



20/
21/22

OP ZAK PSC 149.01

ELEKTRICIENS



Inhoudsopgave

1. Inkomen 6

1.1	Loonvoorwaarden	6
1.2	Sectoraal minimumloon	9
1.3	Premies	10
1.4	Vervoerskosten	13
1.5	Gereedschapskoffer	17

2. Arbeidsvoorwaarden 18

2.1	Opzegtermijnen	18
2.2	Werkloosheid	25
2.3	Ziekte & arbeidsongeval	26
2.4	Aanvullend pensioen	31
2.5	Precaire contracten	35

3. Arbeidstijd 36

3.1	Wekelijkse arbeidsduur	36
3.2	Overuren	36
3.3	Vakantie- en feestdagen	39
3.4	Klein verlet	45
3.5	Loopbaanverlof	48

4. Onderbreking van de loopbaan 49

4.1	Tijdskrediet met motief & landingsbanen	49
4.2	Thematische verloven	56
4.3	Moederschaps- en vaderschapsverlof	58
4.4.	Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	61

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) 64

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

6. Vorming & opleiding 69

6.1	Opleidingsinspanningen	69
6.2	Vormingskrediet	69
6.3	Bedrijfsopleidingsplannen	70
6.4	Recht op opleiding	71
6.5	Opleidingspaspoort en ervaringsbewijs	72
6.6	Opleidings-cv	72
6.7	Scholingsbeding	73
6.8	Betaald educatief verlof	73

7. Werkbaar werk 77

8. Fonds voor Bestaanszekerheid 79

9. Sociaal overleg 83

9.1	Syndicale delegatie	83
9.2	Vakbondsvorming	84
9.3	Werkzekerheid	84

10. Inzetbaarheid 86

10.1	Sollicitatieverlof	86
10.2	Outplacement	86

Bijlage: Vervoerskosten 89

A.	Vervoerskosten	89
B.	Minimumlonen	90
C.	Overzichtstabel van de anciënniteitstoelagen	91
D.	Mobiliteitsvergoedingen	92

Adressen 94



Raadpleeg deze *Op Zak* ook
op onze website www.metallos.be/nl
De online versie primeert altijd op het gedrukte boekje.



1. Inkomen

1.1 Loonvoorwaarden

1.1.1 Index

De indexverhoging wordt berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van december van het voorgaande jaar (2021) en de afgevlakte gezondheidsindex van december van het jaar daarvoor (2020). Zo bedroeg de indexaanpassing 0,71 % op 1 januari 2020 en 0,90 % op 1 januari 2021. De indexering in januari 2022 liep op tot 3,95 %.

1.1.2 Koopkracht

Bovenop de indexering, werden alle minimumuurlonen met 0,4 % verhoogd op 1 december 2021. De bruto-minimumuurlonen op 1 januari 2022 vind je in de tabel achteraan.

Op 1 december 2021 werden tevens ook alle effectieve bruto-uurlonen verhoogd met 0,4 % , behalve voor die ondernemingen waar de 0,4 % loonsverhoging wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe (bijvoorbeeld hogere maaltijdcheques).

Het onderhandelen van een ondernemingsenveloppe dient geconcretiseerd te worden in een bedrijfs-cao, ten laatste tegen 31 maart 2022. Indien er geen akkoord is om te onderhandelen over een enveloppe, of indien er geen cao wordt afgesloten tegen ten laatste 31 maart 2022, worden de effectieve bruto-uurlonen van de arbeiders retroactief verhoogd met 0,4 % vanaf 1 december 2021.

1.1.2.1 Ecocheques

Sinds 2009 kent de sector een systeem van ecocheques. De ecocheque is een extralegaal voordeel, waarop geen belastingen noch

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

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

De referteperiode, met name de periode waarin je hebt gewerkt of die is gelijkgesteld, valt bijgevolg tussen 1 oktober van het voorgaande jaar en 30 september van het huidige jaar.

Welke dagen zijn gelijkgesteld tijdens de referteperiode?

- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid
- Alle dagen van ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid gedurende hoogstens 3 opeenvolgende maanden
- Alle dagen die worden gedekt door een gewaarborgd loon
- Alle dagen van afwezigheid wegens een arbeidsongeval
- De dagen van afwezigheid door ziekte of (arbeids)ongeval voor hoogstens 30 dagen bovenop de dagen gedekt door het gewaarborgd maandloon
- De dagen van moederschaps-, vaderschaps- en geboorteverlof

1.1.2.2 Alternatieve besteding van ecocheques

De waarde van de ecocheques kan ook op een andere manier worden besteed. Voor ondernemingen met vakbondsafvaardiging kan dit enkel via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemings-

niveau, ondertekend door alle vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

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

1.1.2.3 Coronapremie

De coronapremie die wordt toegekend onder de vorm van consumptiecheques valt buiten de loonnorm en werd door de regering in 2021 als mogelijkheid voorzien voor alle ondernemingen die tijdens de coronacrisis 'goede resultaten' hebben behaald. De wetgever sprak zich niet uit over de precieze definiëring van de 'goede resultaten', waardoor de sociale partners in de sectoren hieraan een eigen invulling konden geven. In de sector van de elektriciens leidde dat tot een basispremie van 300 euro die verhoogd kan worden met een variabel gedeelte van 100 euro voor ondernemingen die geen bedrijfsverlies hebben geleden in 2020 (te bekijken op niveau van de technische bedrijfseenheid en voor de jaarrekening waarin het tweede kwartaal van 2020 vervat zit). Je hebt recht op deze premie(s) als je in het tweede kwartaal van 2020 minstens één dag effectief gewerkt hebt. Mocht je werkgever reeds een coronapremie hebben toegekend na 8 juni 2021 dan kan het variabel gedeelte en 100 euro van de basispremie hierop worden aangerekend. Je premie wordt toegekend pro rata je tewerkstelling.

OP ZAK

• Op 1 januari 2022 werden de lonen geïndexeerd met 3,95 %.

1.2 Sectoraal minimumloon

De sectorale minimumlonen alsook de effectieve lonen worden jaarlijks aangepast op 1 januari. De tabel met de bedragen van de minimumuurlonen per categorie, na de loonsverhoging van 1 december 2021 en de indexering van 1 januari 2022, vind je terug als bijlage.

Arbeiders die aan het minimumloon betaald worden, krijgen per jaar van anciënniteit dat ze binnen dezelfde kwalificatie en in dezelfde onderneming werken, een anciënniteitstoeslag toegekend. Sinds 1 januari 2014 bedraagt de anciënniteitstoeslag maximaal 13,5 %. Een overzichtstabel met deze anciënniteitstoeslagen is ter beschikking bij je MWB-ABVV-afgevaardigde of in een van onze MWB-ABVVKantoren. Achteraan deze Op Zak vind je alvast de tabel voor een 38-urenweek.

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

1.3 Premies

1.3.1 Ploegen- en nachtpremie

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

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

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

1.3.2 Eindejaarspremie

1.3.2.1 Algemeen regime – RSZ-code onderneming 067

De eindejaarspremie wordt betaald via het Fonds en bedraagt 8,33 % van het brutoloon over de hele referteperiode, die loopt van 1 juli van het voorgaand jaar tot 30 juni van het huidige jaar.

Voorwaarde is dat je binnen de referteperiode minstens 65 werkdagen (of gelijkgestelde dagen) kunt voorleggen in één of meerdere ondernemingen uit de sector (voor deeltijdse arbeiders: 30 dagen).

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden diverse schorsingsperiodes gelijkgesteld, maar tot hoogstens 1/3 van het aantal gepresteerde dagen tijdens de referteperiode.

Bij ontslag wegens zwaarwichtige redenen verlies je het recht op een eindejaarspremie. Wie in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT of ex-brugpensioen) treedt of met pensioen gaat, ontvangt een volledige premie. De rechthebbenden van een overleden arbeider hebben recht op een basiseindejaarspremie van 1.660 euro.

