds, voor elke hele of halve werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 9 § 2 voorziene uitkeringen tot het nemen van het wettelijk pensioen en dit onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid;

- uitkeringen voor volledige werkloosheid genieten;

- op het ogenblik van ontslag ten minste 5 jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens;

- een wachttijd van 30 kalenderdagen hebben vervuld (voor de berekening van de wachttijd worden de dagen werkloosheid en ziekte, in voorkomend geval gelijkgesteld).

§ 2. Op 1 december 2021 werd het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkering geïndexeerd met 1,62 % en vastgesteld op:

- € 6,22 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week);

- € 3,11 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week).

§ 3. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 9 § 1 en § 2, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

Art. 10. – Aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975;

- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie;

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 1999 betreffende de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie;

neemt het Fonds de helft van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering te zijner laste, berekend overeenkomstig de modaliteiten vastgelegd door de raad van bestuur, evenwel rekening houdend met

de minimumbedragen voorzien in artikel 9 (aanvullende vergoeding voor oudere werklozen).

De aanvullende vergoeding wordt berekend op het ogenblik waarop de betrokkene in SWT wordt gesteld. Bij de aanvraag dient de werkgever ook de loonfiches van het afgelopen jaar te voegen. De Raad van bestuur van het Fonds voor bestaanszekerheid wordt gemachtigd een procedure uit te werken om misbruiken te voorkomen en, in voorkomend geval, de werkgevers hiervoor financieel verantwoordelijk te stellen zonder dat dit evenwel invloed heeft op de aanvullende vergoeding van de arbeider in SWT, noch op de afhandeling van het administratief dossier bij het Fonds voor bestaanszekerheid.

§ 2. Deze uitkering wordt berekend op het ogenblik waarop de betrokkene in SWT wordt gesteld en blijft ongewijzigd, onder voorbehoud evenwel van de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen waaraan deze uitkering gekoppeld is, overeenkomstig de modaliteiten die gelden voor de werkloosheidsuitkeringen volgens de bepalingen van de Wet van 2 augustus 1971 (BS van 20 augustus 1971).

Bovendien wordt het bedrag van deze aanvullende vergoeding elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad, in functie van de conventionele evolutie van de lonen.

§ 3. Het Fonds neemt de betaling van de aanvullende vergoeding SWT ten laste op voorwaarde dat de arbeider een anciënniteit van 5 jaar in de sector kan voorleggen.

Indien de arbeider een anciënniteit heeft opgebouwd in een zelfde onderneming als arbeider, die een bepaalde periode niet tot het Paritair Subcomité voor de elektriciens behoorde of die opgedeeld is in verschillende technische entiteiten behorende tot verschillende Paritaire comités, dan wordt deze anciënniteit als één geheel beschouwd.

§ 4. Indien een onderneming de sector verlaat, dient de betrokken onderneming de bijzondere werkgeversbijdragen van haar arbeiders in SWT zelf ten laste te nemen en bijgevolg terug te betalen aan het Fonds.

§ 5. De ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden die via ondernemingsovereenkomst de leeftijd voor het SWT op een lagere leeftijd bepalen, kunnen ten laatste op het ogenblik waarop de bedoelde overeenkomst tot stand komt, een aanvraag indienen bij het financieeltechnisch comité van het fonds, omtrent de overname door het fonds van de betaalplicht van deze aanvullende vergoeding met ingang van de leeftijd van 60 jaar.

De werkgever dient een kopie van de ondernemingsovereenkomst over te maken aan het fonds voor bestaanszekerheid en dient de bijdrage, zoals voorzien in artikel 29.2, § 1, te vereffenen tot de maand waarin de arbeider in SWT de leeftijd van 60 jaar bereikt.

Uiterlijk zestig werkdagen na de ontvangst van de voormelde aanvraag wordt antwoord gegeven door het fonds voor bestaanszekerheid aan de betrokken werkgever.

§ 6. De arbeider die in het kader van een ondernemingsovereenkomst, zoals opgenomen in § 5, een aanvullende vergoeding SWT van de werkgever ontvangt tot aan de leeftijd van 60 jaar, kan in deze periode geen aanspraak maken op de aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid, zoals opgenomen in artikel 8, of op de aanvullende vergoedingen voor oudere werklozen, zoals opgenomen in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst

§ 7. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op SWT in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake SWT het recht op de aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de

werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 8. Indien een arbeider in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het fonds voor bestaanszekerheid vastgeklikt.

Art. 11. – Aanvullende uitkeringen in geval van ziekte

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben ten laste van het Fonds na 1 maand ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht op de bij artikel 11 § 2 voorziene uitkeringen met een maximum van 36 maanden per ziekteperiode, voor zover ze volgende voorwaarden vervullen:

- op het ogenblik van de arbeidsongeschiktheid in het personeelsregister van de onderneming ingeschreven zijn;

- uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverszekering genieten;

- een carenztijd van 30 kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid.

§ 2. Op 1 december 2021 werd het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding geïndexeerd met 1,62 % en vastgelegd op:

- € 1,76 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 uitkeringen per week);

- € 0,87 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 uitkeringen per week).

§ 3. Welke ook de duur ervan weze, een arbeidsongeschiktheid kan slechts aanleiding geven tot de toekenning van één enkele reeks uitkeringen. De hervalling wordt beschouwd als deel uitmakende van de vorige arbeidsongeschiktheid, indien zij zich voordoet binnen de eerste 14 kalenderdagen volgend op het eind van deze periode van arbeidsongeschiktheid.

Wanneer uit een geneeskundig getuigschrift niet duidelijk blijkt dat het om een nieuwe arbeidsongeschiktheid gaat, wordt verondersteld dat het een hervalling betreft.

Art. 12. – Aanvullende vergoeding voor oudere zieken

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die in een toestand verkeren van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval, hebben recht ten laste van het Fonds op de bij artikel 12 § 2 voorziene uitkeringen tot het nemen van het wettelijk pensioen en dit onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid;

- uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;

- een carenztijd van 30 kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid.

§ 2. Op 1 december 2021 werd het bedrag van de aanvullende ziekte-uitkering geïndexeerd met 1,62 % en vastgesteld op:

- € 8,60 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week);

- € 4,30 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 vergoedingen per week).

Art. 13. – Aanvullende vergoedingen bij tijdskrediet en landingsbaan

§ 1. Het Fonds betaalt een maandelijkse aanvullende vergoeding gedurende 60 maanden aan arbeiders van 53 jaar en meer die in halftijds tijdskrediet zijn conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad en in dit kader van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening een uitkering ontvangen.

Op 1 december 2021 werd het bedrag van de aanvullende vergoeding bij tijdskrediet met geïndexeerd met 1,62 % en vastgesteld op € 77,23 per maand.

§ 2. Vanaf 1 juli 2017 wordt een aanvullende vergoeding toegekend aan de oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5.

De aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 156 en 157 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, vanaf 55 jaar voor een 1/5de loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Op 1 december 2021 werd het bedrag van de aanvullende vergoeding landingsbaan geïndexeerd met 1,62 % en vastgesteld op € 30,90 per maand.

Art. 13*bis*. – Aanvullende vergoeding bij zachte landingsbaan

Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS 25 januari 2018).

De arbeiders die vanaf 1 januari 2020 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel 6 van de cao van 23 februari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, hebben ten laste van het Fonds recht op een aanvullende vergoeding.

De aanvullende vergoeding is gelijk aan het verschil tussen het brutoloon na aanpassing van de loopbaan en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de aanpassing van de loopbaan, met een maximum van 169,01 euro bruto per maand (bedrag vanaf 1 januari 2022).

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de aanpassing van de loopbaan. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzingen kunnen niet worden gecumuleerd.

Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

Art. 13*ter*. – Terugbetaling van loopbaanbegeleiding

Overeenkomstig artikel 5 van de cao van 23 februari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, de arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Fonds aanspraak maken op een terugbetaling.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s), met een maximum van 80 euro per periode van 6 jaar.

Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van 6 jaar.

Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

Art. 14. – Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming

De in artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht op een aanvullende vergoeding in geval van sluiting van onderneming onder de hierna gestelde voorwaarden:

- op het ogenblik van de sluiting van onderneming, ten minste 45 jaar oud zijn;

- op het ogenblik van de sluiting van onderneming, een anciënniteit hebben in de firma van ten minste vijf jaar;

- het bewijs leveren niet opnieuw in dienst genomen te zijn krachtens een arbeidsovereenkomst binnen een termijn van 30 kalenderdagen vanaf de dag van het ontslag.

Onder sluiting van onderneming zoals bedoeld bij het eerste lid van dit artikel, wordt verstaan de volledige en definitieve stopzetting van de werkzaamheden van de onderneming.

Op 1 december 2021 werd het bedrag van de aanvullende vergoeding met 1,62 % geïndexeerd en vastgesteld op € 308,95.

Dit bedrag wordt met € 15,56 verhoogd per jaar anciënniteit met een maximum van € 1.018,93.

Art. 15. – Terugbetaling van de kosten voor kinderopvang

§ 1. A) Vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang door het fonds voor bestaanszekerheid.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en bedraagt € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest, volgens de voorwaarden die van toepassing zijn tijdens het kalenderjaar waarin de kinderopvang heeft plaatsgevonden.

B) Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang die heeft plaatsgevonden in 2022 en 2023 door het Sociaal Fonds voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind&Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft) in het kader van voor- en naschoolse opvang en in het kader van opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

Deze terugbetaling bedraagt 4 euro per dag/per kind, met een maximum van 400 euro per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest volgens de voorwaarden die van toepassing zijn tijdens het kalenderjaar waarin de kinderopvang heeft plaatsgevonden.

§ 2. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2022 en vervalt op 31 december 2024.

Art. 16. – Bevorderen van de syndicale vorming

§ 1. Het Fonds betaalt aan de werkgevers, die deze op voorhand hebben uitgekeerd en op hun verzoek, de lonen (verhoogd met de patronale lasten) terug, uitgekeerd aan de arbeiders die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2015 betreffende vakbondsvorming, gesloten in het Paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en geregistreerd onder het nr. 131.075/CO/14901.

§ 2. Het bedrag bestemd tot inrichting van deze syndicale vorming wordt jaarlijks door de raad van bestuur van het Fonds vastgesteld.

Art. 17. – Verjaringstermijn

Conform artikel 21 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid bedraagt de verjaringstermijn 3 kalenderjaren plus het verlopen gedeelte van het betrokken kalenderjaar waarin de aanvraag bij het Fonds wordt ingediend.

Art. 18. – Syndicale premie

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht, ten laste van het Fonds, op een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 18, § 1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 19. – Bevorderen van de patronale vorming

Het bedrag bestemd voor de organisatie van de patronale vorming wordt jaarlijks door de raad van bestuur van het Fonds vastgesteld.

Art. 20. – Opleiding, innovatie en technologische dienst- en adviesverlening

§ 1. Het Fonds bevordert, ondersteunt en financiert de organisatie van opleidings- en vormingsinitiatieven al dan niet georganiseerd in een samenwerkingsverband met onderwijsinstellingen - beroepsopleidingscentra – ondernemingen alsook de technologische dienst- en adviesverlening.

§ 2. Daartoe heeft de raad van bestuur van het Fonds Volta opgericht.

§ 3. Volta verzekert de coördinatie, beoordeling en controle van/op de opleidingsinitiatieven alsook de technologische dienst- en adviesverlening.

§ 4. De raad van bestuur van het Fonds zal jaarlijks de dotatie aan Volta vaststellen.

§ 5. Volta wordt paritair beheerd.

Art. 21. – Eindejaarspremie

De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben ten laste van het Fonds recht op een eindejaarspremie volgens de voorwaarden en modaliteiten beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2020 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie - algemene regeling, geregistreerd onder het nummer 162.265/CO/149.01 of de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie – F.E.E., geregistreerd onder het nummer 154.074/CO/149.01.

Art. 22. – Ten laste nemen van bijzondere bijdragen

Wanneer het fonds voor bestaanszekerheid de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de bovenvermelde wet van 27 december 2006, de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121, alsook de inhouding betreffende het conventioneel brugpensioen zoals voorzien in het artikel 126 § 1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het fonds voor bestaanszekerheid en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de aanvullende vergoeding die hij betaalt. De inhouding betreffende het conventioneel brugpensioen moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen tot de op pensioenstelling van de arbeiders, met uitzondering van de bepalingen voorzien in artikel 10, § 5.

Art. 23.

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van artikel 22 van deze statuten.

Art. 24. – Gemeenschappelijke bepalingen

§ 1. De in voormelde artikelen 7 tot en met 15 bedoelde uitkeringen worden rechtstreeks door het Fonds aan de arbeiders betaald.

§ 2. De in artikel 18 bedoelde uitkering wordt betaald door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, verbonden op nationaal niveau.

§ 3. De in artikel 16 bedoelde uitkering wordt rechtstreeks aan de werkgever betaald die in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2015 inzake vakbondsvorming hierom verzoekt.

§ 4. De in artikel 21 bedoelde premie wordt betaald volgens de modaliteiten vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld bij artikel 21.

§ 5. De raad van bestuur bepaalt de datum en de betalingsmodaliteiten van de door het Fonds toegekende uitkeringen.

In geen geval mag de betaling van de uitkeringen afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgever verschuldigd is.

§ 6. De toekenningsvoorwaarden van de uitkeringen, door het Fonds verleend, evenals het bedrag daarvan, kunnen op voorstel van de raad van bestuur gewijzigd worden, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK IV. – Werking van het Fonds

Art. 25. – Raad van bestuur

Art. 25.1. – Samenstelling van de raad van bestuur

§ 1. De raad van bestuur is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

Deze raad bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers voorgedragen door de meest representatieve werkgeversorganisaties en acht vertegenwoordigers voorgedragen door de meest representatieve werknemersorganisaties. De leden van de raad van bestuur worden benoemd door het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Elke organisatie heeft de bevoegdheid om op elk moment in de vervanging van zijn vertegenwoordigers te voorzien.

§ 2. Elk jaar duidt de raad van bestuur onder zijn leden een voorzitter en een ondervoorzitter aan op basis van een beurtsysteem.

Art. 25.2. – Bevoegdheid van de raad van bestuur

§ 1. De raad van bestuur heeft de bevoegdheid om werkgroepen/beleidsorganen zoals onder meer het financieel technisch comité (FTC) en een uitvoerend comité, op te richten en te mandateren. Bovendien heeft de raad van bestuur de bevoegdheid om vzw's op te richten voor doelstellingen gelinkt aan het Fonds, zoals onder meer Volta.

§ 2. De raad van bestuur heeft de bevoegdheid om alle beslissingen te nemen omtrent de werking van het Fonds en om richtlijnen uit te vaardigen aan de door haar opgerichte werkgroepen/beleidsorganen en aan de directeur van het Fonds.

§ 3. Onverminderd de vertegenwoordigingsbevoegdheid van de Raad van Bestuur als college en hetgeen is voorzien in het kader van het Uitvoerend Comité, kan de vereniging zowel in recht als daarbuiten vertegenwoordigd worden door de gezamenlijke handtekening van de Voorzitter en de Ondervoorzitter, of van de Voorzitter en de directeur, of de Ondervoorzitter en de directeur.

Art. 25.3. – Oproeping en besluitvorming

§ 1. De raad van bestuur wordt bijeengeroepen door de voorzitter. De elektronische oproepingsbrief, die plaats, dag en uur van de vergadering vermeldt, bevat de agenda. De uitnodiging is getekend door de directeur en wordt minstens 8 kalenderdagen voor de vergadering van de raad van bestuur verstuurd.

§ 2. De vergaderingen van de raad van bestuur worden voorgezeten door de voorzitter. Indien deze belet of afwezig is, wordt de vergadering voorgezeten door de ondervoorzitter. Bij afwezigheid van deze wordt deze vergadering voorgezeten door de oudste in leeftijd van de aanwezige bestuurders.

§ 3. In de raad van bestuur worden de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd door elk 2 personen. Deze vertegenwoordigers hebben elk één stem. De werknemersorganisaties zijn elk vertegenwoordigd door 4 personen. Deze vertegenwoordigers hebben elk één stem.

§ 4. De raad van bestuur kan enkel beslissingen treffen over punten die op de agenda vermeld staan en indien ten minste de helft van de leden van de werkgeversorganisaties en ten minste de helft van de leden van de werknemersorganisaties aanwezig of vertegenwoordigd zijn. De beslissingen worden genomen met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden van zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties. Bij staking van stemmen wordt geen beslissing genomen.

§ 5. Een lid dat verhinderd is om een vergadering van de raad van bestuur bij te wonen, kan zich enkel laten vertegenwoordigen door een ander lid, behorende tot de delegatie waarvan hij deel uit maakt, van de raad van bestuur waaraan hij volmacht geeft om te stemmen of zich te onthouden, alle punten op de agenda goed te keuren, te wijzigen of te verwerpen. Een lid kan maar drager zijn van één volmacht.

§ 6. Elke organisatie die vertegenwoordigd is de raad van bestuur, mag maximum 2 experten uitnodigen om als waarnemer zonder stemrecht deel te nemen aan de raad van bestuur. De namen van deze bijkomende personen dienen dan mee op de aanwezigheidslijst geregistreerd te worden.

§ 7. In uitzonderlijke gevallen kan de raad van bestuur op een andere wijze dan door fysieke samenkomst beslissen voor punten die omwille van hoogdringendheid niet tot een eerstvolgende vergadering kunnen wachten of voor punten waarvan niet alle details gekend waren tijdens de meest recente vergadering. Om over dergelijke punten geldig te kunnen beslissen, dienen alle leden van de raad van bestuur uitdrukkelijk en schriftelijk de goede ontvangst van deze punten te bevestigen en om vervolgens geldig te kunnen beslissen moeten alle stemgerechtigden een stem uit brengen. Gelet op de afstand, kan geen discussie gevoerd worden. De beslissingen worden genomen met een meerderheid van 2/3 van de stemgerechtigden van zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties. Bij staking van stemmen wordt geen beslissing genomen.

Art. 25.4. – Notulen

Van elke vergadering van de raad van bestuur wordt een verslag gemaakt, dat ter goedkeuring wordt voorgelegd op de eerstvolgende vergadering en dat

ondertekend wordt door de voorzitter en de ondervoorzitter of door de voorzitter en de directeur of door de ondervoorzitter en de directeur.

Art. 26. – Uitvoerend comité

Art. 26.1. – Benoeming en samenstelling

De raad van bestuur heeft een uitvoerend comité aangesteld dat bestaat uit één vertegenwoordiger van elk van de sociale partners en de directeur van het Fonds. Het uitvoerend comité stelt een voorzitter en ondervoorzitter aan, volgens een doorschuifsysteem, door een werkgevers- en een werknemersafgevaardigde waargenomen.

Art. 26.2. – Bevoegdheden

Het uitvoerend comité ondersteunt de raad van bestuur als volgt:

- de afhandeling van de lopende zaken, volgens de richtlijnen van de raad van bestuur;

- de voorbereiding van de vergaderingen van de raad van bestuur.

De raad van bestuur kan ook bepaalde opdrachten delegeren aan het uitvoerend comité, behalve die opdrachten die door de wet of een reglement uitdrukkelijk werden toevertrouwd aan de raad van bestuur of aan een ander orgaan. De raad van bestuur kan de concrete bevoegdheden van het uitvoerend comité verder vastleggen in een huishoudelijk reglement.

Het uitvoerend comité rapporteert aan de raad van bestuur.

Art. 26.3. – Oproeping en besluitvorming

§ 1. Het uitvoerend comité vergadert volgens een door het uitvoerend comité goedgekeurde jaarkalender met vergaderdata.

Het uitvoerend comité zal verplicht binnen de 15 kalenderdagen bijeengeroepen worden op aanvraag van ten minste 2 vertegenwoordigers. De aanvraag tot bijeenroepen moet schriftelijk worden ingediend bij de voorzitter van het uitvoerend comité.

§ 2. De elektronische oproepingsbrief, getekend door de directeur, die plaats, dag en uur van de vergadering vermeldt, bevat de agenda die wordt vastgelegd door de voorzitter. De vergaderingen van het uitvoerend comité worden voorgezeten door de voorzitter. Indien deze belet of afwezig is, wordt de vergadering voorgezeten door de ondervoorzitter. Bij afwezigheid van deze wordt de vergadering voorgezeten door de oudste in leeftijd van de aanwezige vertegenwoordigers.

§ 3. Het uitvoerend comité kan maar geldig vergaderen wanneer de helft van de vertegenwoordigers van werknemersorganisaties en de helft van de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties aanwezig zijn. Een vertegenwoordiger die verhinderd is om een vergadering van het uitvoerend comité bij te wonen, kan zich enkel laten vertegenwoordigen door een andere vertegenwoordiger van het uitvoerend comité waaraan hij volmacht geeft om te stemmen of zich te onthouden, alle punten op de agenda goed te keuren, te wijzigen of te verwerpen. Een vertegenwoordiger kan echter maar drager zijn van één volmacht. De directeur heeft geen stemrecht.

§ 4. De beslissingen genomen door het uitvoerend comité, dat als een college vergadert, worden steeds genomen in collegiaal overleg en met éénparigheid van de stemmen van de aanwezige of vertegenwoordigde vertegenwoordigers. Indien er geen éénparigheid is, wordt de te nemen beslissing voorgelegd aan de raad van bestuur.

§ 5. Op voorstel van een vertegenwoordiger van het uitvoerend comité en mits akkoord van alle vertegenwoordigers van het uitvoerend comité, kan een expert uitgenodigd worden om als waarnemer zonder stemrecht deel te nemen aan het uitvoerend comité. De naam van deze bijkomende persoon dient in het verslag van de vergadering te worden vermeld.

§ 6. In uitzonderlijke gevallen kan het uitvoerend comité op een andere wijze dan door fysieke samenkomst beslissen voor punten die omwille van hoogdringendheid niet tot een eerstvolgende vergadering kunnen wachten of voor

punten waarvan niet alle details gekend waren tijdens de meest recente vergadering. Om over dergelijke punten geldig te kunnen beslissen, dienen alle leden van het uitvoerend comité uitdrukkelijk en schriftelijk de goede ontvangst van deze punten te bevestigen en om vervolgens geldig te kunnen beslissen moeten alle stemgerechtigden een stem uitbrengen. Gelet op de afstand, kan geen discussie gevoerd worden. De beslissingen worden steeds genomen met éénparigheid van de stemmen. Indien er geen éénparigheid is, wordt de te nemen beslissing voorgelegd aan de raad van bestuur.

Art. 26.4. – Notulen

Van elke vergadering van het uitvoerend comité wordt een verslag gemaakt dat ter goedkeuring wordt voorgelegd op de eerstvolgende vergadering.

Art. 27. – Financieel technisch comité (FTC)

Art. 27.1. – Benoemingen en samenstelling

Het FTC is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

Dit FTC bestaat uit acht leden, hetzij vier vertegenwoordigers voorgedragen door de meest representatieve werkgeversorganisaties en vier vertegenwoordigers voorgedragen door de meest representatieve werknemersorganisaties. Deze vertegenwoordigers hebben elk één stem.

De leden van het FTC worden benoemd door de raad van bestuur. Elke organisatie heeft de bevoegdheid om op elk moment in de vervanging van zijn vertegenwoordigers te voorzien.

Art. 27.2. – Bevoegdheden

Het FTC werkt volgens de richtlijnen van de raad van bestuur en het uitvoerend comité en heeft tot taak de dagelijkse werking van het Fonds te verzekeren op

financiële en technische aspecten en alle maatregelen te nemen die voor zijn goede werking zijn vereist.

Het FTC rapporteert aan het uitvoerend comité.

Art. 27.3. – Oproeping en besluitvorming

§ 1. De voorzitter is ertoe gehouden het FTC ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen. Het FTC zal verplicht binnen de vijftien kalenderdagen bijeengeroepen worden telkens wanneer twee leden van het FTC erom verzoeken. De aanvraag tot bijeenroepen moet schriftelijk worden ingediend bij de voorzitter van de raad van bestuur.

§ 2. Het FTC wordt door de voorzitter bijeengeroepen. De elektronische oproepingsbrief, die plaats, dag en uur van de vergadering vermeldt, bevat de agenda. De uitnodiging is getekend door de directeur en wordt minstens 8 kalenderdagen voor de vergadering van het FTC verstuurd. De vergaderingen van het FTC worden voorgezeten door de voorzitter van de raad van bestuur. Indien deze belet of afwezig is, wordt de vergadering voorgezeten door de ondervoorzitter van de raad van bestuur. Bij afwezigheid van deze wordt de vergadering voorgezeten door de oudste in leeftijd van de aanwezige leden.

§ 3. Het FTC kan enkel beslissingen treffen over punten die op de agenda vermeld staan en indien ten minste de helft van de stemgerechtigden van de werkgeversorganisaties en de helft van de stemgerechtigden van de werknemersorganisaties aanwezig of vertegenwoordigd zijn. Een stemgerechtigde die verhinderd is om een vergadering van het FTC bij te wonen, kan zich enkel laten vertegenwoordigen door een andere stemgerechtigde van het FTC, behorende tot de delegatie waarvan hij deel uit maakt, waaraan hij volmacht geeft om te stemmen of zich te onthouden, alle punten op de agenda goed te keuren, te wijzigen of te verwerpen. Een stemgerechtigde kan maar drager zijn van één volmacht.

§ 4. De beslissingen worden genomen met een meerderheid van 2/3 van de stemgerechtigden van zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties. Bij staking van stemmen wordt geen beslissing genomen.

§ 5. Elke organisatie die vertegenwoordigd is in het FTC, mag maximum 2 experten uitnodigen om als waarnemer zonder stemrecht deel te nemen aan de vergadering. De namen van deze bijkomende personen dienen dan mee op de aanwezigheidslijst geregistreerd te worden.

§ 6. In uitzonderlijke gevallen kan het FTC op een andere wijze dan door fysieke samenkomst beslissen voor punten die omwille van hoogdringendheid niet tot een eerstvolgende vergadering kunnen wachten of voor punten waarvan niet alle details gekend waren tijdens de meest recente vergadering. Om over dergelijke punten geldig te kunnen beslissen, dienen alle leden van het FTC uitdrukkelijk en schriftelijk de goede ontvangst van deze punten te bevestigen en om vervolgens geldig te kunnen beslissen moeten alle stemgerechtigden een stem uit brengen. Gelet op de afstand, kan geen discussie gevoerd worden. De beslissingen worden genomen met een meerderheid van 2/3 van de stemgerechtigden van zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties. Bij staking van stemmen wordt geen beslissing genomen.

Art. 27.4. – Notulen

Van elke vergadering van het FTC wordt een verslag gemaakt dat ter goedkeuring wordt voorgelegd op de eerstvolgende vergadering.

Art. 28. – Directeur

§ 1. De raad van bestuur heeft de bevoegdheid om de directeur te benoemen en te ontslaan.

§ 2. De directeur staat in voor de dagelijkse werking en leiding van het Fonds en voor alle opdrachten die tot doel hebben de door de raad van bestuur bepaalde missie en visie te realiseren.

§ 3. Hij voert het door de raad van bestuur goedgekeurde budget uit. Hij is verantwoordelijk voor de financiële en boekhoudkundige verrichtingen van het Fonds binnen de beperkingen vastgesteld door de raad van bestuur. Hij werft personeel aan en bepaalt er de bezoldiging van, binnen het door de

raad van bestuur vastgelegde kader. De directeur is eveneens bevoegd om, binnen de door de raad van bestuur vastgelegde richtlijnen, volgens de dringende noodwendigheden en op eigen beslissing, arbeidsovereenkomsten te beëindigen.

§ 4. Hij is belast met het onderhouden en ontwikkelen van contacten met alle relevante overheden en organisaties. Hij rapporteert aan het uitvoerend comité en de raad van bestuur over de activiteiten van het Fonds en legt rekenschap af aan het uitvoerend comité voor zijn dagelijkse beheersdaden. De directeur kan, bovendien, door de raad van bestuur of het uitvoerend comité belast worden met om het even welke bijzondere opdracht en kan om deze opdrachten te kunnen uitvoeren, specifieke bevoegdheden toebedeeld krijgen.

§ 5. De directeur is gemachtigd om te tekenen in naam van het Fonds voor alle handelingen van dagelijkse leiding en tekent geldig namens het Fonds tegenover de financiële instellingen conform de bevoegdheden vastgelegd door de raad van bestuur. Om de uitbetalingen aan rechthebbenden te kunnen verzekeren, bereidt de directeur van het Fonds de betalingen voor. De raad van bestuur kan bijkomende concrete bevoegdheden vastleggen.

HOOFDSTUK V. – Bestuur, financiering, begroting, rekeningen

Art. 29. – Financiering

Art. 29.1.

Om de financiering van de in artikelen 7 tot 22 bedoelde uitkeringen, premies en initiatieven te verzekeren, beschikt het Fonds over de bijdragen verschuldigd door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers.

Art. 29.2.

§ 1. De bijdrage van de werkgevers wordt bepaald op 1,10 % van de brutolonen aan 108 % van de arbeiders, om de financiering van artikel 3.9. en van de in artikelen 7 tot 19 voorziene uitkeringen te verzekeren.

§ 2. De bijdrage van de werkgevers wordt bepaald op 0,80 % van de brutolonen aan 108 % van de arbeiders om de financiering van de in artikel 20 voorziene initiatieven voor vorming, innovatie en technologische dienst- en adviesverlening te verzekeren.

Van hogervernoemde bijdrage wordt 0,15 % aangewend voor initiatieven ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren. Van deze 0,15 % dient 0,05 % te worden besteed aan innovatieve opleidingsprojecten.

§ 3. De bijdrage van de werkgevers, die vallen onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst "eindejaarspremie - algemeen regime", wordt sinds 1 januari 2022 bepaald op 13,15 % van de brutolonen van de arbeiders om de financiering van de voorziene eindejaarspremie te verzekeren.

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake eindejaarspremie zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur.

§ 4. De bijdrage van de werkgevers wordt vanaf 1 januari 2008 bepaald op 1,46 % van de brutolonen aan 108 % van de arbeiders om de financiering van het sectoraal pensioenstelsel te verzekeren.

Vanaf 1 januari 2012 wordt deze bijdrage verhoogd tot 1,70 %.

Vanaf 1 juli 2014 wordt deze bijdrage verhoogd tot 1,80 %.

Vanaf 1 januari 2016 wordt deze bijdrage verhoogd tot 2,10 %.

§ 5. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald met bepaling van de innings- en verdelingsmodaliteiten. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Art. 29.3.

De inning en de invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd

Art. 30. – Begroting, rekeningen

§ 1. Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en wordt op 31 december afgesloten.

§ 2. Elk jaar, wordt een begroting voor het volgende jaar aan het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, ter goedkeuring voorgelegd.

§ 3. De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten. De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar.

HOOFDSTUK VI. – Ontbinding, vereffening

Art. 31.

Het Fonds kan slechts bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van het netto actief van het Fonds vast te leggen.

CAO: 15.09.16 **KB: 30.08.17** **BS: 22.09.17**
Registratienummer: 135.599/CO/149.01
Registratiedatum: 21.10.16
Publicatie van registratie in BS: 10.11.16

1. Inhoud:

   De bijdrage aan het Fonds voor het bestaanszekerheid voor eindejaarspremie bedraagt 13,15 %

2. Vervanging van cao:

   Cao 08.10.12 – KB 07.05.13 – BS 12.09.13

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2017 voor onbepaalde duur

620. FBZ-bijdrage eindejaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2016

BIJDRAGE AAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID VOOR DE EINDEJAARSPREMIE

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Bijdrage aan het fonds voor bestaanszekerheid eindejaarspremie

Art. 2.

Rekening houdend met de bepalingen van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake eindejaarspremie - algemeen regime van 23 juni 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 14 september 2009 onder het nummer 94.331/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 maart 2010 (Belgisch Staatsblad 17 juni 2010), wordt de totale bijdrage van de werkgevers vanaf 1 januari 2017 bepaald op 13,15 % van de brutolonen van de arbeiders om de financiering van de eindejaarspremie te verzekeren.

Art. 3.

Deze totale bijdrage van 13,15 % is gebaseerd op een basisbijdrage van 7,80 % overeenkomstig artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake eindejaarspremie - algemeen regime van 23 juni 2009.

Bovendien wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig

- artikel 29.2. § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid van 28 oktober 2015, gesloten in het Paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 5 januari 2016 onder het nummer 131.077/CO/149.01 (Belgisch Staatsblad van 25 januari 2016);

- artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid van 15 september 2016, gesloten in het Paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

HOOFDSTUK III. – Inning en invordering

Art. 4.

De inning en de invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 inzake de fondsen voor bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK IV. – Slotbepalingen

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijdrage aan het fonds voor bestaanszekerheid voor eindejaarspremie van 8 oktober 2012, gesloten in het Paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 29 oktober 2012 onder het nummer 111.896/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 mei 2013 (Belgisch Staatsblad van 12 september 2013).

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post per aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Indien één van de partijen wenst over te gaan tot de opzegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst, verbindt deze partij er zich toe 3 maanden voordat de opzegging effectief kan ingaan alle partijen bij elkaar te brengen om de redenen van de opzegging toe te lichten en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen en te bespreken.

CAO: 30.01.19 **KB: 17.08.19** **BS: 06.09.19**
Registratienummer: 150.623/CO/149.01
Registratiedatum: 20.02.19
Publicatie van registratie in BS op: 07.03.19

1. Inhoud:

   Sociaal sectoraal pensioenstelsel – pensioen

   - De jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel is bepaald op 2,10 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de RSZ worden verricht
   - Aansluitingsvoorwaarden:
     - alle arbeiders die op 01.01.02 of op elke latere datum met de werkgever verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst (ongeacht de aard van deze overeenkomst)
     - één uitzondering: arbeiders die in dienst komen of blijven bij een werkgever na ingang van het (vervroegd) wettelijk pensioen
   - Inrichter: het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens
   - Pensioeninstelling: AXA Belgium N.V.
   - Uitbetaling van de voordelen:
     - prestaties bij leven: uitbetaling bij pensionering (= de effectieve ingang van het (vervroegd) wettelijk rustpensioen)
     - SWT wordt gelijkgesteld met pensionering
   - Wettelijke rendementsgarantie (minimumbedragen zoals gewaarborgd in de WAP)

2. Wijziging van cao:

   Cao 13.12.17 – KB 17.08.18 – BS 11.09.18 – Registratienummer 144.689/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2019 voor onbepaalde duur

630. Sociaal sectoraal pensioenstelsel - pensioen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019

SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL - PENSIOEN

Wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel - PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

§ 2. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan de arbeiders en arbeidsters.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gevraagd.

HOOFDSTUK II. – Voorwerp

Art. 2.

Deze overeenkomst heeft tot voorwerp de wijziging en de coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2017 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement.

HOOFDSTUK III. – Doelstelling

Art. 3.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot uiteindelijke doelstelling de modaliteiten te bewerkstelligen van het sociaal sectoraal pensioenstelsel ten voordele van de in artikel 1 bedoelde arbeiders ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2011.

De jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bedroeg met ingang van 1 januari 2002 1 % van hun bruto jaarwedden waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Vanaf 1 januari 2006 werd de bijdrage om de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel te verzekeren bepaald op 1,30 % van hun bruto jaarwedden waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Vanaf 1 juli 2006 werd de bijdrage om de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel te verzekeren bepaald op 1,36 % van hun bruto jaarwedden waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2008 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,46 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2012 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,70 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 juli 2014 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,80 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2016 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 2,10 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

HOOFDSTUK IV. – Aansluitingsvoorwaarden

Art. 4.

§ 1. Alle arbeiders bedoeld in Artikel 1 die op 1 januari 2002 of op elke latere datum met de werkgevers verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze overeenkomst, worden ambtshalve aangesloten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Hierop geldt één uitzondering: de arbeiders die in dienst komen of blijven bij een werkgever na ingang van het (vervroegd) wettelijk pensioen worden niet (verder) aangesloten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Deze uitzondering is overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen (WAP) echter niet van toepassing op de gepensioneerde arbeiders die op 1 januari 2016 reeds aangesloten waren bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel, voor de verdere ononderbroken duur van hun arbeidsovereenkomst zoals van toepassing op 1 januari 2016.

HOOFDSTUK V. – Aanduiding van de inrichter

Art. 5.

Bij beslissing van het paritair subcomité van 23 april 2002 werd het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens, opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 1968 algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 maart 1969, als inrichter van het sociaal sectoraal

pensioenstelsel aangeduid (hierna “het Fonds voor Bestaanszekerheid” of “de inrichter”).

HOOFDSTUK VI. – Aanduiding van de pensioeninstelling

Art. 6.

Als pensioeninstelling die het sectoraal pensioenstelsel uitvoert, is AXA Belgium N.V. met maatschappelijke zetel te 1000 Brussel, Troonplein 1 aangeduid.
De beheersregels van het sectoraal pensioenstelsel worden vastgelegd in een pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij en integraal deel uitmaakt van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK VII. – Toezichtscomité

Art. 7.

Er is een toezichtscomité opgericht dat voor de helft is samengesteld uit leden die de arbeiders vertegenwoordigen aan wie de pensioentoezegging werd gedaan, en die door de inrichter worden aangeduid, en voor de andere helft uit vertegenwoordigers van de werkgevers, die eveneens door de inrichter worden aangeduid.

Dit toezichtscomité ziet toe op de uitvoering van de pensioentoezegging en wordt in het bezit gesteld van het “transparantieverslag” bedoeld in Artikel 8 en de “verklaring inzake de beleggingsbeginselen” bedoeld in Artikel 7 § 2 van het pensioenreglement nog vóór de mededeling ervan aan de inrichter.

HOOFDSTUK VIII. – Transparantieverslag

Art. 8.

De pensioeninstelling stelt jaarlijks een “transparantieverslag” op, zijnde een verslag over het beheer van de pensioentoezegging dat volgende informatie bevat :

1° de financieringswijze van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen hierin;

2° de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;

3° het rendement van de beleggingen;

4° de kostenstructuur;

5° de winstdeling;

6° de technische grondslagen voor de tarifering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifering worden gewaarborgd wanneer de pensioeninstelling een welbepaald resultaat garandeert op de gestorte bijdragen;

7° de toepasselijke methode overeenkomstig artikel 24§ 4 van de WAP;

8° het huidige niveau van financiering van de garantie bedoeld in artikel 24 van de WAP.

Dit transparantieverslag wordt ter beschikking gesteld van de inrichter, die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de arbeiders bedoeld in Artikel 1, alsook aan de gewezen arbeiders die nog steeds actuele of uitgestelde rechten genieten overeenkomstig het als bijlage opgenomen pensioenreglement.

HOOFDSTUK IX. – Bijdrage

Art. 9.

§ 1. De jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bedroeg met ingang van 1 januari 2002 1 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2006 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,30 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 juli 2006 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,36 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2008 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,46 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2012 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,70 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 juli 2014 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,80 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2016 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 2,10 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

§ 2. Van deze jaarlijkse bijdrage werd tot en met 31 december 2010 95 % aangewend voor de financiering van de pensioentoezegging, en 5 % voor de financiering van de solidariteitstoezegging.

Vanaf 1 januari 2011 wordt 95,5 % van deze jaarlijkse bijdrage aangewend voor de financiering van de pensioentoezegging en 4,5 % voor de financiering van de solidariteitstoezegging.

§ 3. Elke werkgever die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, is gehouden tot de betaling van deze bijdrage. Tot en met 31 december 2016 werd deze bijdrage geïntegreerd in de globale bijdragen die de werkgever trimestrieel verschuldigd waren. Vanaf 1 januari 2017 gebeurt de inning van deze bijdragen via de gedifferentieerde inning door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, waardoor de bijdrage bestemd voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid maakt de bijdrage voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel over aan de inrichter.

Vervolgens maakt de inrichter het gedeelte van de bijdrage bestemd voor de financiering van de pensioentoezegging over aan de pensioeninstelling en het gedeelte van de bijdrage bestemd voor de financiering van de solidariteitstoezegging aan de rechtspersoon die met de uitvoering van de solidariteitstoezegging is gelast.

§ 4. De fiscale en parafiscale lasten op de bijdrage zijn niet in de bijdrage begrepen en zijn ten laste van de werkgever.

HOOFDSTUK X. – Uitbetaling van de voordelen

Art. 10.

§ 1. De prestaties bij leven voortvloeiende uit het sectoraal pensioenstelsel worden verplicht uitbetaald door de pensioeninstelling bij de pensionering van de arbeider. De pensionering betekent de effectieve ingang van het (vervroegd) wettelijk rustpensioen van de arbeider in het stelsel van de werknemers. De pensioeninstelling wordt op de hoogte gebracht van de ingang van het (vervroegd) wettelijk rustpensioen van de arbeider door de vzw Sigedis.

De opname van de prestaties bij leven voor de wettelijke pensioenleeftijd overeenkomstig de overgangsmaatregelen voorzien in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen (WAP), op verzoek van de aangeslotene die is toegetreden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake SWT binnen het paritaire subcomité voor elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01), wordt gelijkgesteld met pensionering.

Indien de arbeider overlijdt voor zijn pensionering, worden de prestaties bij overlijden toegekend zoals voorzien in het als bijlage opgenomen pensioenreglement.

§ 2. De modaliteiten en procedure van uitbetaling van de voordelen van het sectoraal pensioenstelsel worden bepaald in het pensioenreglement opgenomen als bijlage van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK XI. – Uittreding

Art. 11.

De procedure van uittreding uit het sectoraal pensioenstelsel wordt geregeld overeenkomstig de bepalingen vermeld in het als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen pensioenreglement.

HOOFDSTUK XII. – Wettelijke rendementsgarantie

Art. 12.

De arbeider, in zoverre deze voldoet aan de voorwaarden voorzien in Artikel 4, heeft bij zijn uittreding, pensionering, betaling van prestaties vóór pensionering of opheffing van het sectoraal pensioenstelsel recht op de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van Artikel 24 § 2 van de WAP.

HOOFDSTUK XIII. – Duur van de overeenkomst

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 wijzigt en coördineert de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2017 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement (geregistreerd op 22 februari 2018 onder het nr. 144689/CO/149.01)

Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd bij aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie mits inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

Art. 14.

De opzegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval één van de ondertekenende partijen het vraagt, kan slechts gebeuren indien het paritair subcomité beslist het sectoraal pensioenstelsel op te heffen.

De beslissing tot opheffing van het sectoraal pensioenstelsel is slechts geldig wanneer zij met 80 % van de stemmen van de in het paritair subcomité benoemde gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en 80 % van de stemmen van de in het paritair subcomité benoemde gewone of plaatsvervangende leden die de arbeiders vertegenwoordigen, wordt aanvaard.

Art. 15.

De gevolgen van opzegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het aanvullend pensioen voor de arbeiders worden in het pensioenreglement bepaald, dat als bijlage bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Art. 16.

De nietigheid of de onafdwingbaarheid van één der bepalingen van deze overeenkomst brengt de geldigheid of de afdwingbaarheid van de overige bepalingen niet in het gedrang.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019

Wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel - PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement

Sociaal sectoraal pensioenstelsel ten gunste van de arbeiders van het paritair subcomité voor de elektriciens : installatie en distributie (PSC 149.01)

Sociaal sectoraal pensioenreglement

HOOFDSTUK I. – Instelling

Afdeling 1. – Voorwerp

Art. 1.

§ 1. Het hierna volgende pensioenreglement wordt afgesloten in uitvoering van Artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement, afgesloten in het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01).

Dit reglement omvat de rechten en verplichtingen van de inrichter, van de werkgevers, van de aangeslotenen en hun rechthebbenden, van de pensioeninstelling, de aansluitingsvoorwaarden, alsook de regels inzake de uitvoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 2. Dit reglement is onderworpen aan de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (WAP) en het koninklijk besluit van 14 november 2003 tot uitvoering van de wet van 28 april 2003 (KB WAP) en iedere latere wijziging die de dwingende bepalingen van de WAP en/of het KB WAP vervangt en/of aanvult.

Voor het deel van de reserves opgebouwd voor 1 januari 2019, is het eveneens onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit

van 14 november 2003 betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan de werknemers bedoeld bij koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers en aan de personen bedoeld in Artikel 32, eerste lid, 1° en 2° van het Wetboek van Inkomstenbelastingen 1992, tewerkgesteld buiten een arbeidsovereenkomst.

Afdeling 2. – Definities

Art. 2.

Voor de toepassing van dit pensioenreglement wordt verstaan onder:

2.1. Aanvullend pensioen

Het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene vóór of na de pensionering, of de daarmee overeenstemmende kapitaalswaarde, die op basis van de in dit pensioenreglement bepaalde verplichte stortingen worden toegekend ter aanvulling van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen.

2.2. Pensioentoezegging

De toezegging van een aanvullend pensioen door de inrichter aan de aangeslotenen en/of hun rechthebbenden in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement.

2.3. Pensioenstelsel

Een collectieve pensioentoezegging.

2.4. Inrichter

Het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens daartoe aangeduid bij beslissing van het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01) van 23 april 2002.

2.5. Werkgever

Elke werkgever die arbeiders tewerkstelt vallende onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN, en het desbetreffende pensioenreglement.

2.6. Aangeslotene

De arbeider die behoort tot de categorie van het personeel waarvoor de inrichter het pensioenstelsel heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenreglement voldoet, alsook de gewezen arbeider die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig het pensioenreglement.

De arbeiders die in dienst komen of blijven bij een werkgever na ingang van het (vervroegd) wettelijk pensioen worden niet (verder) aangesloten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Deze uitsluiting is overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in de WAP echter niet van toepassing op de gepensioneerde arbeiders die op 1 januari 2016 reeds aangesloten waren bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel, voor de verdere ononderbroken duur van hun arbeidsovereenkomst zoals van toepassing op 1 januari 2016

2.7. Arbeider

Voor de toepassing van dit pensioenreglement wordt onder arbeider verstaan zowel de mannelijke en de vrouwelijke werklieden.

2.8. Pensioeninstelling

AXA Belgium, naamloze vennootschap van verzekeringen toegelaten onder het nr. 0039 voor de verzekeringsverrichtingen leven en niet-leven (K.B. 04.07.1979, B.S. 14.07.1979) met maatschappelijke zetel gevestigd te 1000 Brussel, Troonplein 1 werd aangeduid als pensioeninstelling die het sectoraal pensioenstelsel uitvoert overeenkomstig Artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement.

2.9. Uittreding

- Hetzij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering.
- Hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werknemer niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan door overlijden of pensionering.
- Hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, in geval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst die het pensioenstelsel heeft ingevoerd.

2.10. Verworven prestaties

De prestaties waarop de aangeslotene aanspraak kan maken overeenkomstig het pensioenreglement, indien hij bij zijn uittreding zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling laat.

2.11. Verworven reserves

De reserves waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft overeenkomstig het pensioenreglement.

2.12. Pensioenleeftijd

De pensioenleeftijd van de aangeslotene is vastgesteld op 65 jaar.

Blijft de aangeslotene in dienst van een werkgever na de leeftijd van 65 jaar zonder gepensioneerd te zijn dan wordt de pensioenleeftijd telkens met één jaar verdaagd.

De einddatum van de pensioentoezegging wordt vastgelegd op de eerste dag van de maand volgend op de pensioenleeftijd van de aangeslotene.

Voor de arbeiders die pas toetreden tot het plan na de leeftijd van 65 jaar zonder gepensioneerd te zijn, wordt de pensioenleeftijd vastgesteld op leeftijd die de aangeslotene zal hebben op de eerste verjaardag volgend

op zijn aansluiting. Blijft de aangeslotene in dienst na deze pensioenleeftijd, dan wordt de pensioenleeftijd telkens met één jaar verdaagd.

2.13. Individuele rekening

De binnen de pensioeninstelling per aangeslotene voorziene rekening waarop de premie per actieve aangeslotene wordt gestort.

2.14. Premievrijmaking

Bij stopzetting van de premiebetaling wordt de individuele rekening premievrij gemaakt.

Onder de premievrijmaking van de individuele rekening wordt verstaan dat de individuele rekening blijft voortduren voor de premievrije waarde. Deze premievrije waarde is gelijk aan de prestaties die verzekerd blijven zonder dat nog een premie wordt betaald.

2.15. Tarief

De door de pensioeninstelling gebruikte technische grondslagen neergelegd bij de Nationale Bank van België.

2.16. Financieringsfonds

Collectieve reserve die in het kader van het sociaal sectoraal pensioenstelsel bij de pensioeninstelling wordt gevestigd.

2.17. Pensionering

De effectieve ingang van het (vervroegd) wettelijk rustpensioen van de arbeider in het stelsel van de werknemers. De pensioeninstelling wordt op de hoogte gebracht van de ingang van het (vervroegd) wettelijk rustpensioen van de arbeider door de vzw Sigedis.

Op basis van de overgangsmaatregelen voorzien in de WAP, wordt de opname van de prestaties bij leven op verzoek van de aangeslotene die is toegetreden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake SWT

binnen het paritaire subcomité voor elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01) gelijkgesteld met pensionering.

2.18. WAP

Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

2.19. KB WAP

Koninklijk besluit van 14 november 2003 tot uitvoering van de wet betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

Afdeling 3. – Toezichtscomité

Art. 3.

Overeenkomstig Artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement, wordt er een toezichtscomité opgericht dat voor de helft is samengesteld uit leden die de arbeiders vertegenwoordigen aan wie de pensioentoezegging werd gedaan, en die door de inrichter worden aangeduid, en voor de andere helft uit vertegenwoordigers van de werkgevers die eveneens door de inrichter worden aangeduid.

Dit toezichtscomité ziet toe op de uitvoering van de pensioentoezegging en wordt in het bezit gesteld van het transparantieverslag, zoals bedoeld in Artikel 7 § 1 van dit pensioenreglement en de verklaring inzake de beleggingsbeginselen bedoeld in Artikel 7 § 2 van dit pensioenreglement, nog vóór de mededeling ervan aan de inrichter.

HOOFDSTUK II. – Verplichtingen van de inrichter, van de werkgever, van de aangeslotene en van de pensioeninstelling

Afdeling 1. – Verplichtingen van de inrichter

Art. 4.

§ 1. Algemeen

De inrichter verbindt zich ten aanzien van de aangeslotenen alle inspanningen te doen die nodig zijn voor een goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement.

De jaarlijkse bijdrage voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel bedraagt, overeenkomstig Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement:

1 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht vanaf 1 januari 2002.

Met ingang van 1 januari 2006 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,30 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 juli 2006 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,36 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2008 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,46 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2012 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,70 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 juli 2014 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,80 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2016 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 2,10 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

§ 2. Betaling van de bijdrage aan de pensioeninstelling

Tot en met 31 december 2016 werd deze bijdrage geïntegreerd in de globale bijdragen die de werkgever trimestrieel verschuldigd waren. Vanaf 1 januari 2017 gebeurt de inning van deze bijdragen via de gedifferentieerde inning.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid maakt de bijdrage over aan de inrichter bij wijze van maandelijkse voorschotten.

Binnen de 10 werkdagen na ontvangst van de bijdrage van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel maakt de inrichter 95,5 % van deze bijdrage over aan de pensioeninstelling ter financiering van de pensioentoezegging bij wijze van maandelijkse voorschotten.

Na de trimestriële berekening van de bijdrage, zoals gedefinieerd in Artikel 10 betaalt de inrichter aan de pensioeninstelling het saldo van de bijdrage.

§ 3. Mededeling van gegevens aan de pensioeninstelling

De pensioeninstelling is enkel tot de uitvoering van haar verplichtingen jegens de aangeslotene gehouden, voor zover zij vanwege de inrichter de volgende gegevens ontvangt :

1° naam, voorna(a)m(en), adres, geboortedatum, taalstelsel, geslacht, burgerlijke staat en rijksregisternummer van de aangeslotene;

2° data van in- en uitdiensttreding van een arbeider in/uit de sector;

3° het bedrag van de bruto kwartaalwedde;

4° alle andere gegevens die voor de pensioeninstelling nodig zijn voor de goede uitvoering van haar verplichtingen.

Elke wijziging die zich voordoet met betrekking tot deze gegevens wordt door de inrichter in het geïnformatiseerd databestand volgend op de wijziging of op het ogenblik dat de pensioeninstelling erom verzoekt aan de pensioeninstelling meegedeeld. Bij gebreke hieraan voert de pensioeninstelling haar verbintenissen uit op basis van de in haar bezit zijnde gegevens.

§ 4. Informatie aan de aangeslotene

4.1. De inrichter bezorgt aan de aangeslotene op diens eenvoudig verzoek het jaarlijks transparantieverslag bedoeld in Artikel 7 § 1, alsook de tekst van het pensioenreglement.

Daarenboven verstrekt de inrichter aan de aangeslotenen, hun rechthebbenden of hun vertegenwoordigers op eenvoudig verzoek de verklaring inzake de beleggingsbeginselen bedoeld in Artikel 7 § 2, evenals de jaarrekening en het jaarverslag van de pensioeninstelling bedoeld in Artikel 7 § 3.

4.2. De inrichter verbindt zich ertoe om ten voordele van de aangeslotenen een telefoonlijn open te stellen en te bemannen met een medewerker die op de hoogte is van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement, het onderhavig pensioenreglement en andere elementen die van belang zijn in het kader van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Deze helpdesk staat ter beschikking van de aangeslotenen.

De concrete vraagstellingen van de aangeslotenen in verband met het sociaal sectoraal pensioenstelsel zullen in eerste instantie door de medewerker bedoeld in het voorgaande lid worden beantwoord. Indien deze medewerker de vraag van de aangeslotene onmogelijk zelf kan beantwoorden, zal hij hierover de pensioeninstelling contacteren.

Bij overlijden nemen de begunstigden contact op met de helpdesk, die het dossier zal vervolledigen om het nadien door te spelen aan de pensioeninstelling, die overgaat tot de uitbetaling.

Afdeling 2. – Verplichtingen van de werkgever

Art. 5.

§ 1. Betaling van de bijdrage

Overeenkomstig Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel - PENSIOEN en van het desbetreffende pensioenreglement, stortte de werkgever met ingang vanaf 1 januari 2002 aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdrage voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel, waarvan het totale jaarlijkse bedrag per actieve aangeslotene was vastgesteld op 1 % van zijn bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Vanaf 1 januari 2005 werd de bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 8,86 % die door de werkgevers verschuldigd is op de stortingen die bedoeld zijn ter aanvulling van een wettelijk rust- of overlevingspensioen, tegelijk ingehouden met de bijdrage van 1 %. Het bedrag was dus gelijk aan 1,084 % van de brutojaarbezoldiging van de actieve aangeslotene waarop de inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden gedaan.

Met ingang van 1 januari 2006 werd de bijdrage bepaald op 1,30 %, dewelke dus op 1,41 % van de brutojaarbezoldiging kwam van de actieve aangeslotene waarop de inhoudingen voor de Rijskdienst voor Sociale Zekerheid worden gedaan.

Met ingang van 1 juli 2006 werd de bijdrage bepaald op 1,36 %, dewelke dus op 1,47 % van de brutojaarbezoldiging kwam van de actieve aangeslotene waarop de inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden gedaan.

Met ingang van 1 januari 2008 werd de bijdrage bepaald op 1,46 % dewelke dus op 1,58 % kwam van de brutojaarbezoldiging van de actieve aangeslotene waarop de inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden gedaan.

Met ingang van 1 januari 2012 werd de bijdrage bepaald op 1,70 % dewelke dus op 1,84 % kwam van de brutojaarbezoldiging van de actieve

aangeslotene waarop de inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden gedaan.

Met ingang van 1 juli 2014 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,80 % dewelke dus op 1,95 % kwam van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2016 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 2,10 % dewelke dus op 2,28 % komt van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Tot en met 31 december 2016 werd deze bijdrage geïntegreerd in de globale bijdragen die de werkgever trimestrieel verschuldigd waren. Vanaf 1 januari 2017 gebeurt de inning van deze bijdragen via de gedifferentieerde inning.

§ 2. Mededeling van gegevens aan de inrichter

De werkgever is ertoe gehouden aan de inrichter, op diens eenvoudig verzoek, alle nodige gegevens en inlichtingen mee te delen die deze laatste nodig acht voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement.

Afdeling 3. – Verplichtingen van de aangeslotene

Art. 6.

§ 1. Algemeen

De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van het onderhavige pensioenreglement.

§ 2. Mededeling van inlichtingen en gegevens

De aangeslotene machtigt de inrichter en de werkgever alle inlichtingen te verschaffen die nodig zijn voor de opmaak en de uitvoering van de individuele rekeningen.

De inrichter en de werkgever dienen in het kader van het beheer en de uitvoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel aan de pensioeninstelling alle noodzakelijke inlichtingen te verschaffen voor de opmaak, het beheer en de uitvoering van de individuele rekening.

In voorkomend geval verstrekt de aangeslotene of bij overlijden van de aangeslotene, de begunstigde(n) aan de inrichter op zijn eenvoudig verzoek de gegevens die nodig zouden zijn voor de uitvoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

Afdeling 4. – Verplichtingen van de pensioeninstelling

Art. 7.

§ 1. Jaarlijks transparantieverslag

De pensioeninstelling stelt jaarlijks een transparantieverslag op omtrent het beheer van de pensioentoezegging dat volgende informatie bevat :

1° de financieringswijze van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen hierin;

2° de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;

3° het rendement van de beleggingen;

4° de kostenstructuur;

5° de winstdeling;

6° de technische grondslagen voor de tarifering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifering worden gewaarborgd wanneer de pensioeninstelling een welbepaald resultaat garandeert op de gestorte bijdragen;

7° de toepasselijke methode overeenkomstig artikel 24§ 4 van de WAP;

8° het huidige niveau van financiering van de garantie bedoeld in artikel 24 van de WAP.

Dit transparantieverslag wordt ter beschikking gesteld van de inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotene.

§ 2. Verklaring inzake de beleggingsbeginselen

De pensioeninstelling stelt een schriftelijke verklaring op met de beginselen van haar beleggingsbeleid. Zij herziet deze verklaring ten minste om de drie jaar en onverwijld na elke belangrijke wijziging van het beleggingsbeleid.

Deze verklaring omvat de toegepaste wegingsmethoden voor beleggingsrisico's, de risicobeheerprocedures en de strategische spreiding van de activa in het licht van de aard en de duur van de pensioenverplichtingen.

De verklaring inzake de beleggingsbeginselen wordt ter beschikking gesteld van de inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen, hun rechthebbenden of hun vertegenwoordigers.

§ 3. Jaarrekening en jaarverslag van de pensioeninstelling

De pensioeninstelling houdt haar jaarrekening en jaarverslag ter beschikking van de inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen, hun rechthebbenden of hun vertegenwoordigers.

§ 4. Driemaandelijkse aanpassing van de individuele rekeningen

Elk trimester gaat de pensioeninstelling over tot de aanpassing van de individuele rekeningen van de aangeslotenen op basis van de gegevens die de pensioeninstelling op dat ogenblik van de inrichter heeft ontvangen.

De aldus berekende premie wordt op de individuele rekening van de actieve aangeslotene geplaatst met als waardedatum de eerste dag van de tweede maand van het tweede trimester volgend op het meest recente trimester opgenomen in de geïnformatiseerde databestanden van het F.B.Z.

§ 5. Informatie aan de aangeslotenen

5.1. De jaarlijkse pensioenfiche

Jaarlijks bezorgt de inrichter aan elke aangeslotene die nog niet is uitgetreden, een pensioenfiche:

In een eerste deel uitsluitend de volgende gegevens:

1° het bedrag van de verworven reserves op 1 januari van het betrokken jaar, berekend op basis van de persoonlijke gegevens en de parameters van dit pensioenstelsel die in aanmerking werden genomen bij de laatste herberekeningsdatum (waardedatum) bepaald in paragraaf 4 hierboven. Deze herberekeningsdatum wordt eveneens vermeld alsook het krachtens artikel 24 WAP gewaarborgd bedrag indien het bedrag van de verworven reserves lager ligt dan dit bedrag;

2° het bedrag van de verworven prestaties op 1 januari van het betrokken jaar, berekend op basis van de persoonlijke gegevens en de parameters van dit pensioenstelsel die in aanmerking werden genomen bij de laatste herberekeningsdatum (waardedatum) bepaald in paragraaf 4 hierboven. Deze herberekeningsdatum wordt eveneens vermeld, alsook de datum waarop de verworven prestaties opeisbaar zijn;

3° het bedrag van de prestatie op de pensioenleeftijd op 1 januari van het betrokken jaar, berekend op basis van de volgende veronderstellingen:

a) de aangeslotene blijft in dienst tot aan de pensioenleeftijd;
b) de persoonlijke gegevens en de parameters van het pensioenstelsel die beschikbaar zijn op de laatste herberekeningsdatum (waardedatum) bepaald in paragraaf 4 hierboven. Deze herberekeningsdatum wordt vermeld, alsook in voorkomend geval het rendement. Er wordt bepaald dat het gaat om een raming die geen kennisgeving inhoudt van een recht op een aanvullend pensioen.

4° het bedrag van de prestatie bij overlijden vóór de pensioenleeftijd op 1 januari van het betrokken jaar, berekend op basis van de persoonlijke gegevens en de parameters van het aanvullend pensioen die in aanmerking werden genomen bij de laatste herberekeningsdatum (waardedatum) zoals bepaald in paragraaf 4 hierboven. Deze herberekeningsdatum wordt vermeld.

Er wordt eveneens vermeld of er een wezenrente bestaat en of er een bijkomende prestatie wordt toegekend in geval van overlijden door ongeval.

In een tweede deel minstens de volgende gegevens:

1° het actuele financieringsniveau van de verworven reserves en van de waarborg bedoeld in Artikel 24 van de WAP op 1 januari van het betrokken jaar;

2° de in het eerste deel, punt 1° bedoelde bedragen die betrekking hebben op het voorgaande jaar;

3° de variabele elementen waarmee bij de berekening van de in het eerste deel, punten 1° en 2°, bedoelde bedragen rekening wordt gehouden;

Deze jaarlijkse pensioenfiche geldt niet als kennisgeving van een recht op een aanvullend pensioen. Het pensioenreglement maakt de enige bron van recht uit.

Op de jaarlijkse pensioenfiche wordt eveneens meegedeeld dat de aangeslotene zijn gegevens betreffende zijn aanvullend pensioen kan raadplegen in de gegevensbank betreffende de aanvullende pensioenen (DB2P), via www.mypension.be.

5.2. Informatie bij uittreding van de aangeslotene

Na de mededeling van de uittreding van een aangeslotene aan de pensioeninstelling deelt deze laatste aan de betrokken aangeslotene de gegevens mee zoals voorzien in 1.4. van Artikel 16 § 1 (het bedrag van de verworven reserves en van de verworven prestaties, de keuzemogelijkheden van de aangeslotene).

§ 6. Uitbetaling van de voordelen

Na ontvangst van de data van pensionering, de ingevulde en ondertekende aangifteformulieren en documenten vermeld in artikel 14 § 2 gaat de pensioeninstelling over tot de berekening van het verschuldigde bruto bedrag van de uitkeringen, overeenkomstig de modaliteiten bepaald in de Artikels en 14 en 15, alsook van het netto bedrag.

De pensioeninstelling staat in voor het verrichten van de fiscale en sociale inhoudingen op de uitkeringen, voor de uitbetaling van de netto bedragen aan de aangeslotenen of aan de begunstigde(n) bedoeld in 2.2.1. van Artikel 14, evenals voor de opstelling van de verschillende aangiftes.

HOOFDSTUK III. – Beschrijving van het sociaal sectoraal pensioenstelsel

Afdeling 1. – Aansluiting

Art. 8.