De eindejaarspremie wordt pro rata berekend op basis van de refer-teperiode bij vrijwillig vertrek, bij ontslag tijdens de referteperiode (met uitzondering van ontslag om zwaarwichtige redenen), bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk overleg, in geval van contract(en) van bepaalde duur met een totale duur van minstens 3 maanden en bij de beëindiging van het contract wegens redenen van overmacht. Arbeiders die tijdens de referteperiode minder dan 1 jaar dienst hebben, maar weliswaar 65 werkdagen of gelijkgestelde dagen in het personeelsregister van de onderneming zijn ingeschreven, hebben ook recht op een proratabetaling van de eindejaarspremie.

De eindejaarspremie wordt uitbetaald voor 31 december volgend op het einde van de referteperiode.

1.3.2.2 Regime FEE/RTD – RSZ-code onderneming 467

De eindejaarspremie wordt betaald via de werkgever en bedraagt 8,33 % van het brutoloon over de referteperiode (van 1 december van het voorgaande jaar tot 30 november van het huidige jaar).

Diverse schorsingsperiodes worden gelijkgesteld, maar met een maximum van 150 dagen per jaar en op voorwaarde van minstens 6 maanden van arbeidsprestaties tijdens het referteejaar: ziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust, vaderschaps-, geboorte- en adoptieverlof, tijdelijke werkloosheid, militaire dienst en palliatief verlof.

Per dag van afwezigheid die niet kan worden verantwoord, kan het bedrag van de eindejaarspremie worden verminderd met 2,48 euro (tot maximaal 24,79 euro).

De rechthebbenden van een overleden arbeider alsook de arbeiders die in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) stappen en de gepensioneerden hebben recht op een volledige eindejaarspremie. Voor de arbeiders in SWT geldt hiertoe wel een anciënniteitsvoorwaarde van 5 jaar in de onderneming.

Arbeiders die ontslagen worden wegens dringende redenen, verliezen het recht op de eindejaarspremie. Arbeiders die de onderneming vrijwillig verlaten hebben slechts recht op een premie indien zij ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben.

De eindejaarspremie wordt pro rata berekend op basis van de referteperiode bij ontslag tijdens de referteperiode (met uitzondering van zwaarwichtige reden), bij contract(en) van bepaalde duur van samen minstens 3 maanden en bij de beëindiging van het contract wegens redenen van overmacht. Bij de beëindiging van het contract wegens redenen van overmacht, wordt een prorataberekening op het betreffende jaar toegepast.

Nieuw! Vanaf 1 december 2021 zal een werkgroep de harmonisatie tussen beide stelsels realiseren.

De eindejaarspremie wordt uitbetaald rond 15 december van het beschouwde jaar.

1.3.3 Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt voor de actieven 120 euro.

1.3.4 Premie voor ongezond en gevaarlijk werk

Op sectorniveau bestaat er een minimumregeling inzake premies voor ongezond en gevaarlijk werk. Het basisloon van arbeiders die

werkzaamheden van uitzonderlijke aard uitoefenen die een gevaar opleveren dat al dan niet eigen is aan het beroep, wordt verhoogd met minstens 15 %. Dezelfde premie geldt voor arbeiders die regelmatig werkzaamheden uitvoeren op een hoogte boven een stabiel niveau of op een onstabiel niveau.

1.4 Vervoerskosten

1.4.1 Woon-werkverkeer

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

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

Openbaar vervoer

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

Privévervoer

Verplaatst de arbeider zich naar het werk met eigen vervoer of te voet, dan heeft hij recht op een vergoeding op basis van de werkgeversbijdrage in het maand- of weekabonnement. De vergoeding moet steeds in haar geheel worden betaald en bovendien voor alle dagen

van de week of maand, afhankelijk van het soort abonnement dat de werkgever als basis gebruikt. Een omrekening van de werkgeversbijdrage naar een dagbedrag is niet toegestaan.

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

In de tabel achteraan worden de tussenkomsten weergegeven die van toepassing zijn vanaf 1 februari 2022.

Vervoer per fiets

Aan de arbeiders die met de fiets naar het werk gaan, wordt sinds 1 juli 2019 een fietsvergoeding toegekend van 0,24 euro per afgelegde kilometer. De fietsvergoeding mag echter nooit lager zijn dan de vergoeding die kan worden verkregen voor een verplaatsing met een ander privévervoermiddel.