§ 1. Verplichte aansluiting

De aansluiting bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel is verplicht voor alle arbeiders in dienst bij een werkgever, bedoeld in 2.5. van Artikel 2, op 1 januari 2002, of later, en dit ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst. Hierop geldt één uitzondering: de arbeiders die in dienst komen of blijven bij een werkgever na ingang van het (vervroegd) wettelijk pensioen worden niet (verder) aangesloten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Deze uitzondering is overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in de WAP echter niet van toepassing op de gepensioneerde arbeiders die op 1 januari 2016 reeds aangesloten waren bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel, voor de verdere ononderbroken duur van hun arbeidsovereenkomst zoals van toepassing op 1 januari 2016.

§ 2. Ogenblik van de aansluiting

De aansluiting heeft plaats op de eerste dag van de maand waarop de arbeider aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet en dit ten vroegste op 1 januari 2002.

§ 3. Arbeiders die in dienst blijven na de pensioenleeftijd (zonder dat zij het wettelijk pensioen opnemen)

De arbeiders die, na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (zonder dat zij het wettelijk pensioen opnemen), in dienst blijven van een werkgever bedoeld in punt 2.5. van Artikel 2, blijven bij het aanvullend pensioenplan aangesloten en kunnen aanspraak maken op verworven reserves en prestaties.

De bijdragen zoals bepaald in artikel 10 blijven verder gestort op de individuele rekening van de actieve arbeider.

Afdeling 2. – Gewaarborgde prestaties

Art. 9.

Het huidig pensioenreglement waarborgt, in aanvulling op de wettelijke sociale zekerheidsregeling inzake pensioen, een voordeel betaalbaar :

- aan de aangeslotene, in leven op het ogenblik van zijn pensionering;

- aan de begunstigde(n) bedoeld in 2.2.1. van Artikel 14, in geval van overlijden van de aangeslotene vóór zijn pensionering.

Afdeling 3. – Bijdrage

Art. 10.

§ 1. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid maakt de jaarlijkse bijdrage voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel, zoals bepaald in artikel 4 van dit pensioenreglement, bij wijze van maandelijkse voorschotten over aan de inrichter.

Binnen de 10 werkdagen na ontvangst van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid maakt de inrichter 95,5 % van de bijdrage over aan de pensioeninstelling ter financiering van de pensioentoezegging bij wijze van maandelijkse voorschotten.

De pensioeninstelling stort deze voorschotten in het financieringsfonds.

§ 2. Op basis van de gegevens meegedeeld door de inrichter berekent de pensioeninstelling elk trimester de trimestriële premie voor elke actieve aangeslotene overeenkomstig de volgende formules:

Premie = 95,5 % x 1 % (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode 1 januari 2002 tot en met 31 december 2005.

Premie = 95,5 % x 1,30 % (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode 1 januari 2006 tot en met 30 juni 2006.

Premie = 95,5 % x 1,36 % (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode 1 juli 2006 tot en met 31 december 2007.

Premie = 95,5 % x 1,46 % (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode 1 januari 2008 tot en met 31 december 2011.

Premie = 95,5 % x 1,70 % (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode 1 januari 2012 t.e.m. 30 juni 2014.

Premie = 95,5 % x 1,80 % (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode 1 juli 2014 t.e.m. 31 december 2015.

Premie = 95,5 % x 2,10 % (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode vanaf 1 januari 2016.

Waarbij:

W: de som van de maandelijkse bruto wedden en de eventuele eindejaarspremie van het kalenderjaar waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

W x 0,08 : het vakantiegeld

Deze premie wordt vermeerderd met de intrest voortvloeiende uit de kapitalisatie van de premie aan de rentevoet voorzien in het tarief bedoeld in 2.15. van Artikel 2.

Aangezien de premie betreffende het kwartaal met enkele maanden vertraging op de individuele rekening van de actieve aangeslotene wordt geplaatst, wordt een correctie toegepast teneinde een intrestverlies voor de aangeslotene te vermijden.

Aldus zal voor deze correctie de individuele premie met een intrest worden vermeerderd, die als volgt wordt berekend:

IP van het laatst gekende kwartaal : JI x 4/12

IP van het voorlaatst gekende kwartaal : JI x 7/12

IP van het 3de laatst gekende kwartaal : JI x 10/12

IP van het 4de laatst gekende kwartaal: JI x 13/12

Waarbij:

IP = individuele premie

JI = jaarlijkse intrest

Er wordt immers vanuit gegaan dat de premies ieder kwartaal dienen te worden gestort, c.q. op 1 april, 1 juli, 1 oktober en 31 december.

Deze premie, vermeerderd met de intrest bedoeld in het voorgaande lid, wordt uit het financieringsfonds geput en op de individuele rekening van de actieve aangeslotene geplaatst.

Indien de som van de voorschotten vermeerderd met de toegekende intresten kleiner is dan deze premie, betaalt de inrichter aan de pensioeninstelling het saldo.

Afdeling 4. – Verzekeringscombinatie

Art. 11.

De trimestriële pensioenpremies worden aangewend als opeenvolgende koopsommen voor een verzekeringsbewerking van het type "Uitgesteld Kapitaal met Terugbetaling van het Spaartegoed" dat voorziet in de uitkering van een kapitaal bij leven op het ogenblik van de pensionering of van een kapitaal gelijk aan de theoretische afkoopwaarde bij overlijden vóór pensionering.

De verzekerde prestaties evolueren in functie van de gestorte premies, en elke premie geniet van de tarificatie van kracht op het ogenblik dat de premie op de individuele rekening wordt gestort. Op 1 januari 2019 is de technische rentevoet op de premies gestort vanaf 1 januari 2019 gelijk aan 0,75 % op jaarbasis.

Deze technische rentevoet kan worden gewijzigd in geval van wijziging van de reglementering ter zake.

In dat geval zal de technische rentevoet die werd aangepast aan de reglementering, van toepassing zijn op de stortingen die gebeuren vanaf de inwerkingtreding van deze reglementering.

De inrichter zal over iedere tariefwijziging worden ingelicht door de pensioeninstelling, voorafgaand aan de inwerkingtreding van de tariefwijziging.

Op de stortingen die zijn gebeurd tot en met 31 december 2007, heeft de maatschappij een rentevoet van 3,25 % op jaarbasis gewaarborgd.

Op de stortingen die zijn gebeurd vanaf 1 januari 2008 tot en met 31 december 2017, heeft de maatschappij, in uitvoering van de collectieve arbeidsover-

eenkomsten van 10 oktober 2007, 26 januari 2011 en 23 november 2011 een technische rentevoet van 3,35 % op jaarbasis gewaarborgd met in acht name van de daling van de wettelijk vastgelegde maximum gewaarborgde rentevoet vanaf februari 2016.

Op de verhoging van de stortingen die zijn gebeurd vanaf 1 juli 2014 tot en met 31 december 2017, heeft de maatschappij, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014 betreffende het sociaal sectoraal pensioenstelsel - pensioen, een technische rentevoet van 2,25 % op jaarbasis gewaarborgd met in acht name van de daling van de wettelijk vastgelegde maximum gewaarborgde rentevoet vanaf februari 2016.

Op de verhoging van de stortingen die zijn gebeurd vanaf 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017, heeft de maatschappij, in uitvoering van het nationaal akkoord van 2015-2016 betreffende het sectoraal pensioenfonds - pensioen, een technische rentevoet van 0,5 % op jaarbasis gewaarborgd.

Op de stortingen die zijn gebeurd vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018, heeft de maatschappij een technische rentevoet van 0,25 % op jaarbasis gewaarborgd

De reserves die zijn opgebouwd op de individuele rekeningen van de aangeslotenen voor 1 januari 2019 blijven genieten van de technische rentevoet zoals van kracht op het ogenblik dat de premies op de individuele rekening werden gestort.

Afdeling 5. – Verworven reserves en verworven prestaties

Art. 12.

§ 1. Verworven rechten

1.1. Om aanspraak te kunnen maken op verworven reserves en prestaties diende de aangeslotene tot 31 december 2018 gedurende een al dan niet onderbroken periode van 12 maanden bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel te zijn aangesloten.

1.2. Vanaf 1 januari 2019 wordt elke voorwaarde tot verwerving van pensioenrechten als vervuld beschouwd.

Concreet betekent dit het volgende.

In geval van aansluiting bij dit sectoraal pensioenstelsel op of na 1 januari 2019, maakt de actieve aangeslotene onmiddellijk aanspraak op verworven reserves en prestaties, zonder eerst te moeten voldoen aan een verwervingsperiode.

Voor de actieve aangeslotene die voor 1 januari 2019 werd aangesloten bij dit sectoraal pensioenstelsel en die op 31 december 2018 de in 1.1 vermelde verwervingsperiode van 12 maanden nog niet bereikte, maakt vanaf 1 januari 2019 aanspraak op verworven reserves en verworven prestaties. Voor de berekening hiervan wordt eveneens rekening gehouden met de aansluitingstijd van voor 1 januari 2019.

De gewezen aangeslotene die uittrad uit het stelsel voor 31 december 2018, vooraleer hij de toen geldende verwervingsperiode van 12 maanden had bereikt en die na 1 januari 2019 herintreedt (door opnieuw tewerkgesteld te worden in een onderneming bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019), maakt vanaf het moment van zijn herintreding onmiddellijk aanspraak op verworven reserves en prestaties (zonder eerst te moeten voldoen aan enige (resterende) verwervingsperiode). Voor de berekening van deze verworven reserves en prestaties wordt eveneens rekening gehouden met de aansluitingstijd bij het sectoraal pensioenstelsel voor zijn herintreding. Het bedrag van zijn opgebouwde reserves op het ogenblik van uittreding na de eerste periode van aansluiting, wordt dan opnieuw op zijn individuele rekening geplaatst.

1.3. Op het ogenblik van de uittreding van de aangeslotene worden de individuele rekeningen premievrij gemaakt.

1.4. Bij pensionering worden de opgebouwde reserves op de individuele rekeningen aan de aangeslotene uitgekeerd.

1.5. Telkens een arbeider na zijn uittreding uit het sectoraal pensioenstelsel, opnieuw bij een werkgever bedoeld in 2.5. van Artikel 2 wordt tewerkgesteld, wordt hij als een nieuwe aangeslotene beschouwd.

1.6. Bij overlijden vóór de pensionering worden de opgebouwde reserves op de individuele rekeningen aan de begunstigde(n) uitgekeerd.

§ 2. Individuele rekeningen

De individuele rekeningen geven geen recht op voorschotten, noch op pandgevingen.

Evenmin kan de uitbetaling van de individuele rekeningen worden opgevraagd zolang de aangeslotene in dienst is van een werkgever bedoeld in 2.5. van Artikel 2.

§ 3. Wettelijke rendementsgarantie

De wettelijke rendementsgarantie stemt overeen met het bedrag opgebouwd door de kapitalisatie, tegen de overeenkomstig de door de WAP vastgelegde en door de FSMA gepubliceerde rentevoet(en) (zijnde 1,75 % op 01/01/2018) van de bijdragen die op de individuele rekeningen gestort worden en verminderd met de kosten beperkt tot 5 % van de bijdragen.

Evenwel, indien één van de volgende gebeurtenissen plaatsvindt in de eerste vijf jaar van zijn aansluiting (uittreding van de aangeslotene, pensionering of betaling van de prestaties voor pensionering, opheffing van onderhavige pensioentoezegging), wordt de kapitalisatie van de bijdragen vervangen door een indexering, indien deze leidt tot een lager resultaat. De indexering gebeurt op basis van het indexcijfer van de consumptieprijzen van de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen, conform de wet van 2 augustus 1971.

De toegepaste kapitalisatiemethode is de zogenaamde “horizontale” methode. Volgens deze methode is, in geval van wijziging van het percentage van de wettelijke rendementsgarantie, het oude percentage van toepassing op de bijdragen die verschuldigd zijn voor de wijziging van het percentage tot de eerste van de volgende gebeurtenissen: uittreding van de aangeslotene, pensionering of betaling van de prestaties voor pensionering, opheffing van de pensioentoezegging, en is het nieuwe percentage van toepassing op de bijdragen die verschuldigd zijn vanaf de wijziging ervan tot de eerste van de volgende gebeurtenissen: uittreding van de aangeslotene, pensionering of betaling van de prestaties voor pensionering, opheffing van de pensioentoezegging.

§ 4. Financiering van de wettelijke rendementsgarantie

De pensioeninstelling ziet toe op de financiering van de wettelijke rendementsgarantie volgens de reglementaire vereisten ter zake.

In geval van wijziging van de reglementering op dit vlak in de toekomst, zal de maatschappij haar werkwijze aanpassen aan deze wijziging zonder dat de huidige bepalingen uitdrukkelijk moeten aangepast worden.

Indien de aangeslotene na zijn uittreding de vereffening van zijn rekeningen vraagt omwille van het feit dat hij zijn verworven reserves wenst over te dragen overeenkomstig één van de opties voorzien in dit plan, zal het over te dragen of te vereffenen bedrag overeenstemmen met de verworven reserves op de rekeningen, zonder dat het echter lager mag zijn dan de wettelijke rendementsgarantie berekend op de datum van de uittreding. Het eventuele tekort wordt ingehouden op het financieringsfonds. Ingeval de tegoeden van het financieringsfonds niet voldoende zouden zijn, zal een bijkomende bijdrage worden gevorderd door de maatschappij aan de inrichter.

Deze verrichting vindt eveneens plaats bij de pensionering van de aangeslotene, de vervroegde betaling van prestaties voor pensionering, of in geval van opheffing van de pensioentoezegging. Het eventuele tekort wordt ingehouden op het financieringsfonds. Ingeval de tegoeden van het financieringsfonds niet voldoende zouden zijn, zal een bijkomende bijdrage worden gevorderd door de maatschappij aan de inrichter.

Deze verplichting van de pensioeninstelling tot aanzuivering van de tekorten geldt niet, indien deze tekorten te wijten zijn aan de niet-betaling van de maandelijkse voorschotten en de jaarlijkse bijdragen door de inrichter.

Deze verplichting wordt overgenomen door de inrichter op het ogenblik dat een andere pensioeninstelling bij collectieve arbeidsovereenkomst met de uitvoering van het sectoraal pensioenstelsel werd gelast, doch zonder dat de reserves naar een andere pensioeninstelling werden overgedragen.

Afdeling 6. – Winstdeling

Art. 13.

Voor de reserves opgebouwd tot en met 31 december 2018, wordt er een winstdeling toegekend overeenkomstig het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan de werknemers bedoeld bij koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers en aan de personen bedoeld in Artikel 32, eerste lid, 1° en 2° van het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992, tewerkgesteld buiten een arbeidsovereenkomst.

Vanaf 1 januari 2019, wordt een winstdeelneming door de maatschappij toegekend op de rekeningen volgens de modaliteiten bepaald in het winstdeelnemingsreglement betreffende het fonds met aangewezen activa “Corporate Fund”.

Afdeling 7. – Uitbetalingsvorm en uitbetaling van de voordelen

Art. 14.

§ 1. Uitbetalingsvorm van de voordelen

1.1. Zowel het voordeel bij leven, als het voordeel bij overlijden worden in regel onder de vorm van een kapitaal uitbetaald.

1.2. De aangeslotene, of in geval van overlijden, zijn begunstigde(n) heeft (hebben) evenwel het recht om de omvorming van het kapitaal in een rente te vragen.

1.3. Van het recht om een uitkering in rente in plaats van in kapitaal te vragen wordt de aangeslotene door de inrichter in kennis gesteld 2 maanden vóór de pensionering.

In geval de pensionering van de aangeslotene gebeurt voor de wettelijke pensioendatum brengt de inrichter de aangeslotene van dit recht op de hoogte binnen de 2 weken nadat de inrichter van de vervroegde pensionering op de hoogte is gebracht.

In geval van overlijden van de aangeslotene vóór de pensionering brengt de inrichter de begunstigde(n) van dit recht op de hoogte binnen de 2 weken nadat de inrichter door de begunstigde(n) van het overlijden schriftelijk in kennis werd gesteld.

In de hypothese dat de omvorming van het kapitaal in rente, een rente oplevert die lager is dan de rente berekend overeenkomstig artikel 19 § 1 van het KB WAP, put de pensioeninstelling uit het financieringsfonds de nodige bijdrage om het tekort aan te zuiveren. Bij gebreke aan voldoende tegoeden in dit fonds, zal een bijkomende bijdrage van de inrichter gevorderd worden.

1.4. De omvorming in rente is evenwel niet mogelijk indien het jaarlijks bedrag van de te betalen rente niet meer bedraagt dan 500,00 EUR. Dit bedrag van 500,00 EUR, zoals bepaald in artikel 28 § 2 van de WAP, wordt geïndexeerd op basis van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

1.5. Opdat de uitkering in rente zou gebeuren, dient (dienen) de aangeslotene of de begunstigde(n) de keuze voor een uitkering in rente aan te duiden op het aangifteformulier, zoals voorzien in 2.1.5. en 2.2.5. van dit Artikel.

Bij gebreke aan deze schriftelijke aanduiding van keuze gebeurt de uitkering aan de aangeslotene of aan de begunstigde(n) in kapitaal.

1.6. Indien de vereffening van de individuele rekeningen gebeurt in rente, zijn de volgende bepalingen van toepassing:

- om haar verplichting na te komen, kan de pensioeninstelling op elke rentetermijnvervaldag een getuigschrift van leven van de begunstigde van de rente of een gelijkwaardig bewijs vragen;

- het recht op de bij overlijden verzekerde rente gaat in op de eerste dag van de maand waarin de aangeslotene is overleden;

- de rente-uitkeringen zijn betaalbaar per maandelijkse termijnen achteraf, tot en met de rentetermijnvervaldag die voorafgaat aan het overlijden van de rentegenieter.

§ 2. Uitbetaling van de voordelen

2.1. Uitbetaling van de voordelen bij leven

2.1.1. Bij pensionering

De prestatie bij leven voorvloeiende uit het sectoraal pensioenstelsel worden verplicht uitbetaald door de pensioeninstelling op het moment van de pensionering van de arbeider.

De pensioeninstelling wordt op de hoogte gebracht van de ingang van het wettelijke pensioen van de arbeider door de vzw Sigedis.

Voor de uitbetaling van de prestatie bij leven op het moment van pensionering dient de aangeslotene het aangifteformulier, ingevuld en ondertekend, aan de inrichter over te maken, vergezeld van de volgende documenten:

- een recto verso fotokopie van de identiteitskaart;
- een kopie van de bankkaart;
- enkel in geval dit uitdrukkelijk door de pensioeninstelling wordt gevraagd omdat zij nog niet werd geïnformeerd door Sigedis van de pensionering van de aangeslotene: een bewijs afkomstig van de Federale Pensioendienst (FPD) van de pensionering van de aangeslotene in het stelsel van de werknemers;
- voor de aangeslotene die is toegetreden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake SWT binnen het paritaire subcomité voor elektriciens: installatie en distributie (PSC 14901), die de uitbetaling vraagt voor de wettelijke pensioenleeftijd op basis van de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de WAP (i.e. SWT in kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk voor 1 oktober 2015), een bewijs dat de aangeslotene voldoet aan de voorwaarden om een vereffening voor de pensionering te genieten;
- indien de aangeslotene onder een regime van onbekwaamheid of onder gerechtelijke bescherming is geplaatst, een officieel document waarin de naam, de hoedanigheid en het adres van de wettelijke vertegenwoordiger(s) vermeld staan alsook een attest van de bank dat aangeeft dat de rekening begunstigde geopend is op naam van de

onbekwame en dat deze rekening geblokkeerd is tot het opheffen van de onbekwaamheid.

2.1.2. Van zodra de inrichter het aangifteformulier met de bijhorende documenten heeft ontvangen, maakt hij over aan de pensioeninstelling.

Hierbij deelt de inrichter tevens de gegevens betreffende de ontbrekende kwartalen mee, voor zover deze gekend zijn.

2.1.3. Na de ontvangst van het formulier, de bijhorende documenten en de kwartaalgegevens gaat de pensioeninstelling over tot de berekening van de premies op basis van de raming bepaald in Artikel 15.

De bijkomende premies nodig voor de opbouw van de uitkering worden uit het financieringsfonds geput en op de individuele rekening geplaatst.

2.1.4. De pensioeninstelling gaat over tot de uitbetaling van de voordelen aan de aangeslotene volgens de aanduiding van zijn keuze voor een uitkering in kapitaal, dan wel in rente.

De pensioeninstelling bezorgt aan de aangeslotene een vereffeningsafrekening met de vermelding van de bruto en netto bedragen van het kapitaal of van de rente, alsook van de fiscale en parafiscale inhoudingen die zij heeft verricht

Eenmaal per maand stelt de pensioeninstelling de inrichter in kennis van de uitbetalingen verricht in de voorgaande maand.

2.1.5. Het in dienst blijven van de aangeslotene na de pensioenleeftijd

Blijft de aangeslotene in dienst bij de werkgever na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (zonder dat hij het wettelijke pensioen opneemt), dan blijft de aangeslotene verder aangesloten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

De bijdragen zoals bepaald in artikel 10 blijven verder gestort op de individuele rekening van de actieve aangeslotene.

2.2. Uitbetaling van de voordelen bij overlijden

2.2.1. In geval van overlijden van de aangeslotene vóór zijn pensionering, worden, ongeacht de oorzaak, de omstandigheden of de plaats van het overlijden, de prestaties uitgekeerd aan de begunstigde(n) op basis van de volgende rangorde :

1. de noch uit de echt, noch van tafel van bed gescheiden echtgeno(o)t(e) of de wettelijk samenwonende partner van de aangeslotene;

2. bij ontstentenis van deze echtgeno(o)t(e) of de wettelijk samenwonende partner, aan de natuurlijke persoon of personen die de aangeslotene heeft aangeduid op het formulier “Aanduiding van begunstigde” te bekomen bij de inrichter. Dit formulier dient de aangeslotene, na invulling en ondertekening, bij aangetekend schrijven, aan de pensioeninstelling over te maken.

   De schriftelijke aanvaarding van de begunstiging door de betrokken persoon heeft tot gevolg dat de begunstiging niet meer kan worden herroepen, behalve in geval van aanvaarding door de echtgeno(o)t(e). In zoverre er geen schriftelijke aanvaarding van begunstiging is, kan de aanduiding van de begunstigde worden herroepen. Deze herroeping dient volgens dezelfde procedure als hoger vermeld te worden gedaan, behalve indien de aangeslotene in het huwelijk treedt in welk geval de herroeping automatisch gebeurt;

3. bij ontstentenis, aan de kinderen van de aangeslotene, per gelijke delen; is een kind van de aangeslotene vooroverleden, dan komt het aandeel van dat kind per gelijke delen toe aan zijn kinderen; bij ontstentenis, per gelijke delen onder de andere kinderen van de aangeslotene; het kind is degene waarvan de verwantschap ten opzichte van zijn rechtsvoorganger rechtsgeldig is vastgesteld, en dit ongeacht de wijze van vaststelling van de verwantschap.

4. bij ontstentenis, aan de ouders van de aangeslotene, per gelijke delen, bij ontstentenis aan één van hen, aan de overlevende;

5. bij ontstentenis, aan de grootouders van de aangeslotene, per gelijke delen; bij ontstentenis van één van hen, aan de overlevende;

6. bij ontstentenis, aan de broers en de zusters van de aangeslotene, per gelijke delen; bij ontstentenis van één van hen, aan zijn of haar kinderen; bij ontstentenis daaraan, aan de andere broers of zusters van de aangeslotene, per gelijke delen;

7. bij ontstentenis, aan de andere wettige erfgenamen van de aangeslotene, per gelijke delen, met uitsluiting van de Staat;

8. bij ontstentenis van de voormelde begunstigde(n) worden de prestaties bij overlijden in het financieringsfonds gestort.

2.2.2. Opdat de pensioeninstelling tot de uitkering zou kunnen overgaan, dient de begunstigde(n) het aangifteformulier, ingevuld en ondertekend, aan de inrichter over te maken, vergezeld van de volgende documenten:

- een uittreksel uit de overlijdensakte;
- een kopie van de bankkaart;
- een recto verso fotokopie van de identiteitskaart van de begunstigde(n);
- indien de prestatie gestort wordt aan een minderjarige of aan een persoon die onder een regime van onbekwaamheid of onder gerechtelijke bescherming is geplaatst, een officieel document waarin de naam, de hoedanigheid en het adres van de wettelijke vertegenwoordiger(s) vermeld staan alsook een attest van de bank dat aangeeft dat de rekening begunstigde geopend is op naam van de minderjarige of de onbekwame en dat deze rekening geblokkeerd is tot de meerderjarigheid of het opheffen van de onbekwaamheid;
- een attest of een akte van erfopvolging of een ander bewijskrachtig document die de hoedanigheid en de rechten van de begunstigde(n) vermeldt; indien geen aanwijzing bij naam van de begunstigde(n) gebeurde en de begunstigde niet de langstlevende echtgeno(o)t(e) is;

voor zover de inrichter de informatie van deze documenten al niet in zijn bezit had.

De pensioeninstelling kan aan de begunstigde(n) desgevallend bijkomende documenten vragen die zij nodig heeft om tot de uitkering te kunnen overgaan.

Van zodra de inrichter het aangifteformulier met de bijhorende documenten heeft ontvangen, maakt hij deze over aan de pensioeninstelling.

Hierbij deelt de inrichter tevens de gegevens betreffende de ontbrekende kwartalen mee, voor zover deze gekend zijn.

2.2.3. Na de ontvangst van het formulier, de bijhorende documenten en de kwartaalgegevens gaat de pensioeninstelling over tot de berekening van de premies op basis van de raming bepaald in Artikel 15.

De bijkomende premies nodig voor de opbouw van de uitkering worden uit het financieringsfonds geput en op de individuele rekening geplaatst.

2.2.4. De pensioeninstelling gaat over tot de uitbetaling van de prestaties bij overlijden aan de begunstigde(n) volgens de aanduiding van zijn keuze voor een uitkering in kapitaal, dan wel in rente.

De pensioeninstelling bezorgt aan de begunstigde(n) een vereffeningsafrekening met de vermelding van de bruto en netto bedragen van het kapitaal of van de rente, alsook de fiscale en de parafiscale inhoudingen die zij heeft verricht.

Eenmaal per maand stelt de pensioeninstelling de inrichter in kennis van de uitbetalingen verricht in de voorgaande maand.

Afdeling 8. – Berekening van de bijdrage op het ogenblik van de uitbetaling van de voordelen

Art. 15.

§ 1. Indien de loongegevens betreffende maximaal vier kwartalen voorafgaand aan de pensionering of het overlijden van de aangeslotene door de inrichter niet aan de pensioeninstelling kunnen worden meegedeeld, gebeurt de berekening van de bijdrage op basis van een geraamde bruto wedde overeenkomstig de volgende formule :

bruto wedde voor de ontbrekende kwartalen :

n x laatst gekende kwartalen x i1 / i0

waarbij :

n: het aantal ontbrekende kwartalen (gebroken getal, 2 decimalen)

i1: de gezondheidsindex van de maand voorafgaand aan de pensionering, de ingang van het SWT of het overlijden van de aangeslotene

i0: de gezondheidsindex van de laatste maand van het laatst gekende kwartaal

De nog op de individuele rekening te storten bijdrage wordt berekend door toepassing van de formule bepaald in Artikel 10 § 2 op de aldus geraamde bruto wedde.

§ 2. Indien de loongegevens betreffende meer dan vier kwartalen voorafgaand aan de pensionering of het overlijden van de aangeslotene ontbreken, neemt de inrichter alle nodige maatregelen om de ontbrekende gegevens te bekomen en deze mee te delen aan de pensioeninstelling.

Afdeling 9. – Uittreding

Art. 16.

§ 1. Procedure

1.1. De inrichter stelt trimestrieel een lijst van de uittreders op. De inrichter zal een uittreding enkel als definitief beschouwen indien de aangeslotene gedurende minstens twee opeenvolgende kwartalen niet meer voorkomt in de DmfA-gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

1.2. Trimestrieel deelt de inrichter de uittredingen mee aan de pensioeninstelling, samen met de gegevens nodig voor de berekening van de verworven rechten.

1.3. Binnen de 30 dagen na deze mededeling door de inrichter, deelt de pensioeninstelling aan de inrichter volgende gegevens mee:

1. het bedrag van de verworven reserves, eventueel aangevuld tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie, zoals vermeld in Artikel 12 § 3;

2. het bedrag van de verworven prestaties;

3. de verschillende keuzemogelijkheden waarover de aangeslotene beschikt, zoals bepaald in punt 1.4. van dit Artikel.

De inrichter stelt de aangeslotene hiervan onmiddellijk in kennis. Deze kennisgeving dient echter niet te gebeuren in het geval de verworven reserves lager zijn dan of gelijk zijn aan 150,00 EUR.

Wanneer het bedrag van de verworven reserves lager is dan of gelijk aan 150,00 EUR blijft dit bedrag van de verworven reserves op de datum van uittreding immers bij de pensioeninstelling, zonder wijziging van de pensioentoezegging. Dit bedrag van 150,00 EUR wordt geïndexeerd op basis van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

1.4. Binnen de 30 dagen na de mededeling van deze gegevens dient de aangeslotene de inrichter schriftelijk mee te delen welke van de hierna vermelde keuzemogelijkheden in verband met zijn verworven reserves - eventueel aangevuld tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie, zoals vermeld in Artikel 12 § 3, hij wenst uit te oefenen:

1) behoud bij de pensioeninstelling zonder wijziging van de pensioentoezegging;

2) overdracht naar de pensioeninstelling van de nieuwe inrichter, voor zover hij bij de pensioentoezegging van die inrichter wordt aangesloten;

3) overdracht naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten volgens de regels vastgesteld door de Koning beperkt.

Indien de aangeslotene de termijn van 30 dagen heeft laten verstrijken, wordt hij geacht te hebben gekozen voor de mogelijkheid vermeld in punt 1.

Evenwel kan de aangeslotene, na het verstrijken van deze termijn van 30 dagen, ten allen tijde alsnog vragen om zijn reserves over te dragen naar een pensioeninstelling bedoeld in punten 2 en 3.

§ 2. Overdracht van de verworven reserves

2.1. Wanneer de aangeslotene opteert voor de overdracht van zijn verworven reserves, voert de pensioeninstelling deze overdracht uit binnen een maand na de mededeling van zijn keuze.

2.2. De overdracht van de verworven reserves door de pensioeninstelling gebeurt in twee fases:

- overdracht van de verworven reserves op basis van de bijdragen gestort op de individuele rekening binnen de maand na de ontvangst door de pensioeninstelling van het verzoek van de aangeslotene om zijn verworven reserves over te dragen;

- overdracht binnen de maand na de mededeling door de inrichter aan de pensioeninstelling van de loongegevens betreffende de ontbrekende kwartalen, van de verworven reserves betreffende deze ontbrekende kwartalen.

In geval van vertraging van de overdracht van de verworven reserves wordt het overgedragen bedrag verhoogd met de wettelijke intresten voor de periode die de termijn van 1 maand, bedoeld in de voorgaande alinea, overschrijdt.

§ 3. Overlijden van de aangeslotene na zijn uittreding

Indien de aangeslotene overlijdt in de 3 maanden die volgen op zijn uittreding, zonder vooraf aan de pensioeninstelling zijn beslissing betreffende het lot van zijn verworven reserves te hebben meegedeeld, zal de pensioeninstelling aan de begunstigden van de aangeslotene een prestatie overlijden storten gelijk aan de opgebouwde reserves op de individuele rekeningen van de aangeslotene op de datum van de uittreding.

§ 4. Bijzonder geval wanneer de aangeslotene niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het plan vervult

Indien de aangeslotene niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het huidig plan vervult zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wordt de mededeling van de pensioeninstelling bedoeld in artikel 16 § 1, punt 1.3, evenals de keuzemogelijkheden voor de aangeslotene in verband met zijn verworven reserves, desgevallend aangevuld tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie, zoals vermeld in Artikel 12 § 3, uitgesteld tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan door overlijden of pensionering.

De wettelijke rendementsgarantie blijft verder lopen tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan door overlijden of pensionering.

Afdeling 10. – Financieringsfonds

Art. 17.

§ 1. Principe

Er wordt een financieringsfonds opgericht met het oog op het financieren van de lasten van de inrichter voortvloeiende uit het onderhavig pensioenreglement.

Het financieringsfonds wordt door de pensioeninstelling als een wiskundige inventaris-reserve beheerd.

§ 2. Financiering

Het financieringsfonds wordt gefinancierd door:

- de maandelijkse voorschotten op de bijdrage, zoals bepaald in Artikel 10 § 1;

- de voordelen bij overlijden zonder begunstigingstoewijzing;

- de stortingen van de inrichter bestemd om de activa van het financieringsfonds aan te vullen;

- de intrest voortvloeiende uit het beheer van het financieringsfonds.

§ 3. Gebruik van het Financieringsfonds

Het financieringsfonds kan worden gebruikt voor de volgende doeleinden:

- de betaling van de bijdragen op de individuele rekeningen bepaald in het pensioenreglement;

- de betaling van de wettelijke rendementsgarantie niet gedekt door de individuele rekeningen.

§ 4. Vereffening van het Fonds

De tegoeden van het financieringsfonds moeten aangewend blijven voor de uitvoering van de pensioentoezegging, behoudens omstandigheden toegelaten door de wettelijke en reglementaire bepalingen.

Deze omstandigheden zijn de volgende:

- definitieve opheffing van deze pensioentoezegging;

- verdwijnen van de inrichter zonder overname van de verplichtingen door een derde.

In die veronderstellingen worden de tegoeden van het financieringsfonds toegekend:

- enerzijds, aan de aangeslotenen evenredig met de verworven reserves, in voorkomend geval verhoogd tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie,

- en anderzijds, aan de rentegenieters, evenredig met het lopende vestigingskapitaal van de rente.

De tegoeden van het financieringsfonds kunnen ook geheel of gedeeltelijk worden aangewend voor een andere sociale bestemming door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, overeenkomstig artikel 14-4 § 2 van het KB WAP.

Het bedrag van de tegoeden van het financieringsfonds dat wordt toegekend aan de aangeslotenen en de rentegenieters, of dat een andere sociale bestemming krijgt op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst, is hoogstens gelijk aan het bedrag van de tegoeden dat hoger is dan de som van de verworven reserves van de betrokken aangeslotene en de vestigingskapitalen van de lopende rentes van de rentegenieters.

Afdeling 11. – Niet-betaling van de voorschotten en de bijdragen

Art. 18.

§ 1. Procedure

Alle voorschotten en bijdragen die in uitvoering van het huidig pensioenreglement verschuldigd zijn, dienen door de inrichter aan de pensioeninstelling te worden gestort binnen de daartoe voorziene termijnen, zoals bepaald in Artikel 4 § 2.

In geval van niet-betaling van deze voorschotten en bijdragen wordt de inrichter, ten vroegste 30 dagen na het verstrijken van deze termijnen, bij aangetekend schrijven door de pensioeninstelling in gebreke gesteld waarbij de inrichter op de gevolgen van de niet-betaling wordt gewezen.

Indien binnen de 30 dagen na deze ingebrekestelling de inrichter niet overgaat tot betaling van de ontbrekende bedragen, dan zal de pensioeninstelling binnen de daarop volgende 30 dagen iedere actieve aangeslotene van deze niet-betaling bij gewoon schrijven in kennis stellen.

§ 2. Gevolgen voor de individuele rekeningen

De individuele rekeningen worden premievrij gemaakt. Zij blijven verder onderworpen aan het onderhavig pensioenreglement en delen verder in de winst.

Zij zullen slechts opnieuw worden gestijfd wanneer de inrichter aan de pensioeninstelling alle inlichtingen heeft bezorgd die nodig zijn voor de verdeling van de gelden en de inrichter het financieringsfonds dermate heeft

aangevuld dat hieruit alle gelden kunnen worden geput die nodig zijn om op de individuele rekeningen te plaatsen.

In het tegenovergestelde geval blijven de gelden in het financieringsfonds alwaar zij verder intrest opleveren.

§ 3. Terug in werking stellen van de individuele rekeningen

De inrichter mag vragen dat de individuele rekeningen die wegens de niet-betaling van de voorschotten en de bijdragen premievrij werden gemaakt, terug in werking worden gesteld.

Iedere terug inwerkingstelling die meer dan 3 jaar na de datum van de premievrijmaking van de individuele rekeningen wordt gevraagd, is onderworpen aan het voorafgaandelijk akkoord van de pensioeninstelling.

Het terug in werking stellen van de individuele rekeningen gebeurt door de bijdragen aan te passen rekening houdend met de theoretische afkoopwaarde van de individuele rekeningen op het ogenblik van het terug in werking stellen.

Afdeling 12. – Fiscale bepalingen

Art. 19.

§ 1. Overeenkomstig Artikel 59 van het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992, mag het pensioen voortvloeiende uit het sectoraal pensioenstelsel, winstdeling inbegrepen, vermeerderd met :

- het wettelijk pensioen naar aanleiding van de pensionering;

- de andere buitenwettelijke uitkeringen van dezelfde aard, doch met uitzondering van de individuele levensverzekering en het pensioen-sparen;

uitgedrukt in jaarlijkse renten, niet meer bedragen dan 80 % van de laatste normale bruto jaarbezoldiging, rekening houdend met een normale duurtijd van de beroepactiviteit.

In het kader van de fiscale aftrekbaarheid van de bijdragen, dienen deze betaald te worden uit hoofde van een pensioenreglement dat conform is aan de bepalingen voorzien in de WAP.

Opdat de bijdragen van de fiscale voordelen zouden genieten, moet de gevraagde informatie in toepassing van het KB van 25 april 2007 aan de pensioeninstelling worden meegedeeld teneinde de gegevensbank betreffende aanvullende pensioenen (DB2P) te kunnen informeren.

§ 2. Overeenkomstig artikel 171 van het Wetboek van inkomstenbelastingen genieten de prestaties uitgekeerd in kapitaal van een afzonderlijke aanslag in de personenbelasting. De belastingvoet varieert in functie van de aard van de prestatie (pensioen/overlijden), de oorsprong van de financiering en de leeftijd van de aangeslotene op het ogenblik van de toekenning van het kapitaal.

Indien de prestatie uitgekeerd wordt in een rente, wordt de netto prestatie van het kapitaal gestort op een rentecontract tegen storting met afstand van het vestigingskapitaal. Een bedrag gelijk aan 3 % van de netto prestatie van het kapitaal wordt dan beschouwd als recurrent roerend inkomen (per jaar).

De winstdeelnemingen worden niet onderworpen aan de personenbelasting.

Afdeling 13. – Contract "Onthaalstructuur"

Art. 20.

Er wordt een onthaalstructuur georganiseerd bij de pensioeninstelling.

De onthaalstructuur wordt opgezet om de inkomende reserves te ontvangen die de aangeslotenen hebben opgebouwd krachtens een aanvullend pensioenstelsel of een pensioenovereenkomst van hun vorige werkgever en die, bij hun toetreding tot deze pensioentoezegging, kiezen voor de overdracht van deze verworven reserves naar de onthaalstructuur.

Voor elke aangeslotene die de overdracht van zijn verworven reserves heeft gevraagd, maakt de pensioeninstelling:

- een rekening op voor de reserve afkomstig van de bijdragen ten laste van zijn vroegere werkgever;

- een rekening op voor de reserve afkomstig van de verplichte bijdragen van de aangeslotene, ingehouden door zijn vroegere werkgever op zijn bezoldigingen.

De onthaalstructuur voor de reserves overgedragen tot en met 31 december 2018 wordt beheerd overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende tot toekenning van buitenwettelijke voordelen aan de werknemers bedoeld bij koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen van de werknemers en aan de personen bedoeld in Artikel 32, eerste lid, 1° en 2° van het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992, tewerkgesteld buiten een arbeidsovereenkomst en iedere latere wijziging die de dwingende bepalingen van deze wet vervangt en/of aanvult.

Voor de reserves overgedragen vanaf 1 januari 2019 wordt de onthaalstructuur beheerd overeenkomstig de bepalingen in het kader van het Main Fund – tak 21 van de pensioeninstelling.

De individuele rekeningen binnen de onthaalstructuur worden uitgegeven in de verzekeringscombinatie “uitgesteld kapitaal met terugbetaling van het spaartegoed” die voorziet in de storting van een kapitaal in geval van leven op de afloopddatum van de rekening of een kapitaal betaalbaar aan de begunstigde(n) gelijk aan de theoretische afkoopwaarde in geval van overlijden van de aangeslotene vóór de afloop.

De afloop van deze contracten is vastgesteld op 65 jaar van de aangeslotene.

Afdeling 14. – Beëindiging of wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst 30 januari 2019 betreffende wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffend pensioenreglement - Gevolgen voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel

Art. 21.

§ 1. Wijziging of opheffing van de sectorale pensioentoezegging

Het onderhavig pensioenreglement is afgesloten in uitvoering van Artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffend pensioenreglement.

Indien en in de mate dat deze collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de pensioentoezegging wordt gewijzigd of opgezegd, zal ook het pensioenreglement worden gewijzigd of stopgezet.

Ingeval van opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffend pensioenreglement, stelt de inrichter de pensioeninstelling hiervan onmiddellijk in kennis opdat deze laatste de aangeslotenen bij gewoon schrijven in kennis zou kunnen stellen van de opheffing van de pensioentoezegging en haar gevolgen.

In geval van opheffing van de pensioentoezegging worden de individuele rekeningen van de aangeslotenen premievrij gemaakt en blijven deze delen in de winst.

Bij de opheffing van de pensioentoezegging mag het financieringsfonds noch geheel, noch gedeeltelijk aan de inrichter of de werkgevers worden teruggestort. Het financieringsfonds wordt ten gunste van de aangeslotenen en de rentegenieters, in verhouding tot hun opgebouwde reserves en het vestigingskapitaal van hun lopende rentes verdeeld.

§ 2. Wijziging van pensioeninstelling

In zoverre bij collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair subcomité voor elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01) voor de uitvoering van de pensioentoezegging een andere pensioeninstelling wordt aangeduid, kunnen de reserves worden afgekocht met het oog op hun overdracht aan die andere pensioeninstelling.

De inrichter licht de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) voorafgaandelijk in over de verandering van de pensioeninstelling en van de eventueel daaruit voortvloeiende overdracht van de reserves. De inrichter stelt eveneens de aangeslotenen hiervan in kennis.

Bij wijziging van pensioeninstelling voor de uitvoering van de pensioentoezegging met overdracht van de reserves mag geen enkele vergoeding of verlies van winstdeling ten laste van de aangeslotenen worden gelegd, of van de op het ogenblik van overdracht verworven reserves worden afgetrokken.

Bij afkoop van de reserves met het oog op hun overdracht naar een andere pensioeninstelling behoudt de pensioeninstelling zich het recht voor vanwege de inrichter een vergoeding te vorderen overeenkomstig de bepalingen van de verzekeringsovereenkomst afgesloten tussen de pensioeninstelling en de inrichter.

HOOFDSTUK IV. – Verwerking en bescherming van persoonsgegevens

Art. 22.

§ 1. Inrichter

1. In het kader van de inrichting van dit sectoraal pensioenstelsel en de naleving in dit verband van de verplichtingen die o.a. voortvloeien uit de WAP, moeten een aantal persoonsgegevens van de aangeslotenen en/of hun begunstigden verwerkt worden door de inrichter.

   De inrichter verbindt er zich toe om bij de verwerking van die persoonsgegevens de toepasselijke wetgeving na te leven met inbegrip van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (afgekort als AVG of

GDPR). In het kader deze wetgeving is de inrichter een verwerkingsverantwoordelijke.

De inrichter zal de persoonsgegevens die hij verzamelt en/of ontvangt in het kader van dit sectoraal pensioenstelsel uitsluitend verwerken met het oog op de inrichting, het beheer en de uitvoering van het sectoraal pensioenstelsel.

Hij verbindt er zich ertoe om deze gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

2. De inrichter neemt de gepaste technische en organisatorische maatregelen die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen o.m. toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens. Hij voorziet de nodige maatregelen opdat elke persoon die door hem gemachtigd wordt om de persoonsgegevens te verwerken in het kader van dit sectoraal pensioenstelsel, de vertrouwelijke aard van deze gegevens zal respecteren.

3. Iedere aangeslotene of begunstigde waarvan persoonsgegevens bewaard en/of bewerkt worden, heeft het recht om inzage en verbetering van deze gegevens te verkrijgen, middels een schriftelijk verzoek aan de inrichter. De inrichter zal een passend gevolg geven aan deze verzoeken binnen de termijnen en de voorwaarden zoals voorzien in de toepasselijke wetgeving (met inbegrip van de AVG).

4. Op het moment van aansluiting wordt de wettelijk vereiste informatie omtrent de gegevensverwerking ter beschikking gesteld van de aangeslotene. De aangeslotene wordt geacht desgevallend zijn mogelijke begunstigde(n) die volgens de volgorde voorzien in artikel 14 § 2 eventueel aanspraak zouden kunnen maken op een overlijdensprestatie (echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner, kinderen, ...) te informeren omtrent de verwerking van hun persoonsgegevens door de inrichter, voor zover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van dit sectoraal pensioenstelsel. Wanneer de begunstigde effectief aanspraak maakt op een overlijdensprestatie, wordt hem/haar de wettelijk vereiste informatie omtrent de gegevensverwerking van zijn persoonsgegevens ter beschikking gesteld.

5. De naleving hiervan wordt onder meer opgevolgd door de functionaris voor gegevensbescherming (ook data protection officer of DPO) van de inrichter. De DPO kan door de aangeslotenen en begunstigden worden gecontacteerd per e-mail aan privacy@volta-org.be over alle aangelegenheden die verband houden met de verwerking van hun persoonsgegevens en de uitoefening van hun rechten in dit verband.

§ 2. Pensioeninstelling

1. Algemeen

Inzake het beheer en de uitvoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, zoals vastgelegd in dit pensioenreglement, is de pensioeninstelling de verantwoordelijke voor de verwerking van de persoonsgegevens.

De functionaris voor de gegevensbescherming van de pensioeninstelling kan gecontacteerd worden op de volgende adressen:

Per post: AXA Belgium – Data Protection Officer (TR1/884), Troonplein 1, 1000 Brussel

Via e-mail: privacy@axa.be

2. Doeleinden van de gegevensverwerking en bestemmelingen van de gegevens

De persoonsgegevens die door de betrokkene zelf worden meegedeeld of die op legitieme wijze door de pensioeninstelling worden ontvangen van ondernemingen van de groep AXA, van ondernemingen die in relatie staan met deze ondernemingen, van de inrichter, van de werkgever van de betrokkene of van derden, mogen door de pensioeninstelling verwerkt worden voor de volgende doeleinden:

- het beheer van het personenbestand:
  - dit zijn verwerkingen die uitgevoerd worden om de databases – in het bijzonder de identificatiegegevens – met betrekking tot alle natuurlijke en rechtspersonen die in het kader van deze pensioentoezegging in relatie staan met de pensioeninstelling, samen te stellen en up-to-date te houden;

- deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor het beheer en de uitvoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en de verzekeringsovereenkomst tussen de inrichter en de pensioeninstelling en voor de naleving van de wettelijke verplichtingen door de pensioeninstelling.

- het beheer van de verzekeringsovereenkomst:
  - dit betreft de verwerking die wordt uitgevoerd met het oog op de – al dan niet geautomatiseerde – aanvaarding of weigering van risico's vóór het sluiten van de verzekeringsovereenkomst of bij latere herwerkingen ervan; op de opmaak, bijwerking en beëindiging van de verzekeringsovereenkomst; op de – al dan niet geautomatiseerde – inning van de onbetaalde premies; op het beheer van de schadegevallen en de regeling van de verzekeringsprestaties;
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst en voor de naleving van een wettelijke verplichtingen.
- de dienstverlening aan de klanten:
  - dit betreft verwerkingen die worden uitgevoerd in het kader van de digitale diensten die, bijkomend aan de verzekeringsovereenkomst aan de klanten (bijvoorbeeld de ontwikkeling van een digitale klantenzone);
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst en/of van deze bijkomende digitale diensten.
- het beheer van de relatie tussen de pensioeninstelling en de verzekeringstussenpersoon:
  - dit betreft verwerkingen uitgevoerd in het kader van de samenwerking tussen de pensioeninstelling en de verzekeringstussenpersoon;
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de pensioeninstelling die bestaan uit de uitvoering van de overeenkomsten tussen de pensioeninstelling en de verzekeringstussenpersoon.
- de opsporing, preventie en bestrijding van fraude:
  - dit betreft verwerkingen die worden uitgevoerd om – al dan niet op geautomatiseerde wijze – verzekeringsfraude op te sporen, te voorkomen en te bestrijden;
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de pensioeninstelling die bestaan uit de vrijwaring van het technische en financiële evenwicht van het product, de tak of de verzekeringsmaatschappij zelf.

- de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme:
  - dit betreft verwerkingen die worden uitgevoerd om – al dan niet op geautomatiseerde wijze – het witwassen van geld en de financiering van terrorisme op te sporen, te voorkomen en te bestrijden;
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de uitvoering van een wettelijke verplichting die de pensioeninstelling moet naleven.
- bewaking van de portefeuille:
  - dit betreft verwerkingen die uitgevoerd worden om – al dan niet op geautomatiseerde wijze – het technische en financiële evenwicht van de verzekeringsportefeuilles te controleren en in voorkomend geval te herstellen;
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de pensioeninstelling die bestaan uit de vrijwaring of het herstel van het technische en financiële evenwicht van het product, de tak of de verzekeringsmaatschappij zelf.
- statistische studies:
  - dit betreft verwerkingen uitgevoerd door de pensioeninstelling of een derde met het oog op statistische studies voor diverse doeleinden, zoals aanvaarding van risico's en tarifering;
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de pensioeninstelling die bestaan uit het maatschappelijke engagement, het streven naar efficiëntie en de verbetering van de kennis van haar vakgebieden.

    In de mate dat de mededeling van persoonsgegevens noodzakelijk is voor de hiervoor opgesomde doeleinden, mogen de persoonsgegevens meegedeeld worden aan andere ondernemingen van de AXA Groep en aan ondernemingen en/of personen die ermee in verbinding staan (advocaten, experts, adviserende artsen, herverzekeraars, medeverzekeraars, verzekeringstussenpersonen, dienstverleners, andere verzekeringsmaatschappijen, vertegenwoordigers, follow-up bureaus voor tarifering, schaderegelingsbureaus, Datassur).

Deze gegevens mogen ook meegedeeld worden aan de controle-instanties, aan de bevoegde overheidsdiensten en aan elk ander overheids- of privéorganisme waarmee de pensioeninstelling persoonsgegevens kan uitwisselen in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

Als de betrokkene ook klant is van AXA Bank Belgium, mogen deze persoonsgegevens door de pensioeninstelling verwerkt worden in gezamenlijke bestanden met het oog op het beheer van het personenbestand, en meer bepaald het beheer en de update van de identificatiegegevens.

3. Overdracht van gegevens buiten de Europese Unie

De andere ondernemingen van de AXA Groep, de ondernemingen en/of personen die ermee in verbinding staan en aan wie de persoonsgegevens worden meegedeeld, kunnen zich zowel in de Europese Unie als erbuiten bevinden. In geval van overdracht van persoonsgegevens naar derden die zich buiten de Europese Unie bevinden, houdt de pensioeninstelling zich aan de wettelijke en reglementaire bepalingen die van kracht zijn voor dergelijke overdrachten. De pensioeninstelling waarborgt namelijk een adequaat beschermingsniveau voor de aldus overgedragen persoonsgegevens, op basis van de door de Europese Commissie ingestelde alternatieve mechanismen, zoals de standaard contractuele voorwaarden of ook de bindende ondernemingsregels voor de AXA Groep in geval van overdrachten binnen de groep (B.S. 6/10/2014, p. 78547).

De betrokkene kan van de door de pensioeninstelling getroffen maatregelen om persoonsgegevens te mogen overdragen buiten de Europese Unie een kopie verkrijgen door zijn aanvraag te sturen naar de pensioeninstelling op het hierna vermelde adres (paragraaf ‘Contact opnemen met de pensioeninstelling’).

4. Gegevensbewaring

De pensioeninstelling bewaart de persoonsgegevens die verzameld worden met betrekking tot de verzekeringsovereenkomst tijdens de hele duur van de contractuele relatie of de hele uitkeringsperiode van prestaties krachtens deze pensioentoezegging, met bijwerking ervan telkens de omstandigheden dit vereisen, dit verlengd met de wettelijke bewaartermijn of met de verjaringstermijn om het hoofd te kunnen bieden aan een vordering of eventueel verhaal, ingesteld na het einde van de contractuele relatie of na de afsluiting van het schadedossier.

De pensioeninstelling bewaart de persoonsgegevens met betrekking tot geweigerde offertes of offertes waaraan de pensioeninstelling geen gevolg heeft gegeven tot vijf jaar na de uitgifte van de offerte of de weigering om een contract af te sluiten.

5. Noodzaak om persoonsgegevens mee te delen

De persoonsgegevens met betrekking tot de betrokkene die de pensioeninstelling vraagt om mee te delen, zijn noodzakelijk voor de afsluiting en de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst. De niet-mededeling van deze gegevens kan de afsluiting of de goede uitvoering van de verzekeringsovereenkomst onmogelijk maken.

6. Vertrouwelijkheid

De pensioeninstelling heeft alle vereiste maatregelen getroffen om de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens te vrijwaren en om zich te wapenen tegen niet-gemachtigde toegang, misbruik, wijziging of wissing van deze gegevens.

De pensioeninstelling volgt hiertoe de standaarden inzake veiligheid en continuïteit van de dienstverlening en evalueert regelmatig het veiligheidsniveau van zijn processen, systemen en toepassingen, alsook dat van zijn partners.

7. Rechten van de betrokkene

De betrokkene heeft het recht:

- om van de pensioeninstelling de bevestiging te krijgen of de hem betreffende persoonsgegevens verwerkt of niet verwerkt worden, en om deze gegevens - indien ze verwerkt worden - te raadplegen;

- om zijn persoonsgegevens die onjuist of onvolledig zijn, te laten rechtzetten en in voorkomend geval te laten aanvullen;

- om zijn persoonsgegevens in bepaalde omstandigheden te laten wissen;

- om de verwerking van zijn persoonsgegevens in bepaalde omstandigheden te laten beperken;

- om zich, om redenen die verband houden met zijn specifieke situatie, te verzetten tegen een verwerking van de persoonsgegevens op basis van de gerechtvaardigde belangen van de pensioeninstelling. De verantwoordelijke voor de verwerking verwerkt dan de persoonsgegevens niet langer, tenzij zij aantoont dat er rechtmatige en dwingende redenen voor de verwerking zijn die zwaarder wegen dan de belangen, rechten en vrijheden van de betrokkene;

- om zich te verzetten tegen de verwerking van zijn persoonsgegevens met het oog op direct marketing, met inbegrip van de profilering die wordt verricht met het oog op direct marketing;

- om bezwaar te maken tegen een beslissing die uitsluitend gebaseerd is op een geautomatiseerde verwerking, met inbegrip van profilering, waaraan voor hem rechtsgevolgen zijn verbonden of die hem aanmerkelijk treft; als deze geautomatiseerde verwerking echter noodzakelijk is voor de afsluiting of de uitvoering van een contract, heeft de persoon het recht op een menselijke tussenkomst van de pensioenstelling, om zijn standpunt te uiten en om de beslissing van de pensioeninstelling te betwisten;

- om zijn persoonsgegevens die hij aan de pensioeninstelling heeft meegedeeld, te ontvangen in een gestructureerd, gangbaar en machine leesbaar formaat; om deze gegevens door te zenden aan een andere verwerkingsverantwoordelijke, als (i) de verwerking van zijn persoonsgegevens gebaseerd is op zijn toestemming of noodzakelijk is voor de uitvoering van een contract en (ii) de verwerking gebeurt aan de hand van geautomatiseerde processen; en te verkrijgen dat zijn persoonsgegevens rechtstreeks van de ene naar de andere verwerkingsverantwoordelijke worden doorgezonden, als dat technisch haalbaar is;

- om zijn toestemming te allen tijde in te trekken, zonder afbreuk te doen aan de verwerkingen die rechtmatig gebeurden vóór de intrekking ervan, als de verwerking van zijn persoonsgegevens gebaseerd is op zijn toestemming;

8. Contact opnemen met de pensioeninstelling

Als de betrokkene klant is bij de pensioeninstelling, kan hij zijn Klantenzone op AXA.be raadplegen en daar zijn persoonsgegevens en zijn voorkeuren inzake Direct Marketing beheren, en ook zijn persoonsgegevens raadplegen.

De betrokkene kan de pensioeninstelling contacteren om zijn rechten uit te oefenen, door invulling van het formulier, beschikbaar op de pagina 'Ons contacteren' via de knop "Bescherming van uw gegevens", toegankelijk via een hyperlink onderaan op de homepagina op de site AXA.be.

De betrokkene die zijn rechten wil uitoefenen, kan de pensioeninstelling ook contacteren door per post een gedateerde en ondertekende brief te sturen, vergezeld van een recto/verso fotokopie van zijn identiteitskaart, naar het adres: AXA Belgium Customer Protection, Troonplein 1, 1000 Brussel.

De pensioeninstelling zal de aanvragen verwerken binnen de wettelijk voorziene termijnen. Behoudens duidelijk ongegronde of overmatige aanvragen, zal geen enkele betaling gevorderd worden voor de verwerking van zijn aanvragen.

9. Klacht indienen

Als de betrokkene meent dat de pensioeninstelling de reglementering ter zake niet naleeft, wordt hij verzocht eerst contact op te nemen met de pensioeninstelling.

De betrokkene kan ook een klacht indienen bij de Autoriteit voor de Bescherming van Persoonsgegevens op het volgende adres:

Drukpersstraat 35
1000 Brussel
Tel. + 32 2 274 48 00
Fax + 32 2 274 48 35
contact@apd-gba.be

De betrokkene kan ook klacht indienen bij de rechtbank van eerste aanleg van zijn woonplaats.

10. Klachtenbehandeling

Art. 23.

§ 1. Elk probleem in verband met de groepsverzekering kan door de inrichter, de werkgever, de aangeslotene, de begunstigde(n) of rechthebbenden van deze personen aan de pensioeninstelling worden voorgelegd via de gebruikelijke tussenpersonen. Als de inrichter, de werkgever, de aangeslotene, de begunstigde(n) of rechthebbenden van deze personen het niet eens zijn met het standpunt van de pensioeninstelling, kunnen zij een beroep doen op de dienst “Customer Protection” van de pensioeninstelling (Troonplein 1, 1000 Brussel, email: customer.protection@axa.be, Tel: 02 678 61 11, Fax: 02/678 93 40).

Als de inrichter, de werkgever, de aangeslotenen, de begunstigde(n) of de rechthebbenden van deze personen vinden dat ze op die manier niet de gepaste oplossing hebben gekregen, kunnen zij zich richten tot de Dienst Ombudsman Verzekeringen (deMeeûsplatsoen 35, 1000 Brussel, e-mail: info@ombudsman.as, Fax: 02/547 59 75) als bevoegde entiteit.

De inrichter, werkgever, de aangeslotene, de begunstigde(n) hebben altijd de mogelijkheid om de tussenkomst van het gerecht te vragen.

CAO: 30.01.19 **KB: 28.05.19** **BS: 19.06.19**
Registratienummer: 150.721/CO/149.01
Registratiedatum: 28.02.19
Publicatie van registratie in BS op: 20.03.19

1. Inhoud:

   Sociaal sectoraal pensioenstelsel – solidariteit

   - Aansluitingsvoorwaarden:
     - alle arbeiders die op 01.01.02 of op elke latere datum met de werkgever verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst (ongeacht de aard van deze overeenkomst)
     - arbeiders dienen aangesloten te zijn bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel
     - arbeiders dienen in dienst te zijn bij een werkgever vallende onder het toepassingsgebied van de cao van 30.01.19 inzake wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – Pensioen
   - Solidariteitsprestaties:
     - € 1 per dag van inactiviteit:
       - tijdelijke werkloosheid, de vergoede periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, invaliditeit, bevallings- of zwangerschapsrust, geboorteverlof en de periodes die worden gedekt door een tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte
     - € 1500 bij overlijden

2. Vervanging van cao:

   Cao 23.11.11, Registratienummer 107.525/CO/149.01
   Cao 25.06.14, Registratienummer 123.012/CO/149.01

3. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2019 voor onbepaalde duur

632. Sociaal sectoraal pensioenstelsel - solidariteit

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019

WIJZIGING SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL - SOLIDARITEIT

Wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement

Gesloten in toepassing van Artikel 10 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, en iedere latere wijziging die de dwingende bepalingen van deze wet vervangt en/of aanvult, en in uitvoering van Artikel 9 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement, afgesloten in het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01).

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters vallende onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement, alsook – in voorkomend geval – van de collectieve arbeidsovereenkomst(en) tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN.

§ 2. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, evenals het solidariteitsreglement bedoeld in Artikel 5, tweede lid en Artikel 8, worden neergelegd ter Griffie

van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van het als bijlage opgenomen solidariteitsreglement wordt gevraagd.

HOOFDSTUK II. – Voorwerp

Art. 2.

Deze overeenkomst heeft tot voorwerp de wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2011 betreffende het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT – zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2011 betreffende het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT - .

HOOFDSTUK III. – Aansluitingsvoorwaarden

Art. 3.

§ 1. Alle arbeiders bedoeld in Artikel 1 die op 1 januari 2002 of op elke latere datum met de werkgevers verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze overeenkomst, worden ambtshalve aangesloten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 2. De arbeiders dienen aangesloten te zijn bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel en in dienst te zijn bij een werkgever vallende onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement om aanspraak te kunnen maken op de solidariteitsprestaties bedoeld in Artikel 4.

HOOFDSTUK IV. – Solidariteitsprestaties

Art. 4.

Met betrekking tot de solidariteitstoezegging worden de volgende solidariteitsprestaties weerhouden:

1° de financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen ten belope van 0,30 EUR per dag van inactiviteit tussen 1 januari 2004 en 31 december 2005, ten belope van 0,50 EUR per dag van inactiviteit tussen 1 januari 2006 en 31 december 2010 en ten belope van 0,80 EUR per dag van inactiviteit tussen 1 januari 2011 en 31 december 2011 en ten belope van 1,00 EUR per dag van inactiviteit vanaf 1 januari 2012 van de aangeslotene in de sector tijdens de hierna vermelde periodes van inactiviteit en overeenkomstig de vermeldingen dienaangaande in de codes van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid:

a) de periodes van tijdelijke werkloosheid in de zin van Artikel 49 (technische stoornis), 50 (slecht weer) en 51 (economische werkloosheid) van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsook de werkloosheid in de zin van Artikel 26, eerste lid (overmacht) of 28, 1° (sluiting wegens jaarlijkse vakantie) van diezelfde wet;
b) de vergoede periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, invaliditeit, bevallings- of zwangerschapsrust, vaderschapsverlof en de periodes die worden gedekt door een tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

2° de vergoeding van inkomstenverlies bij overlijden van de aangeslotene tijdens zijn beroepsloopbaan bij een in Artikel 1 § 1 bedoelde werkgever door middel van een forfaitair bruto bedrag van 1.500,00 EUR.

De solidariteitsprestaties traden in werking vanaf 1 januari 2004.

HOOFDSTUK V. – Aanduiding van de rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging

Art. 5.

Met de uitvoering van de solidariteitstoezegging wordt belast het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de solidariteitstoezegging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de sector van de elektriciens, FBZ-SSPE, daartoe aangewezen bij beslissing van het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01) van 5 oktober 2004.

De regels betreffende het beheer van de solidariteitstoezegging worden vastgelegd in een solidariteitsreglement dat als bijlage is opgenomen bij en integraal deel uitmaakt van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK VI. – Transparantieverslag

Art. 6.

De rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging stelt jaarlijks een “transparantieverslag” op, zijnde een verslag over het beheer van de solidariteitstoezegging dat volgende informatie bevat:

1° de financieringswijze van de solidariteitstoezegging en de structurele wijzigingen hierin;

2° de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;

3° het rendement van de beleggingen;

4° de kostenstructuur;

5° de winstdeling ;

6° de technische grondslagen voor de tarifering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifering worden

gewaarborgd wanneer de pensioeninstelling een welbepaald resultaat garandeert op de gestorte bijdragen;

7° de toepasselijke methode overeenkomstig artikel 24 § 4;

8° het huidige niveau van financiering van de garantie bedoeld in artikel 24.

Dit transparantieverslag wordt ter beschikking gesteld van de inrichter bedoeld in Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement.

Op hun eenvoudig verzoek deelt de inrichter dit verslag mee aan de arbeiders bedoeld in Artikel 1, alsook aan de gewezen arbeiders die nog steeds actuele of uitgestelde rechten genieten overeenkomstig het pensioenreglement dat als bijlage is opgenomen bij de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019.

HOOFDSTUK VII. – Bijdrage

Art. 7.

§ 1. Overeenkomstig Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement, bedroeg met ingang van 1 januari 2002 de jaarlijkse bijdrage voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel 1 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2006 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,30 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 juli 2006 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,36 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2008 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,46 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2012 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,70 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 juli 2014 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,80 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2016 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 2,10 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

§ 2. Van deze jaarlijkse bijdrage werd tot en met 31 december 2010 95 % aangewend voor de financiering van de pensioentoezegging, en 5 % voor de financiering van de solidariteitstoezegging.

Vanaf 1 januari 2011 wordt 95,5 % van deze jaarlijkse bijdrage aangewend voor de financiering van de pensioentoezegging en 4,5 % voor de financiering van de solidariteitstoezegging.

§ 3. Elke werkgever die onder het toepassingsgebied valt van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019, is gehouden tot de betaling van de bijdrage.

Tot en met 31 december 2016 werd deze bijdrage geïntegreerd in de globale bijdragen die de werkgever trimestrieel verschuldigd waren. Vanaf 1 januari 2017 gebeurt de inning van deze bijdragen via de gedifferentieerde inning door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, waardoor de bijdrage bestemd voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid maakt de bijdrage voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel over aan de inrichter.

Vervolgens maakt de inrichter het gedeelte van de bijdrage bestemd voor de financiering van de pensioentoezegging over aan de pensioeninstelling en het gedeelte van de bijdrage bestemd voor de financiering van de solidariteitstoezegging aan de rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging bedoeld in Artikel 5.

HOOFDSTUK VIII. – Uitbetaling van de voordelen

Art. 8.

De modaliteiten en procedure van uitbetaling van de voordelen van de solidariteitstoezegging worden bepaald in het solidariteitsreglement opgenomen als bijlage bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

In elk geval zijn de voordelen voortvloeiende uit de voormelde solidariteitsprestaties ten vroegste betaalbaar vanaf 1 januari 2005 en voor zover aan de aansluitingsvoorwaarden van Artikel 3 § 2 is voldaan.

HOOFDSTUK IX. – Duur van de overeenkomst

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 heft op en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2011 betreffende het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT (geregistreerd op 22/12/2011 onder het nummer 107525/CO/149.01), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014 betreffende het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement (geregistreerd op 19/08/2014 onder het nummer 123012/CO/149.01)

Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Art. 10.

De opzegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst, indien een van de contracterende partijen hierom verzoekt bij aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het paritair subcomité voor elektriciens: installatie en distributie, kan enkel geschieden indien dit paritair subcomité de beslissing neemt om het sociaal karakter van het sectoraal pensioenstelsel of het volledige sectoraal pensioenstelsel op te heffen.

Deze beslissingen zijn enkel geldig wanneer zij 80 % van de in het paritair subcomité benoemde, gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en 80 % van de stemmen van de in het paritair subcomité benoemde, gewone of plaatsvervangende leden, die de arbeiders vertegenwoordigen, hebben bekomen.

De opzegging vereist de eerbiediging van een opzegtermijn van 6 maanden.

Art. 11.

De gevolgen van opzegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden in het solidariteitsreglement bepaald, dat als bijlage bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Art. 12.

De nietigheid of de onafdwingbaarheid van één der bepalingen van deze overeenkomst brengt de geldigheid of de afdwingbaarheid van de overige bepalingen niet in het gedrang.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019

SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL – SOLIDARITEIT

TEN GUNSTE VAN DE ARBEIDERS VAN HET PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE ELEKTRICIENS: INSTALLATIE EN DISTRIBUTIE (PSC 149.01)

SOLIDARITEITSREGLEMENT

HOOFDSTUK I. – Instelling

Art. 1. – Voorwerp

§ 1. Het hierna volgende solidariteitsreglement wordt afgesloten in uitvoering van Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement afgesloten in het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01).

Dit reglement omvat de rechten en verplichtingen van de inrichter, van de werkgevers, van de aangeslotenen en/of hun rechthebbenden, van de rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging, van de pensioeninstelling en van de verzekeringsonderneming, de aansluitingsvoorwaarden, alsook de regels inzake de uitvoering van de solidariteitstoezegging.

§ 2. Dit reglement is onderworpen aan de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van de pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid en iedere latere wijziging die de dwingende bepalingen van deze wet vervangt en/of aanvult.

Het is eveneens onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan de werknemers bedoeld bij koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers en aan de personen bedoeld in Artikel 32, eerste lid, 1° en 2° van het Wetboek van Inkomstenbelastingen 1992, tewerkgesteld buiten een arbeidsovereenkomst.

Art. 2. – Definities

Voor de toepassing van dit solidariteitsreglement wordt verstaan onder:

2.1. Solidariteitstoezegging

De toezegging van solidariteitsprestaties door de inrichter aan de aangeslotenen en/of hun rechthebbenden in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement.

2.2. Pensioentoezegging

De toezegging van een aanvullend pensioen door de inrichter aan de aangeslotenen en/of hun rechthebbenden in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement.

2.3. Pensioenstelsel

Een collectieve pensioentoezegging.

2.4. Inrichter

Het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens daartoe aangeduid bij beslissing van het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01) van 23 april 2002.

2.5. Werkgever

Elke werkgever die arbeiders tewerkstelt vallende onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement.

2.6. Aangeslotene

De arbeider die behoort tot de categorie van het personeel waarvoor de inrichter het sociaal sectoraal pensioenstelsel heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het solidariteitsreglement voldoet, alsook de gewezen arbeider die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig het pensioenreglement opgenomen als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement.

2.7. Arbeider

Voor de toepassing van dit solidariteitsreglement wordt onder arbeider verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke werklieden.

2.8. Solidariteitsinstelling

De rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging. Overeenkomstig Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement, werd hiertoe aangewezen het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de solidariteitstoezegging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de sector van de elektriciens, het FBZ-SSPE.

2.9. Pensioeninstelling

AXA Belgium, naamloze vennootschap van verzekeringen toegelaten onder het nr. 0039 voor de verzekeringsverrichtingen leven en niet-leven (K.B. 04.07.1979, B.S. 14.07.1979) met maatschappelijke zetel gevestigd te 1000 Brussel, Troonplein 1 overeenkomstig Artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement.

2.10. Verzekeringsonderneming

AXA Belgium, naamloze vennootschap van verzekeringen toegelaten onder het nr. 0039 voor de verzekeringsverrichtingen leven en niet-leven (K.B. 04.07.1979, B.S. 14.07.1979) met maatschappelijke zetel gevestigd te 1000 Brussel, Troonplein 1.

2.11. Individuele rekening

De binnen de pensioeninstelling per aangeslotene voorziene rekening waarop de premie voor de pensioentoezegging per actieve aangeslotene wordt gestort, zoals bedoeld in 2.13. van Artikel 2 van het pensioenreglement als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement en waarop tevens de bedragen in uitvoering van de solidariteitsprestaties bedoeld in Artikel 4, 1°, a) en b) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement als premie worden gestort.

2.12. Jaarlijkse pensioenfiche

De jaarlijkse pensioenfiche opgesteld door de pensioeninstelling, zoals bedoeld in Artikel 7 § 5 van het pensioenreglement als bijlage opgenomen bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement.

2.13. Uittreding

- Hetzij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering.
- Hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werknemer niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan door overlijden of pensionering.
- Hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, in geval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst die het pensioenstelsel heeft ingevoerd.

2.14. Solidariteitsfonds

Collectieve reserve die in het kader van het sociaal sectoraal pensioenstelsel bij de solidariteitsinstelling wordt gevestigd.

2.15. WAP

Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

HOOFDSTUK II. – Verplichtingen van de inrichter, van de werkgever, van de aangeslotene, van de solidariteitsinstelling, van de pensioeninstelling en van de verzekeringsonderneming

Art. 3. – Verplichtingen van de inrichter

§ 1. Algemeen

De inrichter verbindt zich ten aanzien van de aangeslotenen alle inspanningen te doen die nodig zijn voor een goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement.

§ 2. Betaling van de bijdrage aan de solidariteitsinstelling

De jaarlijkse bijdrage voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel bedraagt, overeenkomstig Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement:

1 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werden verricht vanaf 1 januari 2002.

Met ingang van 1 januari 2006 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,30 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 juli 2006 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,36 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2008 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,46 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2012 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,70 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 juli 2014 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,80 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht

Met ingang van 1 januari 2016 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 2,10 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Tot en met 31 december 2016 werd deze bijdrage geïntegreerd in de globale bijdragen die de werkgever trimestrieel verschuldigd was. Vanaf 1 januari 2017 gebeurt de inning van deze bijdragen via de gedifferentieerde inning.

Binnen de 10 werkdagen na de ontvangst van de bijdrage van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel maakt de inrichter 4,5 % van deze bijdrage over aan de solidariteitsinstelling ter financiering van de solidariteitstoezegging bij wijze van maandelijkse voorschotten.

Na de trimestriële berekening van de bijdrage betaalt de inrichter aan de solidariteitsinstelling het saldo van de bijdrage.

§ 3. Mededeling van gegevens aan de solidariteitsinstelling

De inrichter bezorgt aan de solidariteitsinstelling de volgende gegevens betreffende alle aangeslotenen:

1° naam, voorna(a)m(en), adres, geboortedatum, taalstelsel, geslacht, burgerlijke staat en rijksregisternummer van de aangeslotene;

2° data van in- en uitdiensttreding van een arbeider in/uit de sector;

3° bedrag van de bruto kwartaalwedde van de aangeslotene;

4° het aantal dagen per jaar van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid bedoeld in Artikel 10, 1°, a) en b);

5° alle andere gegevens die voor de solidariteitsinstelling nodig zijn voor de goede uitvoering van haar verplichtingen.

Elke wijziging die zich voordoet met betrekking tot deze gegevens wordt door de inrichter in het geïnformatiseerd databestand volgend op de wijziging of op het ogenblik dat de solidariteitsinstelling erom verzoekt aan de solidariteitsinstelling meegedeeld. Bij gebreke hieraan voert de solidariteitsinstelling haar verbintenissen uit op basis van de in haar bezit zijnde gegevens.

§ 4. Informatie aan de aangeslotene

4.1. De inrichter bezorgt aan de aangeslotene op diens eenvoudig verzoek het jaarlijks transparantieverslag bedoeld in Artikel 6 § 4, alsook de tekst van het solidariteitsreglement.

4.2. De inrichter verbindt zich ertoe om ten voordele van de aangeslotenen een telefoonlijn open te stellen en te bemannen met een medewerker die op de hoogte is van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement, en de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement, alsook van het onderhavig solidariteitsreglement en van andere elementen die van belang zijn in het kader van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Deze helpdesk staat ter beschikking van de aangeslotenen.

De concrete vraagstellingen van de aangeslotenen in verband met het sociaal sectoraal pensioenstelsel zullen in eerste instantie door de medewerker bedoeld in het voorgaande lid worden beantwoord. Indien deze medewerker de vraag van de aangeslotene onmogelijk zelf kan beantwoorden, zal hij hierover de solidariteitsinstelling, de pensioeninstelling en/of de verzekeringsonderneming contacteren.

Art. 4. – Verplichtingen van de werkgever

§ 1. Betaling van de bijdrage

Overeenkomstig Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement, stortte de werkgever met ingang vanaf 1 januari 2002 aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdrage voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel, waarvan het totale jaarlijkse bedrag per actieve aangeslotene met ingang van 1 januari 2002 vastgesteld was op 1 % van zijn bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Vanaf 1 januari 2005 werd de bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 8,86 % die door de werkgevers verschuldigd is op de stortingen die bedoeld zijn ter aanvulling van een wettelijk rust- of overlevingspensioen, tegelijk ingehouden met de bijdrage van 1 %. Het bedrag was dus gelijk aan 1,084 % van de brutojaarbezoldiging van de actieve aangeslotene waarop de inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden gedaan.

Met ingang van 1 januari 2006 werd de bijdrage bepaald op 1,30 %, dewelke dus op 1,41 % van de brutojaarbezoldiging kwam van de actieve aangeslotene waarop de inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden gedaan.

Met ingang van 1 juli 2006 werd de jaarlijkse bijdrage bepaald op van 1,36 %, dewelke dus op 1,47 % van de brutojaarbezoldiging kwam van de actieve aangeslotene waarop de inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden gedaan.

Met ingang van 1 januari 2008 werd de bijdrage bepaald op 1,46 % dewelke dus op 1,58 % kwam van de brutojaarbezoldiging van de actieve aangeslotene waarop de inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden gedaan.

Met ingang van 1 januari 2012 werd de bijdrage bepaald op 1,70 % dewelke dus op 1,84 % kwam van de brutojaarbezoldiging van de actieve

aangeslotene waarop de inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden gedaan.

Met ingang van 1 juli 2014 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,80 % dewelke dus op 1,95 % kwam van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2016 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 2,10 % dewelke dus op 2,28 % komt van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Tot en met 31 december 2016 werd deze bijdrage geïntegreerd in de globale bijdragen die de werkgever trimestrieel verschuldigd was. Vanaf 1 januari 2017 gebeurt de inning van deze bijdragen via de gedifferentieerde inning.

§ 2. Mededeling van gegevens aan de inrichter

De werkgever is ertoe gehouden aan de inrichter en/of aan de solidariteitsinstelling, op hun eenvoudig verzoek, alle nodige gegevens en inlichtingen mee te delen die deze laatste nodig achten voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement.

Art. 5. – Verplichtingen van de aangeslotene

§ 1. Algemeen

De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van het onderhavige solidariteitsreglement.

§ 2. Mededeling van inlichtingen en gegevens

De aangeslotene machtigt de inrichter, de solidariteitsinstelling en de werkgever alle inlichtingen te verschaffen die nodig zijn voor de uitvoering van het solidariteitsreglement.

In voorkomend geval verstrekt de aangeslotene of bij overlijden van de aangeslotene, de begunstigde(n) aan de inrichter en aan de solidariteitsinstelling, op hun eenvoudig, verzoek de gegevens die nodig zouden zijn voor de uitvoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

Art. 6. – Verplichtingen van de solidariteitsinstelling

§ 1. Solidariteitsfonds

De solidariteitsinstelling stort alle bijdragen die zij van de inrichter ontvangt voor de financiering van de solidariteitstoezegging in het solidariteitsfonds.

§ 2. Overmaken van sommen en mededeling van de gegevens aan de pensioeninstelling

Na de trimestriële berekening van de premie, zoals gedefinieerd in Artikel 12 § 1 punt 1.1. stort de solidariteitsinstelling aan de pensioeninstelling de bedragen voor de financiering van de solidariteitsprestaties bedoeld in Artikel 10, 1°, a) en b).

De solidariteitsinstelling bezorgt ten laatste de tweede maand van het tweede trimester dat volgt op het meest recente trimester waarvan ze de gegevens ter beschikking heeft aan de pensioeninstelling alle gegevens die zij nodig heeft om de bedragen voortvloeiende uit deze solidariteitsprestaties als premies op de individuele rekening van de aangeslotene te storten.

§ 3. Verzekeringsovereenkomst

Ter dekking van het risico inherent aan de in Artikel 10, 2° vermelde solidariteitsprestatie sluit de solidariteitsinstelling een overlijdensverzekeringsovereenkomst met de verzekeringsonderneming.

In het kader hiervan betaalt zij aan de verzekeringsonderneming de nodige premies en bezorgt zij aan deze laatste voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst de volgende gegevens:

1° naam, voorna(a)m(en), adres, geboortedatum, taalstelsel, geslacht, burgerlijke staat en rijksregisternummer van de aangeslotene;

2° alle andere gegevens die voor de verzekeringsonderneming nodig zijn voor de goede uitvoering van haar verbintenissen.

Elke wijziging die zich met betrekking tot deze gegevens zou kunnen voordoen, worden door de solidariteitsinstelling tegen uiterlijk 31 december van elk jaar, aan de verzekeringsonderneming meegedeeld. Bij gebreke hieraan voert de verzekeringsonderneming haar verbintenissen uit op basis van de in haar bezit zijnde gegevens.

§ 4. Jaarlijks transparantieverslag

De solidariteitsinstelling stelt jaarlijks een transparantieverslag op omtrent haar beheer van de solidariteitstoezegging dat volgende informatie bevat:

1° de financieringswijze van de solidariteitstoezegging en de structurele wijzigingen hierin;

2° de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;

3° het rendement van de beleggingen;

4° de kostenstructuur;

5° de winstdeling;

6° de technische grondslagen voor de tarifering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifering worden gewaarborgd wanneer de pensioeninstelling een welbepaald resultaat garandeert op de gestorte bijdragen;

7° de toepasselijke methode overeenkomstig artikel 24§ 4 van de WAP;

8° het huidige niveau van financiering van de garantie bedoeld in artikel 24 van de WAP.

Dit transparantieverslag wordt ter beschikking gesteld van de inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotene.

Art. 7. – Verplichtingen van de pensioeninstelling

§ 1. Storting van de bijdragen ontvangen van de solidariteitsinstelling op de individuele rekeningen

De eerste dag van de tweede maand van het tweede trimester volgend op het meeste recente trimester opgenomen in de geïnformatiseerde databestanden van de inrichter stort de pensioeninstelling de bedragen die zij van de solidariteitsinstelling heeft ontvangen met betrekking tot de solidariteitsprestaties bedoeld in Artikel 10, 1° a) en b) als premie op de individuele rekening van de aangeslotenen en dit op basis van de gegevens die zij op dat ogenblik van de solidariteitsinstelling heeft ontvangen.

§ 2. Uitbetaling van het aanvullend pensioen gevormd in het kader van de solidariteitstoezegging

Het aanvullend pensioen opgebouwd in het kader van de solidariteitsprestaties bedoeld in Artikel 10, 1° a) en b) wordt door de pensioeninstelling aan de aangeslotene uitgekeerd overeenkomstig de modaliteiten bepaald in 1.5. e.v. van Artikel 12 § 1.

§ 3. De pensioeninstelling is enkel tot de uitvoering van haar verbintenissen gehouden voor zover zij van de solidariteitsinstelling volgende gegevens heeft ontvangen:

1° naam, voorna(a)m(en), adres, geboortedatum, taalstelsel, geslacht, burgerlijke staat en rijksregisternummer van de aangeslotene;

2° data van in- en uitdiensttreding van een arbeider in/uit de sector;

3° het bedrag van de bruto kwartaalwedde, zoals bepaald in Artikel 11 § 2;

4° het aantal dagen per jaar van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid bedoeld in Artikel 10, 1°, a) en b);

5° alle andere gegevens die voor de pensioeninstelling nodig zijn voor de goede uitvoering van haar verplichtingen.

Elke wijziging die zich voordoet met betrekking tot deze gegevens wordt door de inrichter in het geïnformatiseerd databestand volgend op de wijziging of op het ogenblik dat de pensioeninstelling erom verzoekt aan de pensioeninstelling meegedeeld. Bij gebreke hieraan voert de pensioeninstelling haar verbintenissen uit op basis van de in haar bezit zijnde gegevens.

§ 4. Fiscale en parafiscale inhoudingen

De pensioeninstelling staat in voor het verrichten van de fiscale en sociale inhoudingen op de uitkeringen die zij betaalt, voor de uitkering van de netto uitkeringen aan de begunstigde(n), bedoeld in 2.2. van Artikel 12, evenals voor het opstellen van de verschillende aangiftes.

Art. 8. – Verplichtingen van de verzekeringsonderneming

§ 1. Vergoeding bij overlijden tijdens de loopbaan

In uitvoering van de gesloten overlijdensverzekeringsovereenkomst en op basis van de door de solidariteitsinstelling betaalde premies betaalt de verzekeringsonderneming aan de begunstigde(n) bedoeld in 2.2. van Artikel 12 een vergoeding in geval van overlijden van de aangeslotene tijdens zijn beroepsloopbaan, zoals nader bepaald in § 2 van Artikel 12.

§ 2. Fiscale en parafiscale inhoudingen

De verzekeringsonderneming staat in voor het verrichten van de fiscale en sociale inhoudingen op de uitkeringen die zij betaalt, voor de uitbetaling van de netto uitkeringen aan de begunstigde(n) bedoeld in 2.2. van Artikel 12, evenals voor de opstelling van de verschillende aangiftes.

HOOFDSTUK III. – Beschrijving van de solidariteit

Art. 9. – Aansluiting en aansluitingsvoorwaarden

§ 1. Aansluiting

1.1. Verplichte aansluiting

De aansluiting bij het solidariteitsluik van het sociaal sectoraal pensioenstelsel is verplicht voor alle arbeiders in dienst bij een werkgever, bedoeld in 2.5. van Artikel 2, op 1 januari 2002, of later, en dit ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst.

1.2. Ogenblik van de aansluiting

De aansluiting heeft plaats op de eerste dag van de maand waarop de arbeider aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet en ten vroegste op 1 januari 2002.

1.3 Arbeiders die in dienst blijven na de pensioenleeftijd

De arbeiders die na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (zonder dat zij het wettelijke pensioen opnemen) in dienst blijven van een werkgever bedoeld in 2.5. van Artikel 2 blijven bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel aangesloten en kunnen aanspraak maken op hun solidariteitsprestaties voor zover zij voldoen aan de aansluitingsvoorwaarden.

Art. 10. – Solidariteitsprestaties

Overeenkomstig Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement, worden volgende solidariteitsprestaties weerhouden:

1° de financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen ten belope van 0,30 EUR per dag van inactiviteit tussen 1 januari 2004 en 31 december 2005, ten belope van 0,50 EUR per dag van inactiviteit tussen 1 januari 2006 en 31 december 2010 en ten belope van 0,80 EUR per dag van inactiviteit tussen 1 januari 2011 en 31 december 2011 en ten belope van 1,00 EUR per dag van inactiviteit vanaf 1 januari 2012 van de aangeslotene in de sector tijdens de hierna vermelde periodes van inactiviteit en overeenkomstig de vermeldingen dienaangaande in de codes van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid:

a) de periodes van tijdelijke werkloosheid in de zin van Artikel 49 (technische stoornis), Artikel 50 (slecht weer) en 51 (economische werkloosheid) van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en de werkloosheid in de zin van Artikel 26, eerste lid (overmacht) of 28, 1° (sluiting wegens jaarlijkse vakantie) van diezelfde wet;

b) de vergoede periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, invaliditeit, bevallings- of zwangerschapsrust, vaderschapsverlof, en de periodes die worden gedekt door een tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

2° de vergoeding van inkomstenverlies bij overlijden van de aangeslotene tijdens de beroepsloopbaan bij een werkgever bedoeld in Artikel 1 § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst door middel van een forfaitaire vergoeding ten bedrage van 1.500,00 EUR op jaarbasis.

De solidariteitsprestaties treden in werking vanaf 1 januari 2004.

Art. 11. – Financiering van de solidariteits-prestaties

§ 1. Overeenkomstig Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement, bedroeg de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel per arbeider met ingang van 1 januari 2002 1 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2006 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,30 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 juli 2006 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,36 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2008 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,46 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2012 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,70 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 juli 2014 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 1,80 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Met ingang van 1 januari 2016 werd de jaarlijkse bijdrage aan het sociaal sectoraal pensioenstelsel bepaald op 2,10 % van de bruto jaarwedde waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht.

Van deze jaarlijkse bijdrage werd tot en met 31 december 2010 95 % aangewend voor de financiering van de pensioentoezegging, en 5 % voor de financiering van de solidariteitstoezegging.

Vanaf 1 januari 2011 wordt 95,5 % van deze jaarlijkse bijdrage aangewend voor de financiering van de pensioentoezegging en 4,5 % voor de financiering van de solidariteitstoezegging.

Elke werkgever die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, is gehouden tot de betaling van deze bijdrage dewelke tot en met 31 december 2016 geïntegreerd werd in de globale bijdragen die de werkgever trimestrieel aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verschuldigd was. Vanaf 1 januari 2017 gebeurt de inning van deze bijdragen via gedifferentieerde inning door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid waardoor de bijdrage bestemd voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid maakt de bijdrage voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel over aan de inrichter.

Vervolgens maakt de inrichter het gedeelte van de bijdrage bestemd voor de financiering van de pensioentoezegging over aan de pensioeninstelling en het gedeelte van de bijdrage bestemd voor de financiering van de solidariteitstoezegging aan de rechtspersoon die met de uitvoering van de solidariteitstoezegging is gelast.

De fiscale en parafiscale lasten op de bijdrage zijn niet in de bijdrage begrepen en zijn ten laste van de werkgever.

§ 2. Op basis van de gegevens meegedeeld door de inrichter berekent de solidariteitsinstelling elk trimester de trimestriële solidariteitsbijdrage voor elke actieve aangeslotene overeenkomstig de volgende formule:

Solidariteitsbijdrage = 4,5 % x 1 % (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode 1 januari 2002 tot en met 31 december 2005.

Solidariteitsbijdrage = 4,5 % x 1,30 % (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode 1 januari 2006 tot en met 30 juni 2006.

Solidariteitsbijdrage = 4,5 % x 1,36 % (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode 1 juli 2006 tot en met 31 december 2007.

Solidariteitsbijdrage = 4,5 % x 1,46 % (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode 1 januari 2008 tot en met 31 december 2011.

Solidariteitsbijdrage = 4,5 % x 1,70 % (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode 1 januari 2012 tot en met 30 juni 2014.

Solidariteitsbijdrage = 4,5 % x 1,80 (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode 1 juli 2014 tot en met 31 december 2015.

Solidariteitsbijdrage = 4,5 % x 2,10 (W x 1,08) voor de weddes en de eindejaarspremie die betrekking hebben op de periode vanaf 1 januari 2016.

waarbij:

W: de som van de maandelijkse bruto wedden en de eventuele eindejaarspremie van het kalenderjaar waarop inhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid worden verricht

W x 0,08: het vakantiegeld

Het eventuele tekort voortvloeiende uit deze berekening ten opzichte van de door de inrichter betaalde voorschotten worden door de solidariteitsinstelling van de inrichter gevorderd.

Art. 12. – Uitvoering van de solidariteitsprestaties

§ 1. Solidariteitsprestaties bedoeld in Artikel 10, 1°, a) en b): financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen.

1.1. Na ontvangst van de nodige gegevens van de solidariteitsinstelling gaat de pensioeninstelling over tot de berekening van het per aangeslotene te storten bedrag voor de financiering van het aanvullend pensioen volgens volgende formules:

- voor de dagen van inactiviteit tussen 1 januari 2004 en 31 december 2005:
  0,30 EUR x aantal dagen van inactiviteit bedoeld in Artikel 10, 1°, a) en b) van de aangeslotene;

- voor de dagen van inactiviteit tussen 1 januari 2006 en 31 december 2010:
  0,50 EUR x aantal dagen van inactiviteit bedoeld in Artikel 10, 1°, a) en b) van de aangeslotene;

- voor de dagen van inactiviteit tussen 1 januari 2011 en 31 december 2011:
  0,80 EUR x aantal dagen van inactiviteit bedoeld in Artikel 10, 1°, a) en b) van de aangeslotene;

- voor de dagen van inactiviteit vanaf 1 januari 2012:
  1,00 EUR x aantal dagen van inactiviteit bedoeld in Artikel 10, 1°, a) en b) van de aangeslotene.

1.2. Na mededeling van het aldus berekende bedrag door de pensioeninstelling aan de solidariteitsinstelling, put deze laatste dit bedrag uit het solidariteitsfonds en maakt dit zonder dralen over aan de pensioeninstelling.

1.3. Na ontvangst van dit bedrag stort de pensioeninstelling dit bedrag als premie op de individuele rekening van de aangeslotene.

1.4. In zover het correct aantal dagen van inactiviteit bedoeld in Artikel 10, 1° a) en b) van de aangeslotene tijdens maximaal vier kwartalen voorafgaand aan zijn (vervroegde) pensionering, de ingang van het SWT of zijn overlijden door

de solidariteitsinstelling niet aan de pensioeninstelling kunnen worden meegedeeld, gebeurt de berekening van het bedrag met betrekking tot deze solidariteitsprestaties voor deze ontbrekende kwartalen op basis van een geraamd aantal dagen van inactiviteit overeenkomstig volgende formule:

- aantal dagen van inacitiviteit betreffende de ontbrekende kwartalen = n x gemiddelde van de 4 laatst gekende kwartalen

waarbij:

n = aantal ontbrekende kwartalen (gebroken getal, twee decimalen, ervan uitgaand dat één kwartaal 90 dagen omvat).

- de nog op de individuele rekening te storten bijdrage wordt berekend door toepassing van de formule bepaald in 1.1. op de aldus geraamde aantal dagen van inactiviteit.

Na mededeling van dit bedrag door de pensioeninstelling aan de solidariteitsinstelling, put deze laatste dit bedrag uit het solidariteitsfonds, voor zover dit voldoende gestijfd is, en maakt zij dit bedrag over aan de pensioeninstelling. Vanaf de ontvangst ervan stort de pensioeninstelling dit bedrag als premie op de individuele rekening van de betrokken aangeslotene.

Indien het correct aantal dagen van inactiviteit bedoeld in Artikel 10, 1° a) en b) van de aangeslotene betreffende meer dan vier kwartalen voorafgaand aan zijn (vervroegde) pensionering, de ingang van het SWT of zijn overlijden ontbreken, neemt de solidariteitsinstelling alle nodige maatregelen om deze ontbrekende gegevens te bekomen. Op basis hiervan berekent de pensioeninstelling het in het kader van deze solidariteitsprestaties te betalen bedrag voor de financiering van het aanvullend pensioen op basis van de formule bepaald in 1.1.

Na mededeling van dit bedrag door de pensioeninstelling aan de solidariteitsinstelling, put deze laatste dit bedrag uit het solidariteitsfonds, voor zover dit voldoende gestijfd is, en maakt dit over aan de pensioeninstelling. Vanaf de ontvangst ervan stort de pensioeninstelling dit bedrag als premie op de individuele rekening van de aangeslotene.

1.5. De uitbetaling van het in het kader van deze solidariteitsprestaties opgebouwd aanvullend pensioen gebeurt overeenkomstig de modaliteiten bepaald in Artikel 14 van het pensioenreglement opgenomen als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement, behoudens de afwijkingen bepaald in 1.4.

§ 2. Solidariteitsprestatie bedoeld in Artikel 10, 2°: vergoeding van inkomstenverlies bij overlijden tijdens de beroepsloopbaan.

2.1. Voor de uitvoering van de solidariteitsprestatie bedoeld in Artikel 10, 2° sluit de solidariteitsinstelling met de verzekeringsonderneming een overlijdensverzekeringsovereenkomst.

De collectieve verzekeringsovereenkomst wordt opgemaakt in de combinatie "tijdelijke verzekering duur één jaar". Indien de aangeslotene bij het verstrijken van de overeenkomst in leven is, vervalt de overeenkomst en verwerft de verzekeringsonderneming de betaalde premies voor het bedrag van het door haar gedekte risico.

De met betrekking tot deze tijdelijke overlijdensverzekering te betalen premie wordt door de solidariteitsinstelling uit het solidariteitsfonds geput en maandelijks vooraf binnen de eerste 8 dagen van de maand van de vervaldag waarop ze betrekking heeft door de solidariteitsinstelling aan verzekeringsonderneming overgemaakt.