Specifieke bepalingen

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

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

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

1.4.2 Mobiliteit

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

Afhankelijk van het gebruikte vervoermiddel, heb je recht op een tussenkomst per kilometer. Onderstaande bedragen zijn van toepassing vanaf 1 februari 2022:

- verplaatsingen met openbaar vervoer: werkgeverstegemoetkoming, gelijk aan de volledige kost van het gebruikte openbaar vervoer (type 1);
- met persoonlijk vervoermiddel: 0,2923 euro per afgelegde kilometer (type 2);
- met voertuig van de werkgever: 0,1467 euro per afgelegde kilometer (type 3).

Als je met een bedrijfsvoertuig minstens 1 medepassagier vervoert, dan word je als chauffeur aanzien en ontvang je hiervoor een vergoeding van 0,1579 euro per afgelegde kilometer. Een chauffeur zonder passagier krijgt hiervoor 0,1539 euro per afgelegde kilometer.

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

Als je verschillende vervoermiddelen combineert, dan heb je voor elk deel van de afgelegde weg recht op de hiermee overeenstemmende

werkgeverstegemoetkoming (voor zover de totale afstand meer dan 5 km bedraagt).

Nieuw! Vanaf 1 januari 2021 wordt een dag mobiliteitsverlof toegekend aan arbeiders die jaarlijks tenminste 40.000 km afleggen. Deze extra dag betaalde vakantie wordt toegekend in het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarin het aantal km werd bereikt. Deze dag kan ook worden omgezet in een recurrent gelijkwaardig voordeel op bedrijfsniveau.

1.4.3 Kosten en vergoedingen voor verplaatsingen vanaf de plaats van tewerkstelling

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

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

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

OP ZAK

- **Nieuw!** Vanaf 1 januari 2021 wordt een dag mobiliteitsverlof toegekend aan arbeiders die jaarlijks tenminste 40.000 km afleggen. Deze extra dag betaalde vakantie wordt toegekend in het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarin het aantal km werd bereikt.

1.5 Gereedschapskoffer

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

2. Arbeidsvoorwaarden

2.1 Opzegtermijnen

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

2.1.1 Ontslag van de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014

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

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

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

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

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

2.1.2 Ontslag door de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014

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

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

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

2.1.3 Ontslag van de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014

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

Je opzegtermijn wordt in drie stappen berekend.

Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor een gedeelte van je opzegtermijn/vergoeding. Het eerste stuk van de opzegtermijn dat betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014, wordt berekend volgens het (oude) sectorale stelsel (tabel 3).

Tabel 3: Oude sectorale opzegtermijnen		
Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
0 tot minder dan 5 jaar	40 dagen = 5 weken en 5 dagen	14 dagen
5 – 10 jaar	48 dagen = 6 weken en 6 dagen	14 dagen
10 jaar – 15 jaar	64 dagen = 9 weken en 1 dag	21 dagen
15 jaar – 20 jaar	97 dagen = 13 weken en 6 dagen	28 dagen
20 jaar – 25 jaar	129 dagen = 18 weken en 3 dagen	35 dagen
25 jaar en meer	129 dagen = 18 weken en 3 dagen	42 dagen

In het geval van een ontslag met het oog op een SWT wordt voor de verworven anciënniteit vóór 31 december 2013 de sectorale (verkorte) opzegtermijn in aanmerking genomen (tabel 4).

Tabel 4: Oude sectorale opzegtermijnen SWT

Anciënniteit	Werkgever
0 – minder dan 20 jaar	28 dagen = 4 weken
20 jaar en meer	56 dagen = 8 weken

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

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

Het verschil tussen de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn en de opzegtermijn die zou zijn gekomen op basis van tabel 1, wordt dan door de RVA bijgepast onder de vorm van een ontslagcompensatievergoeding.

Deze vergoeding moet door de betrokken werknemer bij de ABVV-werkloosheidsdienst worden aangevraagd.

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

Voorbeeld 1

Je wordt ontslagen op 31 maart 2021 en je begon te werken in je bedrijf op 1 januari 1999.