Op basis van de door de solidariteitsinstelling aan de verzekeringsonderneming betaalde premies en meegedeelde gegevens betaalt deze laatste bij overlijden van de aangeslotene tijdens zijn beroepsloopbaan bij een werkgever bedoeld in 2.5. in dat jaar, een forfaitaire bruto vergoeding van 1.500,00 EUR aan de begunstigde(n) bedoeld in 2.2.

2.2. In geval van overlijden van de aangeslotene tijdens zijn beroepsloopbaan bij een werkgever bedoeld in 2.5. van Artikel 2, wordt, ongeacht de oorzaak, de omstandigheden of de plaats van het overlijden, een forfaitaire bruto vergoeding van 1.500,00 EUR uitgekeerd aan de begunstigde(n) op basis van de volgende rangorde:

1° de noch uit de echt, noch van tafel en bed gescheiden echtgeno(o)t(e) of de wettelijk samenwonende partner van de aangeslotene;

2° bij ontstentenis van deze echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner, aan de natuurlijke persoon die de aangeslotene heeft aangeduid op het formulier "Aanduiding van begunstigde" bedoeld in 2.2.1., 2° van Artikel 14 § 2 van het pensioenreglement als bijlage opgenomen bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement;

3° bij ontstentenis, aan de kinderen van de aangeslotene, per gelijke delen; is een kind van de aangeslotene vooroverleden, dan komt het aandeel van dat kind per gelijke delen toe aan zijn kinderen; bij ontstentenis, per gelijke delen, onder de andere kinderen van de aangeslotene; het kind is degene waarvan de verwantschap ten opzichte van zijn rechtsvoorganger rechtsgeldig is vastgesteld, en dit ongeacht de wijze van vaststelling van de verwantschap.

4° bij ontstentenis, aan de ouders van de aangeslotene, per gelijke delen; bij ontstentenis aan één van hen, aan de overlevende;

5° bij ontstentenis, aan de grootouders van de aangeslotene, per gelijke delen; bij ontstentenis van één van hen, aan de overlevende;

6° bij ontstentenis, aan de broers en zusters van de aangeslotene, per gelijke delen; bij ontstentenis van één van hen, aan zijn of haar kinderen; bij ontstentenis daaraan, aan de andere broers of zusters van de aangeslotene, per gelijke delen;

7° bij ontstentenis, aan de andere wettelijke erfgenamen van de aangeslotene, per gelijke delen, met uitsluiting van de Staat;

8° bij ontstentenis van de voormelde begunstigde(n) wordt de solidariteitsprestatie in het solidariteitsfonds gestort.

2.3. Opdat de verzekeringsonderneming tot de uitkering zou kunnen overgaan, dient (dienen) de begunstigde(n) het aangifteformulier, ingevuld en onder-

tekend, aan de solidariteitsinstelling over te maken, vergezeld van de volgende documenten:

- een uittreksel uit de overlijdensakte;

- een recto verso fotokopie van de identiteitskaart van de begunstigde(n);

- een kopie van de bankkaart van de begunstigde(n);

- Indien de prestatie gestort wordt aan een minderjarige of aan een persoon die onder een regime van onbekwaamheid of onder gerechtelijke bescherming is geplaatst, een officieel document waarin de naam, de hoedanigheid en het adres van de wettelijke vertegenwoordiger(s) vermeld staan alsook een attest van de bank dat aangeeft dat de rekening begunstigde geopend is op naam van de minderjarige of de onbekwame en dat deze rekening geblokkeerd is tot de meerderjarigheid of het opheffen van de onbekwaamheid;

- een attest of een akte van erfopvolging of een ander bewijskrachtig document die de hoedanigheid en de rechten van de begunstigde(n) vermeldt, indien geen aanwijzing bij naam van de begunstigde(n) gebeurde en de begunstigde niet de langstlevende echtgeno(o)t(e) is;

voor zover de solidariteitsinstelling de informatie van deze documenten al niet in zijn bezit had.

De verzekeringsonderneming kan aan de begunstigde(n) desgevallend bijkomende documenten vragen die zij nodig heeft om tot de uitkering te kunnen overgaan.

2.4. Van zodra de solidariteitsinstelling het aangifteformulier met de bijhorende documenten heeft ontvangen, maakt zij deze over aan de verzekeringsonderneming.

Hierbij deelt de solidariteitsinstelling tevens de gegevens betreffende de ontbrekende kwartalen mee, voor zover deze gekend zijn.

2.5. Na de ontvangst van de documenten bedoeld in 2.3. van dit Artikel en voor zover alle gegevens en premies door de solidariteitsinstelling aan de verzekeringsonderneming werden overgemaakt, gaat de verzekeringsonderneming over tot de uitbetaling van de solidariteitsprestatie aan de begunstigde(n).

De verzekeringsonderneming bezorgt aan de begunstigde(n) een vereffeningsafrekening met de vermelding van de bruto en netto bedragen van het kapitaal of van de rente, alsook de fiscale en parafiscale inhoudingen die door de verzekeringsonderneming worden verricht.

Eénmaal per maand stelt de verzekeringsonderneming de solidariteitsinstelling in kennis van de uitkeringen verricht tijdens de voorgaande maand.

Art. 13. – Solidariteitsfonds

§ 1. Principe

Binnen de solidariteitsinstelling wordt een solidariteitsfonds opgericht.

§ 2. Financiering

Het solidariteitsfonds wordt gefinancierd door:

- de bijdragen voor de financiering van de solidariteitstoezegging, zoals bepaald in Artikel 6 § 1;
- de solidariteitsprestatie bij overlijden tijdens de loopbaan zonder begunstigingstoewijzing;
- de stortingen van de inrichter bestemd om de activa van het solidariteitsfonds aan te vullen;
- de intrest voortvloeiende uit het beheer van het solidariteitsfonds;
- de eventuele winstdeling betreffende de overlijdensverzekeringsovereenkomst.

Art. 14. – Niet-betaling van de voorschotten, de bijdragen en de premies

§ 1. Procedure

1.1. Niet tijdige betaling door de inrichter aan de solidariteitsinstelling

Alle voorschotten en bijdragen die in uitvoering van het huidige solidariteitsreglement verschuldigd zijn, dienen door de inrichter aan de solidariteitsinstelling te worden gestort binnen de daartoe voorziene termijnen, zoals bepaald in Artikel 3 § 2.

In geval van niet-betaling van deze voorschotten en bijdragen wordt de inrichter, ten vroegste 30 dagen na het verstrijken van deze termijnen, bij aangetekend schrijven door de solidariteitsinstelling in gebreke gesteld waarbij de inrichter op de gevolgen van de niet-betaling wordt gewezen.

Indien binnen de 30 dagen na deze ingebrekestelling de inrichter niet overgaat tot betaling van de ontbrekende bedragen, dan zal de solidariteitsinstelling binnen de daarop volgende 30 dagen iedere aangeslotene in dienst, de pensioeninstelling en de verzekeringsonderneming van deze niet-betaling bij gewoon schrijven in kennis stellen.

1.2. Niet tijdige betaling door de solidariteitinstelling aan de verzekerings onderneming

Bij niet-betaling van de premies binnen de termijn bepaald in 2.1. van Artikel 12 § 2 wordt de solidariteitsinstelling door de verzekeringsonderneming bij aangetekend schrijven in gebreke gesteld waarin wordt herinnerd aan de vervaldag voor de premiebetaling en aan de gevolgen van de niet-betaling.

De verzekeringsovereenkomst kan door de verzekeringsonderneming van rechtswege worden opgezegd in geval van niet-betaling van de premies binnen de 30 dagen na de verzending van dit aangetekend schrijven.

In geval van opzegging en na het verstrijken van deze termijn van 30 dagen komt de solidariteitsprestatie bedoeld in Artikel 10, 2° volledig ten laste van de solidariteitsinstelling.

§ 2. In het geval de activa van het solidariteitsfonds de voorzieningen en schulden van dit fonds niet dekken, maakt de inrichter aan de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) een herstelplan over teneinde het evenwicht te herstellen.

Bij het mislukken van dit plan wordt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement herzien.

Indien deze maatregelen onvoldoende zijn, wordt het solidariteitsfonds bij gelijke delen vereffend ten voordele van de aangeslotenen die, op de datum van de vereffening van het solidariteitsfonds, bij een werkgever bedoeld in Artikel 1 § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld en aan de aansluitingsvoorwaarden voldoen.

Art. 15. – Fiscale bepalingen

Overeenkomstig Artikel 59 van het Wetboek van Inkomstenbelastingen mogen:

a) het pensioen, voortvloeiende uit het sociaal sectoraal pensioenstelsel, winstdeling inbegrepen, vermeerderd met:

- het wettelijk pensioen naar aanleiding van de pensionering;
- de andere extrawettelijke uitkeringen van dezelfde aard, doch met uitzondering van de individuele levensverzekering en het pensioensparen,

uitgedrukt in jaarlijkse renten, niet meer bedragen dan 80 % van de laatste normale bruto jaarbezoldiging, rekening houdend met een normale duurtijd van de beroepsbezigheid.

b) de uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, voortvloeiende uit het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vermeerderd met:

- de wettelijke uitkeringen bij overlijden of arbeidsongeschiktheid door arbeidsongeval of ongeval, door beroepsziekte of ziekte;
- de extrawettelijke uitkeringen van dezelfde aard,

uitgedrukt in jaarlijkse renten, niet meer bedragen dan de normale bruto jaarbezoldiging.

Art. 16.

Beëindiging of wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement - Gevolgen voor het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 1. Wijziging of opheffing van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 januari 2019.

Het onderhavige solidariteitsreglement is afgesloten in uitvoering van Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement die op haar beurt gesloten is in uitvoering van Artikel 9 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement.

Indien en in de mate dat deze collectieve arbeidsovereenkomsten worden gewijzigd of opgezegd, zal ook het solidariteitsreglement worden gewijzigd of stopgezet.

Ingeval van opzegging van één of beide voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten stelt de inrichter de solidariteitsinstelling hiervan onmiddellijk in kennis opdat deze laatste de pensioeninstelling, de verzekeringsonderneming en de aangeslotenen bij gewoon schrijven in kennis zou kunnen stellen van de opheffing en haar gevolgen voor de solidariteitstoezegging.

Bij de opheffing van de solidariteitstoezegging mag het solidariteitsfonds noch aan de inrichter, noch aan de solidariteitsinstelling, noch aan de werkgevers, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden teruggestort. Het solidari-

teitsfonds wordt bij gelijke delen verdeeld ten gunste van de aangeslotenen die, op de datum van de vereffening van het solidariteitsfonds, in dienst zijn bij een werkgever bedoeld in Artikel 1 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel – SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement.

§ 2. Wijziging van solidariteitsinstelling

In zoverre bij collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair subcomité voor elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01) voor de uitvoering van de solidariteitstoezegging een andere solidariteitsinstelling wordt aangeduid, wordt het solidariteitsfonds aan die andere solidariteitsinstelling overgedragen.

Bij wijziging van solidariteitsinstelling vult de inrichter de eventuele tekorten van dit solidariteitsfonds aan.

De inrichter licht de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) voorafgaandelijk in over de verandering van de solidariteitsinstelling en van de eventueel daaruit voortvloeiende overdracht van het solidariteitsfonds. De inrichter stelt eveneens de aangeslotenen hiervan in kennis.

Bij wijziging van solidariteitsinstelling mag geen enkele vergoeding of verlies van winstdeling ten laste van de aangeslotenen worden gelegd, of van de op het ogenblik van overdracht verworven pensioenreserves worden afgetrokken.

HOOFDSTUK IV. – Verwerking en bescherming van persoonsgegevens

Art. 17.

§ 1. Inrichter en solidariteitsinstelling

1. In het kader van de inrichting en uitvoering van dit sectoraal pensioenstelsel en de naleving in dit verband van de verplichtingen die o.a. voortvloeien uit de WAP, moeten een aantal persoonsgegevens van de aangeslotenen en/of hun begunstigden verwerkt worden door de inrichter en de solidariteitsinstelling.

   De inrichter en de solidariteitsinstelling verbinden er zich toe om bij de verwerking van die persoonsgegevens de toepasselijke wetgeving na te leven met inbegrip van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (afgekort als AVG of GDPR). In het kader deze wetgeving zijn de inrichter en de solidariteitsinstelling gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken.

   De inrichter en de solidariteitsinstelling zullen de persoonsgegevens die zij verzamelen en/of ontvangen in het kader van dit sectoraal pensioenstelsel uitsluitend verwerken met het oog op de inrichting, het beheer en de uitvoering van het sectoraal pensioenstelsel.

   Zij verbinden er zich ertoe om deze gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

2. De inrichter en de solidariteitsinstelling nemen de gepaste technische en organisatorische maatregelen die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen o.m. toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens. Zij voorzien de nodige maatregelen opdat elke persoon die door hen gemachtigd wordt om de persoonsgegevens te verwerken in het kader van dit sectoraal pensioenstelsel, de vertrouwelijke aard van deze gegevens zal respecteren.

3. Iedere aangeslotene of begunstigde waarvan persoonsgegevens bewaard en/of bewerkt worden, heeft het recht om inzage en verbetering van deze gegevens te verkrijgen, middels een schriftelijk verzoek aan de inrichter of de solidariteitsinstelling. De inrichter en/of de solidariteitsinstelling zullen een passend gevolg geven aan deze verzoeken binnen de termijnen en de

voorwaarden zoals voorzien in de toepasselijke wetgeving (met inbegrip van de AVG).

4. Op het moment van aansluiting wordt de wettelijk vereiste informatie omtrent de gegevensverwerking ter beschikking gesteld van de aangeslotene. De aangeslotene wordt geacht desgevallend zijn mogelijke begunstigde(n) die volgens de volgorde voorzien in artikel 14 § 2 eventueel aanspraak zouden kunnen maken op een overlijdensprestatie (echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner, kinderen, ...) te informeren omtrent de verwerking van hun persoonsgegevens door de inrichter, voor zover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van dit sectoraal pensioenstelsel. Wanneer de begunstigde effectief aanspraak maakt op een overlijdensprestatie, wordt hem/haar de wettelijk vereiste informatie omtrent de gegevensverwerking van zijn persoonsgegevens ter beschikking gesteld.

5. De naleving hiervan wordt onder meer opgevolgd door de functionaris voor gegevensbescherming (ook data protection officer of DPO) van de inrichter en de solidariteitsinstelling. De DPO kan door de aangeslotenen en begunstigden worden gecontacteerd per e-mail aan privacy@volta-org.be over alle aangelegenheden die verband houden met de verwerking van hun persoonsgegevens en de uitoefening van hun rechten in dit verband.

Art. 18.

§ 2. Verzekeringsonderneming

1. Algemeen

Wat betreft de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst, is de verzekeringsonderneming de verantwoordelijke voor de verwerking van de persoonsgegevens.

De functionaris voor de gegevensbescherming van de verzekeringsonderneming kan gecontacteerd worden op de volgende adressen:

Per post: AXA Belgium – Data Protection Officer (TR1/884), Troonplein 1, 1000 Brussel

Via e-mail: privacy@axa.be

2. Doeleinden van de gegevensverwerking en bestemmelingen van de gegevens

De persoonsgegevens die door de betrokkene zelf worden meegedeeld of die op legitieme wijze door de verzekeringsonderneming worden ontvangen van ondernemingen van de groep AXA, van ondernemingen die in relatie staan met deze ondernemingen, van de inrichter, van de werkgever van de betrokkene of van derden, mogen door de verzekeringsonderneming verwerkt worden voor de volgende doeleinden:

- het beheer van het personenbestand:
  - dit zijn verwerkingen die uitgevoerd worden om de databases – in het bijzonder de identificatiegegevens – met betrekking tot alle natuurlijke en rechtspersonen die in het kader van deze solidariteitstoezegging in relatie staan met de verzekeringsonderneming, samen te stellen en up-to-date te houden;
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor het beheer en de uitvoering van de solidariteitstoezegging en de verzekeringsovereenkomst met de solidariteitsinstelling en voor de naleving van de wettelijke verplichtingen door de verzekeringsonderneming.
- het beheer van de verzekeringsovereenkomst:
  - dit betreft de verwerking die wordt uitgevoerd met het oog op de – al dan niet geautomatiseerde – aanvaarding of weigering van risico's vóór het sluiten van de verzekeringsovereenkomst of bij latere herwerkingen ervan; op de opmaak, bijwerking en beëindiging van de verzekeringsovereenkomst; op de – al dan niet geautomatiseerde – inning van de onbetaalde premies; op het beheer van de schadegevallen en de regeling van de verzekeringsprestaties;
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst en voor de naleving van een wettelijke verplichtingen.
- de dienstverlening aan de klanten:
  - dit betreft verwerkingen die worden uitgevoerd in het kader van de digitale diensten die, bijkomend aan de verzekeringsovereenkomst aan de klanten (bijvoorbeeld de ontwikkeling van een digitale klantenzone);
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst en/of van deze bijkomende digitale diensten.
- het beheer van de relatie tussen de verzekeringsonderneming en de verzekeringstussenpersoon:

- dit betreft verwerkingen uitgevoerd in het kader van de samenwerking tussen de verzekeringsonderneming en de verzekeringstussenpersoon;
- deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de verzekeringsonderneming die bestaan uit de uitvoering van de overeenkomsten tussen de verzekeringsonderneming en de verzekeringstussenpersoon.

• de opsporing, preventie en bestrijding van fraude:
  - dit betreft verwerkingen die worden uitgevoerd om – al dan niet op geautomatiseerde wijze – verzekeringsfraude op te sporen, te voorkomen en te bestrijden;
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de verzekeringsonderneming die bestaan uit de vrijwaring van het technische en financiële evenwicht van het product, de tak of de verzekeringsmaatschappij zelf.
• de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme:
  - dit betreft verwerkingen die worden uitgevoerd om – al dan niet op geautomatiseerde wijze – het witwassen van geld en de financiering van terrorisme op te sporen, te voorkomen en te bestrijden;
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de uitvoering van een wettelijke verplichting die de verzekeringsonderneming moet naleven.
• bewaking van de portefeuille:
  - dit betreft verwerkingen die uitgevoerd worden om – al dan niet op geautomatiseerde wijze – het technische en financiële evenwicht van de verzekeringsportefeuilles te controleren en in voorkomend geval te herstellen;
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de verzekeringsonderneming die bestaan uit de vrijwaring of het herstel van het technische en financiële evenwicht van het product, de tak of de verzekeringsonderneming zelf.
• statistische studies:
  - dit betreft verwerkingen uitgevoerd door de verzekeringsonderneming of een derde met het oog op statistische studies voor diverse doeleinden, zoals aanvaarding van risico's en tarifering;
  - deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de verzekeringsonderneming die bestaan uit het maatschappelijke engagement, het streven naar efficiëntie en de verbetering van de kennis van haar vakgebieden.

In de mate dat de mededeling van persoonsgegevens noodzakelijk is voor de hiervoor opgesomde doeleinden, mogen de persoonsgegevens meegedeeld worden aan andere ondernemingen van de AXA Groep en aan ondernemingen en/of personen die ermee in verbinding staan (advocaten, experts, adviserende artsen, herverzekeraars, medeverzekeraars, verzekeringstussenpersonen, dienstverleners, andere verzekeringsmaatschappijen, vertegenwoordigers, follow-up bureaus voor tarifering, schaderegelingsbureaus, Datassur).

Deze gegevens mogen ook meegedeeld worden aan de controle-instanties, aan de bevoegde overheidsdiensten en aan elk ander overheids- of privéorganisme waarmee de verzekeringsonderneming persoonsgegevens kan uitwisselen in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

Als de betrokkene ook klant is van AXA Bank Belgium, mogen deze persoonsgegevens door de verzekeringsonderneming verwerkt worden in gezamenlijke bestanden met het oog op het beheer van het personenbestand, en meer bepaald het beheer en de update van de identificatiegegevens.

3. Overdracht van gegevens buiten de Europese Unie

De andere ondernemingen van de AXA Groep, de ondernemingen en/of personen die ermee in verbinding staan en aan wie de persoonsgegevens worden meegedeeld, kunnen zich zowel in de Europese Unie als erbuiten bevinden. In geval van overdracht van persoonsgegevens naar derden die zich buiten de Europese Unie bevinden, houdt de verzekeringsonderneming zich aan de wettelijke en reglementaire bepalingen die van kracht zijn voor dergelijke overdrachten. De verzekeringsonderneming waarborgt namelijk een adequaat beschermingsniveau voor de aldus overgedragen persoonsgegevens, op basis van de door de Europese Commissie ingestelde alternatieve mechanismen, zoals de standaard contractuele voorwaarden of ook de bindende ondernemingsregels voor de AXA Groep in geval van overdrachten binnen de groep (B.S. 6/10/2014, p. 78547).

De betrokkene kan van de door de verzekeringsonderneming getroffen maatregelen om persoonsgegevens te mogen overdragen buiten de Europese Unie een kopie verkrijgen door zijn aanvraag te sturen naar de verzekeringsonderneming op het hierna vermelde adres (paragraaf ‘Contact opnemen met de verzekeringsonderneming’).

4. Gegevensbewaring

De verzekeringsonderneming bewaart de persoonsgegevens die verzameld worden met betrekking tot de verzekeringsovereenkomst tijdens de hele duur van de contractuele relatie of de hele uitkeringsperiode van prestaties krachtens deze pensioentoezegging, met bijwerking ervan telkens de omstandigheden dit vereisen, dit verlengd met de wettelijke bewaartermijn of met de verjaringstermijn om het hoofd te kunnen bieden aan een vordering of eventueel verhaal, ingesteld na het einde van de contractuele relatie of na de afsluiting van het schadedossier.

De verzekeringsonderneming bewaart de persoonsgegevens met betrekking tot geweigerde offertes of offertes waaraan de verzekeringsonderneming geen gevolg heeft gegeven tot vijf jaar na de uitgifte van de offerte of de weigering om een contract af te sluiten.

5. Noodzaak om persoonsgegevens mee te delen

De persoonsgegevens met betrekking tot de betrokkene die de verzekeringsonderneming vraagt om mee te delen, zijn noodzakelijk voor de afsluiting en de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst. De niet-mededeling van deze gegevens kan de afsluiting of de goede uitvoering van de verzekeringsovereenkomst onmogelijk maken.

6. Vertrouwelijkheid

De verzekeringsonderneming heeft alle vereiste maatregelen getroffen om de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens te vrijwaren en om zich te wapenen tegen niet-gemachtigde toegang, misbruik, wijziging of wissing van deze gegevens.

De verzekeringsonderneming volgt hiertoe de standaarden inzake veiligheid en continuïteit van de dienstverlening en evalueert regelmatig het veiligheidsniveau van zijn processen, systemen en toepassingen, alsook dat van zijn partners.

7. Rechten van de betrokkene

De betrokkene heeft het recht:

- om van de verzekeringsonderneming de bevestiging te krijgen of de hem betreffende persoonsgegevens verwerkt of niet verwerkt worden, en om deze gegevens - indien ze verwerkt worden - te raadplegen;
- om zijn persoonsgegevens die onjuist of onvolledig zijn, te laten rechtzetten en in voorkomend geval te laten aanvullen;
- om zijn persoonsgegevens in bepaalde omstandigheden te laten wissen;
- om de verwerking van zijn persoonsgegevens in bepaalde omstandigheden te laten beperken;
- om zich, om redenen die verband houden met zijn specifieke situatie, te verzetten tegen een verwerking van de persoonsgegevens op basis van de gerechtvaardigde belangen van de verzekeringsonderneming. De verantwoordelijke voor de verwerking verwerkt dan de persoonsgegevens niet langer, tenzij zij aantoont dat er rechtmatige en dwingende redenen voor de verwerking zijn die zwaarder wegen dan de belangen, rechten en vrijheden van de betrokkene;
- om zich te verzetten tegen de verwerking van zijn persoonsgegevens met het oog op direct marketing, met inbegrip van de profilering die wordt verricht met het oog op direct marketing;
- om bezwaar te maken tegen een beslissing die uitsluitend gebaseerd is op een geautomatiseerde verwerking, met inbegrip van profilering, waaraan voor hem rechtsgevolgen zijn verbonden of die hem aanmerkelijk treft; als deze geautomatiseerde verwerking echter noodzakelijk is voor de afsluiting of de uitvoering van een contract, heeft de persoon het recht op een menselijke tussenkomst van de pensioenstelling, om zijn standpunt te uiten en om de beslissing van de verzekeringsonderneming te betwisten;
- om zijn persoonsgegevens die hij aan de verzekeringsonderneming heeft meegedeeld, te ontvangen in een gestructureerd, gangbaar en machine leesbaar formaat; om deze gegevens door te zenden aan een andere verwerkingsverantwoordelijke, als (i) de verwerking van zijn persoonsgegevens gebaseerd is op zijn toestemming of noodzakelijk is voor de uitvoering van een contract en (ii) de verwerking gebeurt aan de hand van geautomatiseerde processen; en te verkrijgen dat zijn persoonsgegevens rechtstreeks van de ene naar de andere verwerkingsverantwoordelijke worden doorgezonden, als dat technisch haalbaar is;
- om zijn toestemming te allen tijde in te trekken, zonder afbreuk te doen aan de verwerkingen die rechtmatig gebeurden vóór de intrekking ervan, als de verwerking van zijn persoonsgegevens gebaseerd is op zijn toestemming;

8. Contact opnemen met de verzekeringsonderneming

Als de betrokkene klant is bij de verzekeringsonderneming, kan hij zijn Klantenzone op AXA.be raadplegen en daar zijn persoonsgegevens en zijn voorkeuren inzake Direct Marketing beheren, en ook zijn persoonsgegevens raadplegen.

De betrokkene kan de verzekeringsonderneming contacteren om zijn rechten uit te oefenen, door invulling van het formulier, beschikbaar op de pagina 'Ons contacteren' via de knop "Bescherming van uw gegevens", toegankelijk via een hyperlink onderaan op de homepagina op de site AXA.be.

De betrokkene die zijn rechten wil uitoefenen, kan de verzekeringsonderneming ook contacteren door per post een gedateerde en ondertekende brief te sturen, vergezeld van een recto/verso fotokopie van zijn identiteitskaart, naar het adres: AXA Belgium Customer Protection, Troonplein 1, 1000 Brussel.

De verzekeringsonderneming zal de aanvragen verwerken binnen de wettelijk voorziene termijnen. Behoudens duidelijk ongegronde of overmatige aanvragen, zal geen enkele betaling gevorderd worden voor de verwerking van zijn aanvragen.

9. Klacht indienen

Als de betrokkene meent dat de verzekeringsonderneming de reglementering ter zake niet naleeft, wordt hij verzocht eerst contact op te nemen met de verzekeringsonderneming.

De betrokkene kan ook een klacht indienen bij de Autoriteit voor de Bescherming van Persoonsgegevens op het volgende adres:

Drukpersstraat 35
1000 Brussel
Tel. + 32 2 274 48 00
Fax + 32 2 274 48 35
contact@apd-gba.be

De betrokkene kan ook klacht indienen bij de rechtbank van eerste aanleg van zijn woonplaats.

10. Klachtenbehandeling

Elk probleem in verband met de groepsverzekering kan door de inrichter, de werkgever, de aangeslotene, de begunstigde(n) of rechthebbenden van deze personen aan de verzekeringsonderneming worden voorgelegd via de gebruikelijke tussenpersonen. Als de inrichter, de werkgever, de aangeslotene, de begunstigde(n) of rechthebbenden van deze personen het niet eens zijn met het standpunt van de verzekeringsonderneming, kunnen zij een beroep doen op de dienst “Customer Protection” van de verzekeringsonderneming (Troonplein 1, 1000 Brussel, email: customer.protection@axa.be, Tel: 02 678 61 11, Fax: 02/678 93 40).

Als de inrichter, de werkgever, de aangeslotenen, de begunstigde(n) of de rechthebbenden van deze personen vinden dat ze op die manier niet de gepaste oplossing hebben gekregen, kunnen zij zich richten tot de Dienst Ombudsman Verzekeringen (deMeeûsplatsoen 35, 1000 Brussel, e-mail: info@ombudsman.as, Fax: 02/547 59 75) als bevoegde entiteit.

De inrichter, werkgever, de aangeslotene, de begunstigde(n) hebben altijd de mogelijkheid om de tussenkomst van het gerecht te vragen.

CAO: 09.03.20 **KB: 01.07.21** **BS: 11.08.21**
Registratienummer: 157.763/CO/149.01
Registratiedatum: 19.03.20
Publicatie van registratie in BS: 30.03.20

1. Inhoud:

   Statuten van het FBZ voor de solidariteitstoezegging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel (FBZ-SSPE)

2. Duurtijd:

   Vanaf 9 maart 2020 voor onbepaalde duur

633. FBZ-statuten voor solidariteit van het sociaal sectoraal pensioenstelsel (FBZ-SSPE)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 2020

STATUTEN VAN HET FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID VOOR DE SOLIDARITEITSTOEZEGGING VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst evenals de statuten waarvan sprake in artikel 2, worden neergelegd op de Griffie van de Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de collectieve arbeidsovereenkomsten

De algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de statuten in bijlage wordt gevraagd.

Art. 2.

De statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de solidariteitstoezegging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de sector van de elektriciens zijn bijgevoegd.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 09-03-2020 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2004 betreffende het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de solidariteitstoezegging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, geregistreerd op 17 januari 2005 onder het nummer 73.570/CO/149.01, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 augustus 2005 (BS van 7 december 2005).

BIJLAGE - STATUTEN

HOOFDSTUK I. – Benaming, zetel, doel, duur

Art. 1. – Benaming

Er werd op 5 oktober 2004 een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd “Fonds voor bestaanszekerheid voor de solidariteitstoezegging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de sector van de elektriciens”, verder Volta FBZ-SSPE genoemd.

Art. 2. – Zetel

De maatschappelijke zetel en het secretariaat van Volta FBZ-SSPE zijn gevestigd te 1120 Brussel, Marlylaan 15/8.

De maatschappelijke zetel kan bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, verplaatst worden naar elke andere plaats in België.

Art. 3. – Opdrachten

Volta FBZ-SSPE heeft als enige opdracht de uitvoering van de solidariteitstoezegging van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel conform de wettelijke en reglementaire bepalingen, alsook conform de collectieve arbeidsovereenkomsten dienaangaande gesloten binnen het Paritair Subcomité voor elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01) en daartoe werd aangewezen bij beslissing van het Paritair Subcomité van 5 oktober 2004.

Volta FBZ-SSPE heeft eveneens tot doel in verband met de uitvoering van de solidariteitstoezegging de belangen te behartigen van zowel de aangeslotenen van de solidariteitstoezegging van het aanvullend sectoraal pensioen als van de leden van de vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties.

Volta FBZ-SSPE kan alle daden stellen die rechtstreeks of onrechtstreeks, geheel of gedeeltelijk, met haar opdracht of de realisatie van haar doelstellingen verband houden of die de verwezenlijking ervan vergemakkelijken.

Hiertoe kan Volta FBZ-SSPE al dan niet beroep doen op derden die zij daartoe machtigt.

Volta FBZ-SSPE mag zich onder meer associëren met of zich aansluiten bij gelijk welke regionale, federale of internationale organisatie of commissie die tot de verwezenlijking van haar doel kan bijdragen, er haar medewerking aan verlenen, alle roerende of onroerende goederen verwerven, personeel tewerkstellen, alle reglementen uitvaardigen die voor haar leden, voor de aangeslotenen en de respectievelijke vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties bindende kracht zullen hebben.

Alleen de raad van bestuur is bevoegd om de draagwijdte van de opdracht van Volta FBZ-SSPE te interpreteren.

Art. 4. – Duur

Volta FBZ-SSPE wordt voor onbepaalde duur opgericht.

HOOFDSTUK II. – Toepassingsgebied

Art. 5.

Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen vallende onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel - SOLIDARITEIT gesloten binnen het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK III. – Rechthebbenden en modaliteiten van toekenning en uitkering

Art. 6. – Rechthebbenden

Rechthebbenden zijn alle aangeslotenen bij het aanvullend sectoraal pensioen voor de sector van de elektriciens in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel - SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement.

Art. 7. – Modaliteiten

De modaliteiten van toekenning en uitkering worden bepaald in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de solidariteit en het daarbij horende solidariteitsreglement.

HOOFDSTUK IV. – Werking van Volta FBZ-SSPE

Art. 8. – Raad van bestuur

Art. 8.1. – Samenstelling van de raad van bestuur

§ 1. De raad van bestuur is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

De raad van bestuur bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers voorgedragen door de meest representatieve werkgeversorganisaties en acht vertegenwoordigers voorgedragen door de meest representatieve werknemersorganisaties. De leden van de raad van bestuur worden benoemd door het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Elke organisatie heeft de bevoegdheid om op elk moment in de vervanging van zijn vertegenwoordigers te voorzien.

§ 2. Elk jaar duidt de raad van bestuur onder zijn leden een voorzitter en een ondervoorzitter aan op basis van een beurtsysteem.

Art. 8.2. – Bevoegdheid van de raad van bestuur

§ 1. De raad van bestuur heeft de bevoegdheid om werkgroepen/beleidsorganen zoals onder meer een uitvoerend comité (UC), op te richten en te mandateren.

§ 2. De raad van bestuur heeft de bevoegdheid om alle beslissingen te nemen over de werking van Volta FBZ SSPE en om richtlijnen uit te vaardigen aan de door haar opgerichte werkgroepen/beleidsorganen en aan de directeur van Volta FBZ-SSPE.

§ 3. Onverminderd de vertegenwoordigingsbevoegdheid van de raad van bestuur als college en hetgeen is voorzien in het kader van het dagelijks bestuur, kan de vereniging zowel in rechte als daarbuiten vertegenwoordigd worden door de gezamenlijke handtekening van de voorzitter en de ondervoorzitter, of van de voorzitter en de directeur of van de ondervoorzitter en de directeur.

Art. 8.3. – Oproeping en besluitvorming

§ 1. De raad van bestuur wordt bijeengeroepen door de voorzitter. De elektronische oproepingsbrief, die plaats, dag en uur van de vergadering vermeldt, bevat de agenda. De uitnodiging is getekend door de directeur en wordt minstens 8 kalenderdagen voor de vergadering van de raad van bestuur verstuurd.

§ 2. De vergaderingen van de raad van bestuur worden voorgezeten door de voorzitter. Als deze belet of afwezig is, wordt de vergadering voorgezeten door de ondervoorzitter. Bij afwezigheid van deze wordt deze vergadering voorgezeten door de oudste in leeftijd van de aanwezige bestuurders.

§ 3. In de raad van bestuur worden de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd door elk 2 personen. Deze vertegenwoordigers hebben elk één stem. De werknemersorganisaties zijn elk vertegenwoordigd door 4 personen. Deze vertegenwoordigers hebben elk één stem.

§ 4. De raad van bestuur kan enkel beslissingen treffen over punten die op de agenda vermeld staan en als ten minste de helft van de leden van de werkgeversorganisaties en ten minste de helft van de leden van de werknemersorganisaties aanwezig of vertegenwoordigd zijn. De beslissingen worden genomen met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden van zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties. Bij staking van stemmen wordt geen beslissing genomen.

§ 5. Een lid dat verhinderd is om een vergadering van de raad van bestuur bij te wonen, kan zich enkel laten vertegenwoordigen door een ander lid, behorende tot de delegatie waarvan hij deel uit maakt, van de raad van bestuur waaraan hij volmacht geeft om te stemmen of zich te onthouden, alle punten op de agenda goed te keuren, te wijzigen of te verwerpen. Een lid kan maar drager zijn van één volmacht.

§ 6. Elke organisatie die vertegenwoordigd is in de raad van bestuur, mag maximum 2 experten uitnodigen om als waarnemer zonder stemrecht deel te nemen aan de vergadering. De namen van deze bijkomende personen dienen dan mee op de aanwezigheidslijst geregistreerd te worden.

§ 7. In uitzonderlijke gevallen kan de raad van bestuur op een andere wijze dan door fysieke samenkomst beslissen voor punten die omwille van hoogdringendheid niet tot een eerstvolgende vergadering kunnen wachten of voor punten waarvan niet alle details gekend waren tijdens de meest recente vergadering. Om over dergelijke punten geldig te kunnen beslissen, dienen alle leden van de raad van bestuur uitdrukkelijk en schriftelijk de goede ontvangst van deze punten te bevestigen en om vervolgens geldig te kunnen beslissen moeten alle stemgerechtigden een stem uit brengen. Gelet op de afstand, kan geen discussie gevoerd worden. De beslissingen worden genomen met een meerderheid van 2/3 van de stemgerechtigden van zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties. Bij staking van stemmen wordt geen beslissing genomen.

Art. 8.4. – Notulen

Van elke vergadering wordt een verslag gemaakt, dat ter goedkeuring wordt voorgelegd op de eerstvolgende vergadering en dat ondertekend wordt door de voorzitter en de ondervoorzitter of door de voorzitter en de directeur of door de ondervoorzitter en de directeur.

Art. 9. – Uitvoerend comité

Art. 9.1. – Benoeming en samenstelling

De raad van bestuur heeft een uitvoerend comité aangesteld dat bestaat uit één vertegenwoordiger van elk van de sociale partners en de directeur. Het uitvoerend comité stelt een voorzitter en ondervoorzitter aan, volgens een doorschuifsysteem, door een werkgevers- en een werknemersafgevaardigde waargenomen.

Art. 9.2. – Bevoegdheden

§ 1. Het uitvoerend comité ondersteunt de raad van bestuur als volgt:

- de afhandeling van de lopende zaken, volgens de richtlijnen van de raad van bestuur;
- de voorbereiding van de vergaderingen van de raad van bestuur.

De raad van bestuur kan ook bepaalde opdrachten delegeren aan het uitvoerend comité, behalve die opdrachten die door de wet of een reglement uitdrukkelijk werden toevertrouwd aan de raad van bestuur of aan een ander orgaan. De raad van bestuur kan de concrete bevoegdheden van het uitvoerend comité verder vastleggen in een huishoudelijk reglement.

§ 2. Het uitvoerend comité rapporteert aan de raad van bestuur.

Art. 9.3. – Oproeping en besluitvorming

§ 1. Het uitvoerend comité vergadert volgens een door het uitvoerend comité goedgekeurde jaarkalender met vergaderdata.

§ 2. Het uitvoerend comité zal verplicht binnen de 15 kalenderdagen bijeengeroepen worden op aanvraag van ten minste 2 vertegenwoordigers. De aanvraag tot bijeenroepen moet schriftelijk worden ingediend bij de voorzitter van het uitvoerend comité.

§ 3. De elektronische oproepingsbrief, getekend door de directeur, die plaats, dag en uur van de vergadering vermeldt, bevat de agenda die wordt vastgelegd door de voorzitter. De vergaderingen van het uitvoerend comité worden voorgezeten door de voorzitter. Als deze belet of afwezig is, wordt de vergadering voorgezeten door de ondervoorzitter. Bij afwezigheid van deze wordt de vergadering voorgezeten door de oudste in leeftijd van de aanwezige vertegenwoordigers.

§ 4. Het uitvoerend comité kan maar geldig vergaderen wanneer de helft van de vertegenwoordigers van werknemersorganisaties en de helft van de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties aanwezig zijn. Een vertegenwoordiger die verhinderd is om een vergadering van het uitvoerend comité bij te wonen, kan zich enkel laten vertegenwoordigen door een andere vertegenwoordiger van het uitvoerend comité waaraan hij volmacht geeft om te stemmen of zich te onthouden, alle punten op de agenda goed te keuren, te wijzigen of te verwerpen. Een vertegenwoordiger kan echter maar drager zijn van één volmacht. De directeur heeft geen stemrecht.

§ 5. De beslissingen genomen door het uitvoerend comité, dat als een college vergadert, worden steeds genomen in collegiaal overleg en met éénparigheid van de stemmen van de aanwezige of vertegenwoordigde vertegenwoordigers. Indien er geen éénparigheid is, wordt de te nemen beslissing voorgelegd aan de raad van bestuur.

§ 6. Op voorstel van een vertegenwoordiger van het uitvoerend comité en mits akkoord van alle vertegenwoordigers van het uitvoerend comité, kan een expert uitgenodigd worden om als waarnemer zonder stemrecht deel te nemen aan het uitvoerend comité. De naam van deze bijkomende persoon dient in het verslag van de vergadering te worden vermeld.

§ 7. In uitzonderlijke gevallen kan het uitvoerend comité op een andere wijze dan door fysieke samenkomst beslissen voor punten die omwille van hoogdringendheid niet tot een eerstvolgende vergadering kunnen wachten

of voor punten waarvan niet alle details gekend waren tijdens de meest recente vergadering. Om over dergelijke punten geldig te kunnen beslissen, dienen alle leden van het uitvoerend comité uitdrukkelijk en schriftelijk de goede ontvangst van deze punten te bevestigen en om vervolgens geldig te kunnen beslissen moeten alle stemgerechtigden een stem uitbrengen. Gelet op de afstand, kan geen discussie gevoerd worden. De beslissingen worden steeds genomen met éénparigheid van de stemmen. Indien er geen éénparigheid is, wordt de te nemen beslissing voorgelegd aan de raad van bestuur.

Art. 9.4. – Notulen

Van elke vergadering van het uitvoerend comité wordt een verslag gemaakt dat ter goedkeuring wordt voorgelegd op de eerstvolgende vergadering.

Art. 10. – Directeur

§ 1. De raad van bestuur heeft de bevoegdheid om de directeur te benoemen en te ontslaan.

§ 2. De directeur staat in voor de dagelijkse werking en leiding van Volta FBZ-SSPE en voor alle opdrachten die tot doel hebben de door de raad van bestuur bepaalde opdrachten te realiseren

§ 3. Hij voert het door de raad van bestuur en het Paritair Subcomité goedgekeurde budget uit. Hij is verantwoordelijk voor de financiële en boekhoudkundige verrichtingen van Volta FBZ-SSPE binnen de beperkingen vastgesteld door de raad van bestuur. Hij werft personeel aan en bepaalt er de bezoldiging van, binnen het door de raad van bestuur vastgelegde kader. De directeur is eveneens bevoegd om, binnen de door de raad van bestuur vastgelegde richtlijnen, volgens de dringende noodwendigheden en op eigen beslissing, arbeidsovereenkomsten te beëindigen.

§ 4. Hij is belast met het onderhouden en ontwikkelen van contacten met alle relevante overheden en organisaties. Hij rapporteert aan het uitvoerend comité en de raad van bestuur over de activiteiten van Volta FBZ-SSPE legt rekenschap af aan het uitvoerend comité voor zijn dagelijkse beheersdaden.

De directeur kan, bovendien, door de raad van bestuur of het uitvoerend comité belast worden met om het even welke bijzondere opdracht en kan om deze opdrachten te kunnen uitvoeren, specifieke bevoegdheden toebedeeld krijgen.

§ 5. De directeur is gemachtigd om te tekenen in naam van Volta FBZ-SSPE voor alle handelingen van dagelijkse leiding en tekent geldig namens Volta FBZ SSPE tegenover de financiële instellingen volgens de bevoegdheden vastgelegd door de raad van bestuur. Om de uitbetalingen aan rechthebbenden te kunnen verzekeren, bereidt de directeur van Volta FBZ-SSPE de betalingen voor. De raad van bestuur kan bijkomende concrete bevoegdheden vastleggen.

HOOFDSTUK V. – Financiering, begroting, rekeningen van Volta FBZ-SSPE

Art. 11. – Financiering

Art. 11.1.

§ 1. Voor de financiering van de solidariteitstoezegging zijn de in artikel 5 bedoelde werkgevers een bijdrage verschuldigd zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel - SOLIDARITEIT en het desbetreffende solidariteitsreglement.

De inning en de invordering van deze bijdrage gebeurt via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid die deze stort aan Volta FBZ. Volta FBZ stort het gedeelte van de bijdrage bestemd voor de financiering van de solidariteitstoezegging aan Volta FBZ-SSPE, als rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging

§ 2. Door de inrichter van het sectoraal pensioenstelsel kan een buitengewone bijdrage aan Volta FBZ-SSPE worden gestort in het kader van artikel 6 van het koninklijk besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de regels inzake de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging.

Art. 11.2.

Volta FBZ-SSPE stort de bijdragen en de buitengewone bijdragen voor de financiering van de solidariteitstoezegging zoals bepaald in artikel 11.1. § 1 en § 2 in het solidariteitsfonds.

Art. 11.3.

De kosten in verband met het beheer van de solidariteitstoezegging worden nader vastgelegd in een beheersovereenkomst gesloten tussen Volta FBZ als inrichter van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en Volta FBZ-SSPE, daarbij rekening houdend met de beperking van de kosten per boekjaar zoals voorzien in artikel 4 van het koninklijk besluit van 14 november 2004 tot uitvoering van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

Art. 12. – Begroting, rekeningen

§ 1. Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en wordt op 31 december afgesloten.

§ 2. Elk jaar, wordt een begroting voor het volgende jaar aan het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, ter goedkeuring voorgelegd.

§ 3. De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten. De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op over de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar.

De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen moeten uiterlijk gedurende het eerste semester van het volgende jaar ter goedkeuring aan het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, worden voorgelegd.

§ 4. De actuaris aangeduid door de raad van bestuur brengt jaarlijks advies uit over de financiering, de resultatenrekening en de balans met de activa en de passiva van het solidariteitsfonds. Dit advies wordt aan de raad van bestuur gezonden.

De resultatenrekening en de balans, samen met een gedetailleerde staat van de waarden van de balans, worden binnen de maand na hun goedkeuring door Volta FBZ-SSPE aan de Commissie voor het Bank-, Financie- en het Assurantiewezen overgemaakt.

HOOFDSTUK VI. – Ontbinding, vereffening

Art. 13.

Volta FBZ-SPPE kan slechts bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging bepaald met dien verstande dat het solidariteitsfonds moet worden vereffend overeenkomstig de bepalingen van het laatst van kracht zijnde solidariteitsreglement voor de beslissing tot ontbinding van Volta FBZ–SSPE.

700 SOCIALE PROGRAMMATIE

700. NATIONAAL AKKOORD 2019-2020

CAO: 02.12.21 **KB:** **BS:**
Registratienummer: 171.523/CO/149.01
Registratiedatum: 30.03.22
Publicatie van registratie in BS op: 20.04.22

1. Inhoud:

Nationaal akkoord 2021-2022

- Inkomenszekerheid
  - Verhoging van de sectorale minimumlonen en de effectieve uurlonen met 0,4 % op 01.12.21
  - Ondernemingsenveloppe
  - Coronapremie
  - Engagement jongerenlonen
  - FBZ
    - Aanvullende vergoeding 1/5de landingsbanen
    - Tussenkomst kosten kinderopvang
    - Indexering alle aanvullende vergoedingen met 1,62 % op 1 december 2021
  - Eindejaarspremie: integratie van de eindejaarspremie van de 467-bedrijven in het algemeen systeem van de eindejaarspremie van de 067-bedrijven
  - Mobiliteitsvergoedingen: 1 dag mobiliteitsverlof vanaf 40.000 km per jaar, vanaf 01.01.2022
- Vorming en opleiding
  - Groeipad
  - Collectief recht: vanaf 1 januari 2022 3 dagen gemiddeld per VTE per kalenderjaar
    Binnen dit collectief recht kan 1 dag opgenomen worden in uren, met een minimum van 2 uren
  - Scholingsbeding
  - Bedrijfsopleidingsplannen
  - Tewerkstelling en opleiding van risicogroepen
- Werkbaar werk: verhoging tussenkomst kosten kinderopvang
- Arbeidsorganisatie
  - Tewerkstellingsbevorderende maatregel
  - Vrijwillige overuren en interne grens
  - Nieuwe arbeidsregelingen
  - Outplacement
- Loopbaanplanning
  - Tijdkrediet en loopbaanvermindering en landingsbanen
  - SWT + vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

- Inspraak en overleg
  - Statuut vakbondsafvaardiging: procedure in geval van problemen met betrekking tot de werking van de syndicale afvaardiging
- Werkgroepen
  - Functieclassificatie
  - CAO ongezond en gevaarlijk werk
  - OpleidingsCV
- Sociale vrede en duur van het akkoord

Bijlage: premies Vlaams Gewest

2. Duurtijd:

   Vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, tenzij anders bepaald

700. Nationaal akkoord 2021-2022

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

NATIONAAL AKKOORD 2021-2022

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritaire Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – Kader

Art. 2. – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode 2021-2022 met in acht name van het koninklijk besluit 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7, § 1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS van 9 augustus 2021).

Art. 3. – Procedure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten (BS van 22 november 1969).

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsook van de bijlage.

HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid

Art. 4. – Verhoging van de lonen

§ 1. Op 1 december 2021 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 0,4 %.

§ 2. Op 1 december 2021 worden alle effectieve uurlonen met 0,4 % verhoogd, behalve voor die ondernemingen waar de beschikbare marge op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe.

§ 3. Indien geen ondernemingsoverleg over de enveloppe wordt opgestart of indien het overleg tegen 31 maart 2022 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve uurlonen van de arbeiders vanaf 1 december 2021 verhoogd met 0,4 %.

Art. 5. – Ondernemingsenveloppe

§ 1. De ondernemingen kunnen op 1 december 2021 de beschikbare maximale loonmarge van 0,4 % van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een terugkerende ondernemingsenveloppe. De besteding van deze enveloppe kan enkel worden onderhandeld in ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging is opgericht.

Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) alsook bijhorende sociale lasten (sociale zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

§ 2. De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het terugkerend budget verloopt in 2 stappen:

a) voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakorganisaties akkoord gaan over het principe van de besteding van de enveloppe;

b) indien besloten wordt tot een ondernemings-overleg over de besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 31 maart 2022 leiden tot het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 152.843/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 november 2019 (BS van 25 november 2019) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 december 2021 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 6. – Coronapremie

§ 1. Uiterlijk op 15 december 2021 kennen de ondernemingen een eenmalige coronapremie toe onder de vorm zoals bedoeld in artikel 19*quinquies*, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021 (BS van 29 juli 2021).

§ 2. Het bedrag van de basis-coronapremie is gelijk aan 300 euro.

§ 3. Deze basis-coronapremie wordt verhoogd met een variabel deel van 100 euro voor ondernemingen die geen bedrijfsverlies hebben in het boekjaar 2020 (code 9901 van de resultatenrekening van de jaarrekening) en dit bekeken op niveau van de technische bedrijfseenheid (TBE).

Voor de beoordeling van de voorwaarde voor de variabele premie wordt verwezen naar de goedgekeurde jaarrekening waarin het 2e kwartaal 2020 vervat zit.

§ 4. Voor de premies, vermeld in § 2. en § 3., gelden volgende betalingsmodaliteiten:

- minstens 1 dag effectieve tewerkstelling in het 2de kwartaal 2020;
- in dienst op 30 november 2021;
- het variabel gedeelte en 100 euro van de basis-coronapremie kunnen worden aangerekend op reeds toegekende coronapremie na 8 juni 2021;
- proratisering voor deeltijdse arbeiders.

§ 5. Op ondernemingsniveau kan onderhandeld worden over een verhoging tot maximum 500 euro.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake coronapremie zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2021.

Art. 7. – Engagementsverklaring jongerenlonen

De sociale partners engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr. bestaande wetgeving.

Art. 8. – Fonds voor bestaanszekerheid

§ 1. Er wordt een aanvullende vergoeding toegekend aan de oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5.

Deze vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar of vanaf 55 jaar in de gevallen bepaald in cao nr. 156 en nr.157 van 15 juli 2021, en dit voor onbepaalde duur.

§ 2. A) Vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang door het fonds voor bestaanszekerheid.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en bedraagt € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest, volgens de voorwaarden die van toepassing zijn tijdens het kalenderjaar waarin de kinderopvang heeft plaatsgevonden.

B) Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang door het fonds voor bestaanszekerheid.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft) in het kader van voorschoolse en naschoolse opvang, voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

Deze terugbetaling bedraagt € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind en gebeurt op basis van het fiscaal attest volgens de voorwaarden die van toepassing zijn tijdens het kalenderjaar waarin de kinderopvang heeft plaatsgevonden.

§ 3. Vanaf 1 december 2021 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 januari 2020 en op 1 januari 2021 (de sociale index van de maand december van het voorgaande kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand december van het kalenderjaar daarvoor).

Door deze berekening, met name 0,71 % op 1 januari 2020 en 0,90 % op 1 januari 2021, worden de aanvullende vergoedingen met 1,62 % geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 december 2021 als volgt verhoogd:

- aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 11,82 per werkloosheidsuitkering en € 5,91 per halve werkloosheidsuitkering;

- aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid: € 6,22 per werkloosheidsuitkering en € 3,11 per halve per werkloosheidsuitkering;

- aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid voor oudere werklozen: € 6,22 per werkloosheidsuitkering en € 3,11 per halve werkloosheidsuitkering;

- aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid: € 1,76 per RIZIV-uitkering en € 0,87 per halve RIZIV-uitkering;

- aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid voor oudere zieken: € 8,60 per RIZIV-uitkering en € 4,30 per halve RIZIV-uitkering;

- aanvullende vergoeding bij sluiting: € 308,95 + € 15,56/jaar met een maximum van € 1018,93;

- aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 77,23/maand;

- aanvullende vergoeding bij 1/5de landingsbaan: € 30,90/maand;

- aanvullende vergoeding bij zachte landingsbaan: € 162,59/maand.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, geregistreerd onder het nummer 167.267/CO/149.01 zal vanaf 1 december 2021 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 15 betreffende de terugbetaling van de kosten voor kinderopvang die voor bepaalde duur wordt afgesloten tot en met 31 december 2024.

Art. 9. – Eindejaarspremie

De eindejaarspremie van de 467-bedrijven, de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en aangesloten zijn bij de Federatie van de Elektriciteit en de Elektronica, zal geïntegreerd worden in het algemeen systeem van de eindejaarspremie van de 067-bedrijven, betaald door het Fonds voor bestaanszekerheid en dit met toepassing vanaf 1 januari 2022.

Er zal een technische werkgroep geïnstalleerd worden om deze integratie tot stand te brengen.

Art. 10. – Mobiliteitsvergoedingen

§ 1. Vanaf 1 januari 2022 wordt het aantal kilometers voor de toekenning van de dag mobiliteitsverlof, zoals bepaald in artikel 10, § 2 van het nationaal akkoord 2019-2020, verlaagd naar 40.000km per jaar. Deze extra dag betaalde vakantie wordt toekend in het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarin het aantal km werd bereikt.

§ 2. De ondernemingen kunnen vanaf 1 januari 2022 de dag mobiliteitsverlof omzetten in een terugkerend gelijkwaardig voordeel.

Bij de omzetting dient rekening gehouden te worden met de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) alsook met bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

De procedure voor de omzetting naar het terugkerend gelijkwaardig voordeel verloopt in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

De procedure voor de omzetting van het terugkerend gelijkwaardig voordeel verloopt in ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging via een schriftelijk akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2017 inzake vervoerkosten, geregistreerd onder het nummer 142.852/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2018 (BS van 10 juli 2018) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 11. – Groeipad

Zoals voorzien in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS van 15 maart 2017) engageren de sociale partners zich om te streven naar een groeipad op het vlak van vorming en opleiding.

Art. 12. – Recht op vorming en opleiding

1. Collectief recht

   Vanaf 1 januari 2022 verhoogt het collectief recht op vorming en opleiding naar 3 dagen gemiddeld per voltijds equivalent per kalenderjaar en dit voor alle ondernemingen in de sector.

   Binnen dit collectief recht kan 1 dag opgenomen worden in uren, met een minimum van 2 uren.

2. Individueel recht

   Elke arbeider heeft sinds januari 2016 een individueel en afdwingbaar recht op 1 dag permanente vorming per jaar, op voorwaarde dat de arbeider het voorbije jaar geen opleiding heeft gevolgd bij de betrokken werkgever.

Art. 13. – Scholingsbeding

In uitvoering van artikel 22*bis*, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald door Volta en verplichte opleidingen uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding, tot 30 juni 2023.

Art. 14. – Bedrijfsopleidingsplannen

De sociale partners spreken een procedure af die, vanaf 1 januari 2022, moet worden gevolgd bij weigering van de werknemersdelegatie in de ondernemingsraad om een door de werkgever voorgesteld bedrijfsopleidingsplan goed te keuren.

Deze procedure verloopt als volgt:

De bedrijven leggen de bedrijfsopleidingsplannen aan de ondernemingsraad voor. 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.

Partijen kunnen voor opmaak van een bedrijfsopleidingsplan beroep doen op de begeleiding van Volta vzw.

Het bedrijfsopleidingsplan dient paritair te worden goedgekeurd en aan Volta worden overgemaakt, bij voorkeur voor 15 februari en kan nadien nog worden aangevuld of gewijzigd in onderling overleg.

Wanneer de werknemersdelegatie weigert het door de werkgever voorgestelde bedrijfsopleidingsplan goed te keuren, zal zij, binnen de maand na de voorstelling van het bedrijfsopleidingsplan aan de ondernemingsraad, schriftelijk haar redenen meedelen in een rapport aan de werkgever. Het rapport wordt ondertekend door de afgevaardigden van elke vakorganisatie die weigert het voorgestelde opleidingsplan goed te keuren. De redenen mogen enkel vormingsgerelateerd zijn.

Bij ontstentenis van deze schriftelijk gemotiveerde weigering, ten laatste 3 maanden na de voorstelling door de werkgever, wordt het bedrijfsopleidingsplan geacht paritair te zijn goedgekeurd.

Na een gemotiveerde weigering trachten de partners op ondernemingsvlak tot een consensus te komen. Indien dit niet lukt binnen de 3 maanden na de gemotiveerde weigering, kan de werkgever het rapport overmaken aan zijn werkgeversfederatie.

De werkgeversfederatie legt het rapport voor aan het Uitvoerend Comité van Volta. Het Uitvoerend Comité heeft de bevoegdheid om het bedrijfsopleidingsplan goed of af te keuren. De beslissing die unaniem moet zijn, wordt genomen binnen de 30 dagen na de voorlegging door de werkgeversfederatie.

In het geval er geen Uitvoerend Comité gepland is binnen de termijn van 30 dagen na voorlegging van het rapport, kan de bespreking tussen de leden van het Uitvoerend Comité ook gebeuren via email en/of telefoon.

Art. 15. – Tewerkstelling en opleiding risicogroepen

De artikelen 2, 3, 4 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 30 september 2019 onder het nummer 154.079/CO/149.01, worden vanaf 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023 verlengd.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst 11 september 2019 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 30 september 2019 onder het nummer 154.079/CO/149.01 zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur, met uitzondering van de artikelen 2, 3, 4 en 14 die in werking treden op 1 december 2021 en buiten werking treden op 30 juni 2023.

HOOFDSTUK V. – Werkbaar werk

Art. 16. – Werkbaar werk

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 11 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.431/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 juni 2020 (BS van 3 augustus 2020) zal vanaf 1 januari 2022 worden aangepast tot en met 31 december 2024 overeenkomstig de bepalingen van artikel 8 § 2 van onderhavig akkoord.

HOOFDSTUK VI. – Arbeidsorganisatie

Art. 17. – Tewerkstellingsbevorderende maatregel

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen.

Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

Art. 18. – Vrijwillige overuren en interne grens

§ 1. Onder voorbehoud van de inwerkingtreding van een wet, waarover een principieel akkoord bestaat tussen de regering en de sociale partners, tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 en waarbij het aantal vrijwillige overuren, als bedoeld in artikel 25*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971 zou verhoogd worden, kan in een onderneming voor de periode 1 december 2021 tot en met 31 december 2022:

- het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 u tot maximum 180 u per kalenderjaar, mits een cao op ondernemingsvlak wordt gesloten met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

De verhoging van het aantal vrijwillige overuren kan in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging ook gebeuren door het voorafgaandelijk indienen van een toetredingsakte bij de Griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met kopie aan de voorzitter van het Paritair Subcomité.

- bovenop de 180 gewone vrijwillige overuren kunnen nog 40 relance-uren gepresteerd worden.

§ 2. Indien de onderneming het aantal gewone vrijwillige overuren niet verhoogt, dan kan men onder voorbehoud van een wet, waarover een principieel akkoord bestaat tussen de regering en de sociale partners, tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 en waarbij het aantal vrijwillige overuren, als bedoeld in artikel 25*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971 zou verhoogd worden, in een onderneming bijkomend 120 vrijwillige uren tijdens kalenderjaar 2021 en tijdens kalenderjaar 2022 presteren.

Deze bijkomende vrijwillige overuren worden relance-uren genoemd.

§ 3. De bepalingen die werden opgenomen in artikel 18 § 1. en § 2. kunnen niet gecumuleerd worden.

§ 4. In toepassing van artikel 26 *bis* § 1*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden tijdens de periode van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023 de eerste 60 vrijwillige overuren niet meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26 *bis* § 1*bis*.

§ 5. De toepassing van dit artikel is beperkt tot de periode van 1 december 2021 tot en met 31 december 2022, met uitzondering van § 4, die buiten werking treedt op 30 juni 2023.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake overuren zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 december 2021 tot 31 december 2022, met uitzondering van het artikel betreffende het aantal vrijwillige overuren dit niet meegeteld worden

in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26 *bis* § 1*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971, dat buiten werking zal treden op 30 juni 2023.

Art. 19. – Nieuwe arbeidsregelingen

Op ondernemingsvlak kunnen afspraken worden gemaakt omtrent nieuwe arbeidstijdstelsels, rekening houdend met de principes en regels van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Opmerking

Dit artikel is van toepassing vanaf 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023.

Art. 20. – Outplacement

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement, sectorale tewerkstellingscel en informatie/oriëntatie van 11 september 2019, geregistreerd op 30 september 2019 onder het nummer 154.076/CO/149.01, wordt verlengd van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

HOOFDSTUK VII. – Loopbaanplanning

Art. 21. – Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 en nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periodes van respectievelijk 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 en van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 en van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering werd op 24 augustus 2021 afgesloten, geregistreerd onder het nummer 167.026/CO/149.01.

Art. 22. – Stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Volgende collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag werden reeds afgesloten op 24 augustus 2021:

- stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, geregistreerd op 14 september 2021 onder het nummer 167.021/CO/149.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023;

- vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2021-2022), geregistreerd op 14 september 2021 onder het nummer 167.023/CO/149.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022;

- vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2023-2024), geregistreerd op 14 september 2021 onder het nummer 167.022/CO/149.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024;

- stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, geregistreerd op 14 september 2021 onder het nummer 167.020/CO/149.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

HOOFDSTUK VIII. – Inspraak en overleg

Art. 23. – Statuut vakbondsafvaardiging

Indien er zich problemen voordoen met betrekking tot de werking van de syndicale afvaardiging (artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuut vakbondsafvaardigingen), en er op ondernemingsniveau geen oplossing bereikt wordt, kan de meest gerede partij dit probleem voorleggen aan de woordvoerders van de betrokken patronale en/of werknemersorganisaties. De woordvoerders engageren zich om binnen een redelijke termijn van twee maanden na deze melding naar een oplossing te zoeken voor het gestelde probleem.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 inzake het statuut van de syndicale afvaardiging, geregistreerd onder het nummer 154.080/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 februari 2020 (BS van 27 februari 2020) wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IX. – Werkgroepen

Art. 24. – Werkgroep functieclassificatie

Er zal een classificatiecommissie geïnstalleerd worden, bestaande uit experten inzake functieclassificatie van de verschillende organisaties met als doel onder meer het actualiseren van de functiecategorieën, de omschrijvingen van deze categorieën, …

Deze classificatiecommissie dient haar werkzaamheden af te ronden voor 31 december 2024, waarna de gemaakte afspraken zullen worden omgezet in een collectieve arbeidsovereenkomst inzake functieclassificatie, en dit voor 30 juni 2025.

Art. 25. – Werkgroep huidige cao ongezond en gevaarlijk werk

Een werkgroep wordt opgericht die werk maakt van een collectieve arbeidsovereenkomst die de huidige collectieve arbeidsovereenkomst inzake premie voor ongezond en gevaarlijk werk herziet. Hierbij zal rekening worden gehouden met de beginselen van preventie, risico-analyse en overleg.

Art. 26. – OpleidingsCV

Er wordt een werkgroep geïnstalleerd, met doel uit te klaren met welke tool er dient gewerkt te worden voor het opmaken van een opleidingsCV.

De deadline voor het afronden van de werkzaamheden is bepaald op 30 juni 2023.

HOOFDSTUK X. – Sociale vrede en duur van het akkoord

Art. 27. – Sociale vrede

De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duur van onderhavige overeenkomst. Bijgevolg zal op nationaal of regionaal vlak of op ondernemingsvlak geen enkele eis van algemene of collectieve aard gesteld, aangemoedigd of ondersteund worden die van aard zou zijn de verbintenissen van de ondernemingen voorzien in deze overeenkomst uit te breiden of die van aard zou zijn de loonkosten van de ondernemingen te verhogen.

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 6 kan er echter op ondernemingsniveau onderhandeld worden over een verhoging van de coronapremie tot maximum 500 euro en dit uiterlijk op 15 december 2021.

Art. 28. – Duur

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, met uitzondering van:

- artikels 1 en 28, die in werking treden op 1 januari 2021 en gesloten worden voor onbepaalde duur;

- artikels 4, 5 en 8, die in werking treden op 1 december 2021 en gesloten worden voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 8§ 2 betreffende de terugbetaling voor de kosten voor kinderopvang dat buiten werking zal treden op 31 december 2024;

- artikel 6, dat in werking treedt op 1 augustus 2021 en buiten werking treedt op 31 december 2021;

- artikels 9, 10, 11, 12, 14 en 23, die in werking treden op 1 januari 2022 en gesloten worden voor onbepaalde duur;

- artikel 13 dat in werking treedt op 1 januari 2022 en buiten werking treedt op 30 juni 2023;

- artikels 15 en 19 die in werking treden op 1 december 2021 en buiten werking treden op 30 juni 2023;

- artikel 16, dat in werking treedt op 1 januari 2022 en buiten werking treedt op 31 december 2024;

- artikel 18, dat in werking treedt op 1 december 2021 en buiten werking treedt op 31 december 2022, met uitzondering van artikel 18§ 4 betreffende het aantal vrijwillige overuren die niet meegeteld worden in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26 *bis* § 1*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971, dat buiten werking zal treden op 30 juni 2023;

- artikel 20, dat in werking treedt op 1 juli 2021 en buiten werking treedt op 30 juni 2023;

- artikels 21 en 26, die in werking treden op 1 januari 2021 en buiten werking treden op 30 juni 2023;

- artikel 22, dat in werking treedt op 1 januari 2021 en buiten werking treedt op 31 december 2024;

- artikel 24, dat in werking treedt op 1 januari 2021 en buiten werking treedt op 30 juni 2025.

§ 2. De artikelen die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en aan de ondertekenende organisaties.

§ 3. De artikelen die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en aan de ondertekenende organisaties.

Art. 29.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

BIJLAGE AAN HET NATIONAAL AKKOORD 2021-2022

JONGERENLONEN – PARITAIRE VERKLARING

De sociale partners van de sector elektriciens verklaren hierbij niet akkoord te kunnen gaan met de herinvoering van de loondegressiviteit voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.

Dit is volgens hen niet de manier om jeugdwerkloosheid aan te pakken. Dergelijke maatregel is nefast voor een sector die aantrekkelijk wenst te zijn voor jongeren die gekozen hebben voor een technische of een beroepsopleiding. Daarom heeft de sector zelf enkele jaren geleden beslist om de loondegressiviteit voor jongeren af te schaffen.

Als sector zijn wij steeds bereid om op een constructieve manier mee te werken om een werkbare oplossing te vinden waarbij de kern van het probleem kan worden aangepakt.

Namens de sociale partners van het PSC 149.01.

800 TABELLEN

810-a. MINIMUMLONEN (VANAF 1 JANUARI 2021)
810-b. MINIMUMLONEN (VANAF 1 DECEMBER 2021)
810-c. MINIMUMLONEN (VANAF 1 JANUARI 2022)
830-a. VERVOERKOSTEN – PRIVEVERVOER (VANAF 1 FEBRUARI 2021)
830-b. VERVOERKOSTEN – PRIVEVERVOER (VANAF 1 FEBRUARI 2022)
840-a. MOBILITEITSVERGOEDINGEN (VANAF 1 FEBRUARI 2021)
840-b. MOBILITEITSVERGOEDINGEN (VANAF 1 FEBRUARI 202

810-a. Minimumlonen (vanaf 1 januari 2021)

Vanaf 1 januari 2021 verhogen de lonen met 0,90 % (indexverhoging).

CATEGORIEEN		Span-ning	38u/ week	39u/ week (*)	40u/ week (*)
A	Hulpwerkman	100	13,58	13,23	12,90
B	Geoefende werkman 2e categorie	106	14,39	14,02	13,67
C	Geoefende werkman 1e categorie	115	15,62	15,21	14,84
D	Geschoolde arbeider 3e categorie	125	16,98	16,54	16,13
E	Geschoolde arbeider 2e categorie	132	17,93	17,46	17,03
F	Geschoolde arbeider 1e categorie	140	19,01	18,52	18,06

(*) 40 uur per week en 39 uur per week is slechts mogelijk mits compensatiedagen. Sinds 01.12.1989 werd het stelsel van 38 uur per week veralgemeend voor de sector.

1. Minimumlonen vastgelegd bij cao.

2. Afrondingen: ...,0001 tot en met ...,0049 = lagere eurocent - ...,0050 tot en met ...,0099 = hogere eurocent.

3. Vanaf 01.04.1991 verplichte vermelding van de categorie op de loonfiche.

4. Anciënniteitslonen. De hierboven vermelde minimumuurlonen zijn aanwervingslonen. Om het minimumloon correct toe te passen, moet je de bedragen verhogen in functie van de anciënniteit (dienstjaren in eenzelfde onderneming en functieklasse): + 1 % na 1 jaar dienst + 0,5 % jaarlijks vanaf het 2de jaar (maximum anciënniteitstoeslag + 13 %).

Lonen anciënniteit

Jaren	Factor	38u/week					
Ervaring		A	B	C	D	E	F
0-1 jaar		13,58	14,39	15,62	16,98	17,93	19,01
1 jaar	1,01	13,72	14,53	15,78	17,15	18,11	19,20
2 jaar	1,015	13,78	14,61	15,85	17,23	18,20	19,30
3 jaar	1,02	13,85	14,68	15,93	17,32	18,29	19,39
4 jaar	1,025	13,92	14,75	16,01	17,40	18,38	19,49
5 jaar	1,03	13,99	14,82	16,09	17,49	18,47	19,58
6 jaar	1,035	14,06	14,89	16,17	17,57	18,56	19,68
7 jaar	1,04	14,12	14,97	16,24	17,66	18,65	19,77
8 jaar	1,045	14,19	15,04	16,32	17,74	18,74	19,87
9 jaar	1,05	14,26	15,11	16,40	17,83	18,83	19,96
10 jaar	1,055	14,33	15,18	16,48	17,91	18,92	20,06
11 jaar	1,06	14,39	15,25	16,56	18,00	19,01	20,15
12 jaar	1,065	14,46	15,33	16,64	18,08	19,10	20,25
13 jaar	1,07	14,53	15,40	16,71	18,17	19,19	20,34
14 jaar	1,075	14,60	15,47	16,79	18,25	19,27	20,44
15 jaar	1,08	14,67	15,54	16,87	18,34	19,36	20,53
16 jaar	1,085	14,73	15,61	16,95	18,42	19,45	20,63
17 jaar	1,09	14,80	15,69	17,03	18,51	19,54	20,72
18 jaar	1,095	14,87	15,76	17,10	18,59	19,63	20,82
19 jaar	1,1	14,94	15,83	17,18	18,68	19,72	20,91
20 jaar	1,105	15,01	15,90	17,26	18,76	19,81	21,01
21 jaar	1,11	15,07	15,97	17,34	18,85	19,90	21,10
22 jaar	1,115	15,14	16,04	17,42	18,93	19,99	21,20
23 jaar	1,12	15,21	16,12	17,49	19,02	20,08	21,29
24 jaar	1,125	15,28	16,19	17,57	19,10	20,17	21,39
25 jaar	1,13	15,35	16,26	17,65	19,19	20,26	21,48
26 jaar	1,135	15,41	16,33	17,73	19,27	20,35	21,58

39u/week						40u/week					
A	B	C	D	E	F	A	B	C	D	E	F
13,23	14,02	15,21	16,54	17,46	18,52	12,9	13,67	14,84	16,13	17,03	18,06
13,36	14,16	15,36	16,71	17,63	18,71	13,03	13,81	14,99	16,29	17,20	18,24
13,43	14,23	15,44	16,79	17,72	18,80	13,09	13,88	15,06	16,37	17,29	18,33
13,49	14,30	15,51	16,87	17,81	18,89	13,16	13,94	15,14	16,45	17,37	18,42
13,56	14,37	15,59	16,95	17,90	18,98	13,22	14,01	15,21	16,53	17,46	18,51
13,63	14,44	15,67	17,04	17,98	19,08	13,29	14,08	15,29	16,61	17,54	18,60
13,69	14,51	15,74	17,12	18,07	19,17	13,35	14,15	15,36	16,69	17,63	18,69
13,76	14,58	15,82	17,20	18,16	19,26	13,42	14,22	15,43	16,78	17,71	18,78
13,83	14,65	15,89	17,28	18,25	19,35	13,48	14,29	15,51	16,86	17,80	18,87
13,89	14,72	15,97	17,37	18,33	19,45	13,55	14,35	15,58	16,94	17,88	18,96
13,96	14,79	16,05	17,45	18,42	19,54	13,61	14,42	15,66	17,02	17,97	19,05
14,02	14,86	16,12	17,53	18,51	19,63	13,67	14,49	15,73	17,10	18,05	19,14
14,09	14,93	16,20	17,62	18,59	19,72	13,74	14,56	15,80	17,18	18,14	19,23
14,16	15,00	16,27	17,70	18,68	19,82	13,80	14,63	15,88	17,26	18,22	19,32
14,22	15,07	16,35	17,78	18,77	19,91	13,87	14,70	15,95	17,34	18,31	19,41
14,29	15,14	16,43	17,86	18,86	20,00	13,93	14,76	16,03	17,42	18,39	19,50
14,35	15,21	16,50	17,95	18,94	20,09	14,00	14,83	16,10	17,50	18,48	19,60
14,42	15,28	16,58	18,03	19,03	20,19	14,06	14,90	16,18	17,58	18,56	19,69
14,49	15,35	16,65	18,11	19,12	20,28	14,13	14,97	16,25	17,66	18,65	19,78
14,55	15,42	16,73	18,19	19,21	20,37	14,19	15,04	16,32	17,74	18,73	19,87
14,62	15,49	16,81	18,28	19,29	20,46	14,25	15,11	16,40	17,82	18,82	19,96
14,69	15,56	16,88	18,36	19,38	20,56	14,32	15,17	16,47	17,90	18,90	20,05
14,75	15,63	16,96	18,44	19,47	20,65	14,38	15,24	16,55	17,98	18,99	20,14
14,82	15,70	17,04	18,52	19,56	20,74	14,45	15,31	16,62	18,07	19,07	20,23
14,88	15,77	17,11	18,61	19,64	20,84	14,51	15,38	16,70	18,15	19,16	20,32
14,95	15,84	17,19	18,69	19,73	20,93	14,58	15,45	16,77	18,23	19,24	20,41
15,02	15,91	17,26	18,77	19,82	21,02	14,64	15,52	16,84	18,31	19,33	20,50

810-b. Minimumlonen (vanaf 1 december 2021)

Vanaf 1 december 2021 verhogen de lonen met 0,4 % (loonsverhoging).

CATEGORIEEN		Span-ning	38u/ week	39u/ week (*)	40u/ week (*)
A	Hulpwerkman	100	13,63	13,28	12,95
B	Geoefende werkman 2e categorie	106	14,45	14,08	13,73
C	Geoefende werkman 1e categorie	115	15,67	15,27	14,89
D	Geschoolde arbeider 3e categorie	125	17,04	16,60	16,19
E	Geschoolde arbeider 2e categorie	132	17,99	17,53	17,09
F	Geschoolde arbeider 1e categorie	140	19,08	18,59	18,13

(*) 40 uur per week en 39 uur per week is slechts mogelijk mits compensatiedagen. Sinds 01.12.1989 werd het stelsel van 38 uur per week veralgemeend voor de sector.

1. Minimumlonen vastgelegd bij cao.

2. Afrondingen: ...,0001 tot en met ...,0049 = lagere eurocent - ...,0050 tot en met ...,0099 = hogere eurocent.

3. Vanaf 01.04.1991 verplichte vermelding van de categorie op de loonfiche.

4. Anciënniteitslonen. De hierboven vermelde minimumuurlonen zijn aanwervingslonen. Om het minimumloon correct toe te passen, moet je de bedragen verhogen in functie van de anciënniteit (dienstjaren in eenzelfde onderneming en functieklasse): + 1 % na 1 jaar dienst + 0,5 % jaarlijks vanaf het 2de jaar (maximum anciënniteitstoeslag + 13 %).

Jaren	Factor	38u/week					
Ervaring		A	B	C	D	E	F
0-1 jaar		13,63	14,45	15,67	17,04	17,99	19,08
1 jaar	1,01	13,77	14,59	15,83	17,21	18,17	19,27
2 jaar	1,015	13,83	14,67	15,91	17,3	18,26	19,37
3 jaar	1,02	13,90	14,74	15,98	17,38	18,35	19,46
4 jaar	1,025	13,97	14,81	16,06	17,47	18,44	19,56
5 jaar	1,03	14,04	14,88	16,14	17,55	18,53	19,65
6 jaar	1,035	14,11	14,96	16,22	17,64	18,62	19,75
7 jaar	1,04	14,18	15,03	16,3	17,72	18,71	19,84
8 jaar	1,045	14,24	15,1	16,38	17,81	18,8	19,94
9 jaar	1,05	14,31	15,17	16,45	17,89	18,89	20,03
10 jaar	1,055	14,38	15,24	16,53	17,98	18,98	20,13
11 jaar	1,06	14,45	15,32	16,61	18,06	19,07	20,22
12 jaar	1,065	14,52	15,39	16,69	18,15	19,16	20,32
13 jaar	1,07	14,58	15,46	16,77	18,23	19,25	20,42
14 jaar	1,075	14,65	15,53	16,85	18,32	19,34	20,51
15 jaar	1,08	14,72	15,61	16,92	18,4	19,43	20,61
16 jaar	1,085	14,79	15,68	17	18,49	19,52	20,7
17 jaar	1,09	14,86	15,75	17,08	18,57	19,61	20,8
18 jaar	1,095	14,92	15,82	17,16	18,66	19,7	20,89
19 jaar	1,1	14,99	15,9	17,24	18,74	19,79	20,99
20 jaar	1,105	15,06	15,97	17,32	18,83	19,88	21,08
21 jaar	1,11	15,13	16,04	17,39	18,91	19,97	21,18
22 jaar	1,115	15,20	16,11	17,47	19	20,06	21,27
23 jaar	1,12	15,27	16,18	17,55	19,08	20,15	21,37
24 jaar	1,125	15,33	16,26	17,63	19,17	20,24	21,47
25 jaar	1,13	15,40	16,33	17,71	19,26	20,33	21,56

39u/week						40u/week					
A	B	C	D	E	F	A	B	C	D	E	F
13.28	14.08	15.27	16.60	17.53	18.59	12.95	13.73	14.89	16.19	17.09	18.13
13,41	14,22	15,42	16,77	17,71	18,78	13,08	13,87	15,04	16,35	17,26	18,31
13,48	14,29	15,50	16,85	17,79	18,87	13,14	13,94	15,11	16,43	17,35	18,40
13,55	14,36	15,58	16,93	17,88	18,96	13,21	14,00	15,19	16,51	17,43	18,49
13,61	14,43	15,65	17,02	17,97	19,05	13,27	14,07	15,26	16,59	17,52	18,58
13,68	14,50	15,73	17,10	18,06	19,15	13,34	14,14	15,34	16,68	17,60	18,67
13,74	14,57	15,80	17,18	18,14	19,24	13,40	14,21	15,41	16,76	17,69	18,76
13,81	14,64	15,88	17,26	18,23	19,33	13,47	14,28	15,49	16,84	17,77	18,86
13,88	14,71	15,96	17,35	18,32	19,43	13,53	14,35	15,56	16,92	17,86	18,95
13,94	14,78	16,03	17,43	18,41	19,52	13,60	14,42	15,63	17,00	17,94	19,04
14,01	14,85	16,11	17,51	18,49	19,61	13,66	14,49	15,71	17,08	18,03	19,13
14,08	14,92	16,19	17,60	18,58	19,71	13,73	14,55	15,78	17,16	18,12	19,22
14,14	15,00	16,26	17,68	18,67	19,80	13,79	14,62	15,86	17,24	18,20	19,31
14,21	15,07	16,34	17,76	18,76	19,89	13,86	14,69	15,93	17,32	18,29	19,40
14,28	15,14	16,42	17,85	18,84	19,98	13,92	14,76	16,01	17,40	18,37	19,49
14,34	15,21	16,49	17,93	18,93	20,08	13,99	14,83	16,08	17,49	18,46	19,58
14,41	15,28	16,57	18,01	19,02	20,17	14,05	14,90	16,16	17,57	18,54	19,67
14,48	15,35	16,64	18,09	19,11	20,26	14,12	14,97	16,23	17,65	18,63	19,76
14,54	15,42	16,72	18,18	19,20	20,36	14,18	15,03	16,30	17,73	18,71	19,85
14,61	15,49	16,80	18,26	19,28	20,45	14,25	15,10	16,38	17,81	18,80	19,94
14,67	15,56	16,87	18,34	19,37	20,54	14,31	15,17	16,45	17,89	18,88	20,03
14,74	15,63	16,95	18,43	19,46	20,63	14,37	15,24	16,53	17,97	18,97	20,12
14,81	15,70	17,03	18,51	19,55	20,73	14,44	15,31	16,60	18,05	19,06	20,21
14,87	15,77	17,10	18,59	19,63	20,82	14,50	15,38	16,68	18,13	19,14	20,31
14,94	15,84	17,18	18,68	19,72	20,91	14,57	15,45	16,75	18,21	19,23	20,40
15,01	15,91	17,26	18,76	19,81	21,01	14,63	15,51	16,83	18,29	19,31	20,49

810-c. Minimumlonen (vanaf 1 januari 2022)

Vanaf 1 januari 2022 verhogen de lonen met 3,95 % (indexverhoging).

CATEGORIEEN		Span-ning	38u/ week	39u/ week (*)	40u/ week (*)
A	Hulpwerkman	100	14,17	13,81	13,46
B	Geoefende werkman 2e categorie	106	15,02	14,64	14,27
C	Geoefende werkman 1e categorie	115	16,30	15,88	15,48
D	Geschoolde arbeider 3e categorie	125	17,71	17,26	16,83
E	Geschoolde arbeider 2e categorie	132	18,70	18,23	17,77
F	Geschoolde arbeider 1e categorie	140	19,84	19,33	18,84

(*) 40 uur per week en 39 uur per week is slechts mogelijk mits compensatiedagen. Sinds 01.12.1989 werd het stelsel van 38 uur per week veralgemeend voor de sector.

1. Minimumlonen vastgelegd bij cao.

2. Afrondingen: ...,0001 tot en met ...,0049 = lagere eurocent - ...,0050 tot en met ...,0099 = hogere eurocent.

3. Vanaf 01.04.1991 verplichte vermelding van de categorie op de loonfiche.

4. Anciënniteitslonen. De hierboven vermelde minimumuurlonen zijn aanwervingslonen. Om het minimumloon correct toe te passen, moet je de bedragen verhogen in functie van de anciënniteit (dienstjaren in eenzelfde onderneming en functieklasse): + 1 % na 1 jaar dienst + 0,5 % jaarlijks vanaf het 2de jaar (maximum anciënniteitstoeslag + 13 %).

Jaren	Factor	38u/week					
Ervaring		A	B	C	D	E	F
0-1 jaar		14,17	15,02	16,3	17,71	18,7	19,84
1 jaar	1,01	14,31	15,17	16,46	17,89	18,89	20,04
2 jaar	1,015	14,38	15,25	16,54	17,98	18,98	20,14
3 jaar	1,02	14,45	15,32	16,63	18,06	19,07	20,24
4 jaar	1,025	14,52	15,40	16,71	18,15	19,17	20,34
5 jaar	1,03	14,60	15,47	16,79	18,24	19,26	20,44
6 jaar	1,035	14,67	15,55	16,87	18,33	19,35	20,53
7 jaar	1,04	14,74	15,62	16,95	18,42	19,45	20,63
8 jaar	1,045	14,81	15,70	17,03	18,51	19,54	20,73
9 jaar	1,05	14,88	15,77	17,12	18,60	19,64	20,83
10 jaar	1,055	14,95	15,85	17,20	18,68	19,73	20,93
11 jaar	1,06	15,02	15,92	17,28	18,77	19,82	21,03
12 jaar	1,065	15,09	16,00	17,36	18,86	19,92	21,13
13 jaar	1,07	15,16	16,07	17,44	18,95	20,01	21,23
14 jaar	1,075	15,23	16,15	17,52	19,04	20,10	21,33
15 jaar	1,08	15,30	16,22	17,60	19,13	20,20	21,43
16 jaar	1,085	15,37	16,30	17,69	19,22	20,29	21,53
17 jaar	1,09	15,45	16,37	17,77	19,30	20,38	21,63
18 jaar	1,095	15,52	16,45	17,85	19,39	20,48	21,72
19 jaar	1,1	15,59	16,52	17,93	19,48	20,57	21,82
20 jaar	1,105	15,66	16,60	18,01	19,57	20,66	21,92
21 jaar	1,11	15,73	16,67	18,09	19,66	20,76	22,02
22 jaar	1,115	15,80	16,75	18,17	19,75	20,85	22,12
23 jaar	1,12	15,87	16,82	18,26	19,84	20,94	22,22
24 jaar	1,125	15,94	16,90	18,34	19,92	21,04	22,32
25 jaar	1,13	16,01	16,97	18,42	20,01	21,13	22,42
26 jaar	1,135	16,08	17,05	18,50	20,10	21,22	22,52

39u/week						40u/week					
A	B	C	D	E	F	A	B	C	D	E	F
13,81	14,64	15,88	17,26	18,23	19,33	13,46	14,27	15,48	16,83	17,77	18,84
13,95	14,79	16,04	17,43	18,41	19,52	13,59	14,41	15,63	17,00	17,95	19,03
14,02	14,86	16,12	17,52	18,50	19,62	13,66	14,48	15,71	17,08	18,04	19,12
14,09	14,93	16,20	17,61	18,59	19,72	13,73	14,56	15,79	17,17	18,13	19,22
14,16	15,01	16,28	17,69	18,69	19,81	13,80	14,63	15,87	17,25	18,21	19,31
14,22	15,08	16,36	17,78	18,78	19,91	13,86	14,70	15,94	17,33	18,30	19,41
14,29	15,15	16,44	17,86	18,87	20,01	13,93	14,77	16,02	17,42	18,39	19,50
14,36	15,23	16,52	17,95	18,96	20,10	14,00	14,84	16,10	17,50	18,48	19,59
14,43	15,30	16,59	18,04	19,05	20,20	14,07	14,91	16,18	17,59	18,57	19,69
14,50	15,37	16,67	18,12	19,14	20,30	14,13	14,98	16,25	17,67	18,66	19,78
14,57	15,45	16,75	18,21	19,23	20,39	14,20	15,05	16,33	17,76	18,75	19,88
14,64	15,52	16,83	18,30	19,32	20,49	14,27	15,13	16,41	17,84	18,84	19,97
14,71	15,59	16,91	18,38	19,41	20,59	14,33	15,20	16,49	17,92	18,93	20,06
14,78	15,66	16,99	18,47	19,51	20,68	14,40	15,27	16,56	18,01	19,01	20,16
14,85	15,74	17,07	18,55	19,60	20,78	14,47	15,34	16,64	18,09	19,10	20,25
14,91	15,81	17,15	18,64	19,69	20,88	14,54	15,41	16,72	18,18	19,19	20,35
14,98	15,88	17,23	18,73	19,78	20,97	14,60	15,48	16,80	18,26	19,28	20,44
15,05	15,96	17,31	18,81	19,87	21,07	14,67	15,55	16,87	18,34	19,37	20,54
15,12	16,03	17,39	18,90	19,96	21,17	14,74	15,63	16,95	18,43	19,46	20,63
15,19	16,10	17,47	18,99	20,05	21,26	14,81	15,70	17,03	18,51	19,55	20,72
15,26	16,18	17,55	19,07	20,14	21,36	14,87	15,77	17,11	18,60	19,64	20,82
15,33	16,25	17,63	19,16	20,24	21,46	14,94	15,84	17,18	18,68	19,72	20,91
15,40	16,32	17,71	19,24	20,33	21,55	15,01	15,91	17,26	18,77	19,81	21,01
15,47	16,40	17,79	19,33	20,42	21,65	15,08	15,98	17,34	18,85	19,90	21,10
15,54	16,47	17,87	19,42	20,51	21,75	15,14	16,05	17,42	18,93	19,99	21,20
15,61	16,54	17,94	19,50	20,60	21,84	15,21	16,13	17,49	19,02	20,08	21,29
15,67	16,62	18,02	19,59	20,69	21,94	15,28	16,20	17,57	19,10	20,17	21,38

830-a. Vervoerkosten – privévervoer (vanaf 1 februari 2021)

+ 1,95 %

Aantal km	Wekelijkse bijdrage	Maandelijkse bijdrage	Aantal km	Wekelijkse bijdrage	Maandelijkse bijdrage
1	5,48	18,26	43 - 45	28,34	94,50
2	6,13	20,45	46 - 48	30,12	99,56
3	6,75	22,21	49 - 51	31,52	105,97
4	7,29	24,26	52 - 54	32,54	109,79
5	7,91	26,05	55 - 57	33,83	112,34
6	8,41	27,83	58 - 60	35,11	116,18
7	8,80	29,63	61 - 65	36,40	120,01
8	9,33	31,14	66 - 70	38,31	126,41
9	9,84	33,19	71 - 75	39,58	132,79
10	10,34	34,48	76 - 80	42,14	137,88
11	10,99	37,03	81 - 85	43,40	144,28
12	11,48	38,31	86 - 90	45,33	150,63
13	12,01	39,58	91 - 95	47,22	155,75
14	12,50	42,14	96 - 100	48,51	162,15
15	13,03	43,40	101 - 105	50,41	168,50
16	13,66	45,33	106 - 110	52,35	174,90
17	14,18	47,22	111 - 115	54,24	180,00
18	14,70	48,51	116 - 120	56,19	186,38
19	15,31	51,06	121 - 125	57,47	191,52
20	15,84	52,35	126 - 130	59,37	197,92

Aantal km	Wekelijkse bijdrage	Maandelijkse bijdrage	Aantal km	Wekelijkse bijdrage	Maandelijkse bijdrage
21	16,34	54,24	131 - 135	61,29	204,28
22	16,86	56,19	136 - 140	62,55	210,66
23	17,49	58,09	141 - 145	65,13	215,77
24	18,00	59,37	146 - 150	67,67	223,41
25	18,39	61,91	151 - 155	67,67	227,27
26	19,17	63,20	156 - 160	70,22	232,36
27	19,53	65,13	161 - 165	71,51	238,75
28	19,89	67,67	166 - 170	72,77	243,84
29	20,68	68,94	171 - 175	75,33	250,23
30	21,07	70,22	176 -180	76,61	256,62
31 - 33	21,97	74,04	181 - 185	79,15	260,47
34 - 36	23,75	79,15	186 - 190	80,42	266,83
37 - 39	25,15	84,26	191 - 195	81,71	273,23
40 - 42	26,81	89,39	196 - 200	84,26	278,33

830-b. Vervoerkosten – privévervoer (vanaf 1 februari 2022)

+ 2,14 %

Aantal km	Wekelijkse bijdrage	Maandelijkse bijdrage	Aantal km	Wekelijkse bijdrage	Maandelijkse bijdrage
1	5,60	18,65	43 - 45	28,95	96,52
2	6,26	20,89	46 - 48	30,76	101,69
3	6,89	22,69	49 - 51	32,19	108,24
4	7,45	24,78	52 - 54	33,24	112,14
5	8,08	26,61	55 - 57	34,55	114,74
6	8,59	28,43	58 - 60	35,86	118,67
7	8,99	30,26	61 - 65	37,18	122,58
8	9,53	31,81	66 - 70	39,13	129,12
9	10,05	33,90	71 - 75	40,43	135,63
10	10,56	35,22	76 - 80	43,04	140,83
11	11,23	37,82	81 - 85	44,33	147,37
12	11,73	39,13	86 - 90	46,30	153,85
13	12,27	40,43	91 - 95	48,23	159,08
14	12,77	43,04	96 - 100	49,55	165,62
15	13,31	44,33	101 - 105	51,49	172,11
16	13,95	46,30	106 - 110	53,47	178,64
17	14,48	48,23	111 - 115	55,40	183,85
18	15,01	49,55	116 - 120	57,39	190,37
19	15,64	52,15	121 - 125	58,70	195,62
20	16,18	53,47	126 - 130	60,64	202,16

Aantal km	Wekelijkse bijdrage	Maandelijkse bijdrage	Aantal km	Wekelijkse bijdrage	Maandelijkse bijdrage
21	16,69	55,40	131 - 135	62,60	208,65
22	17,22	57,39	136 - 140	63,89	215,17
23	17,86	59,33	141 - 145	66,52	220,39
24	18,39	60,64	146 - 150	69,12	228,19
25	18,78	63,23	151 - 155	69,12	232,13
26	19,58	64,55	156 - 160	71,72	237,33
27	19,95	66,52	161 - 165	73,04	243,86
28	20,32	69,12	166 - 170	74,33	249,06
29	21,12	70,42	171 - 175	76,94	255,58
30	21,52	71,72	176 -180	78,25	262,11
31 - 33	22,44	75,62	181 - 185	80,84	266,04
34 - 36	24,26	80,84	186 - 190	82,14	272,54
37 - 39	25,69	86,06	191 - 195	83,46	279,08
40 - 42	27,38	91,30	196 - 200	86,06	284,29

840-a. Mobiliteitsvergoedingen (vanaf 1 februari 2021)

MOBILITEITSVERGOEDINGEN - ELEKTRICIENS (PSC 149.01)					
	Index-mecha-nisme*	Open-baar vervoer	Eigen wagen	Voertuig van de werkgever	Chauffeurs-vergoeding
1 februari 2021	0,77 %		€ 0,2780	€ 0,1395	Chauffeurs met passagiers: € 0,1579 ****
					Chauffeurs zonder passagiers: € 0,1464

840-b. Mobiliteitsvergoedingen (vanaf 1 februari 2022)

MOBILITEITSVERGOEDINGEN - ELEKTRICIENS (PSC 149.01)					
	Index-mecha-nisme*	Open-baar vervoer	Eigen wagen	Voertuig van de werkgever	Chauffeurs-vergoeding
1 februari 2022	5,15 %		€ 0,2923	€ 0,1467	Chauffeurs met passagiers: € 0,1579 ****
					Chauffeurs zonder passagiers: € 0,1539

* Sinds 1 februari 2012 wordt ook de chauffeursvergoeding geïndexeerd.

** Geen indexering ingevolge nationaal akkoord, wel aanpassing tot maximumbedrag van de vrijstelling RSZ.

*** Geen indexering omdat RSZ-plafond bereikt is.

**** Aanpassing tot maximumbedrag van de vrijstelling RSZ.

metallos.be

f Métallos FGTB - ABVV

V.U.: HILLAL SOR, MWB-ABVV, RUE DE NAMUR 49, 5000 BEEZ | 2169