- *Op de datum van je ontslag heb je 22 jaar en 3 maanden anciënniteit in je onderneming en bijgevolg moet je in tabel 1 zoeken naar de overeenkomstige opzegtermijn.*

- *Je opzegtermijn bedraagt in totaal 64 weken, maar slechts een deel hiervan wordt door de werkgever gedragen.*

Aandeel van je werkgever:

- *Tot 1 januari 2014 had je 15 jaar anciënniteit in het oude sectorale stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 13 weken en 6 dagen (zie tabel 3).*
- *Van 1 januari 2014 (= start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 2021 heb je nog 7 jaar en 3 maand anciënniteit lopen tot aan je ontslag, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 24 weken (zie tabel 1).*
- *De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor 13 en 6 dagen + 24 = 37 weken en 6 dagen.*

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

Statuut van de OCV in de Sociale Zekerheid

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

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

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

2.1.4 Ontslag door de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014

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

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

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

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

Voorbeeld 2

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

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

2.1.5 Uitzonderingen

- Er kunnen geen opzegtermijnen worden bedongen die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen

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

2.2 Werkloosheid

2.2.1 Volledige werkloosheid

Wie zonder werk valt, kan een werkloosheidsuitkering aanvragen. De werkloosheidsdienst van het ABVV gaat na of je recht hebt op een werkloosheidsvergoeding. Binnen de 8 kalenderdagen na de uitkeringsaanvraag te hebben ingediend, moet je je inschrijven als werkzoekende bij de dienst voor arbeidsbemiddeling van je regio (VDAB voor Vlaanderen, Actiris voor Brussel en FOREM voor Wallo- nië). Inmiddels wordt een werkloosheidsdossier vaak elektronisch behandeld. Zo worden stukken en ontvangstbewijzen voor je dossier elektronisch overgemaakt. Je kunt ook via het ABVV en met je elek- tronische identiteitskaart je werkloosheidsdossier opvolgen (<http://www.abvv.be/web/guest/mijn-abvv>).

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

2.2.2 Tijdelijke werkloosheid

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

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

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

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

2.3 Ziekte & arbeidsongeval

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

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

2.3.1 Gewaarborgd loon

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

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

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

Wat vraag je aan je behandelende dokter?

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

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

2.3.2 Ziektenfonds

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

2.3.3 Voorwaarden

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

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

2.3.4 Controle

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

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

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

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

Als de controlearts je arbeidsgeschikt verklaart en je het werk niet hervat, kun je je recht op gewaarborgd loon verliezen. Dat kan vanaf

de datum van de eerste uitnodiging voor een afspraak in de dokterspraktijk of van het eerste huisbezoek van de controlearts. De periode van arbeidsongeschiktheid waarover geen geschil bestaat, valt hierbuiten.

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

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

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

2.3.5 Re-integratie langdurig zieken

Sinds 1 januari 2017 voorziet de wet in een re-integratieprocedure voor langdurig zieken. Het initiatief tot re-integratie kan van jezelf, van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds of van je werkgever komen. De arbeidsgeneesheer is het aanspreekpunt, hij beoordeelt in functie van je mogelijkheden, welk soort re-integratie je kunt volgen. Ook de werkpost en de arbeidsomstandigheden dienen aangepast te worden, wat niet altijd mogelijk is. Indien je met een dergelijke re-integratie te maken krijgt, neem dan contact op met je afgevaardigde of secretaris.

2.4 Aanvullend pensioen

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

Alleen wie in totaal minstens 12 maand heeft gewerkt in de sector, heeft recht op een aanvullend pensioen. De gewerkte periode mag onderbroken zijn en verdeeld over meerdere werkgevers, evenwel binnen de sector. Ook de aard (voltijds – deeltijds – bepaalde of onbepaalde duur) van je arbeidscontract speelt hierin geen rol. Periodes van uitzendwerk worden niet meegeteld als gewerkte periode. Je bent dan immers in dienst bij een uitzendkantoor en niet bij een bedrijf van de sector. Ter compensatie wordt het loon van de uitzendkracht verhoogd met een gelijkwaardige pensioenpremie.

Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

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

van voor 31 december 2015 genieten nog van een minimumrendement van 3,25 %.

Je aanvullend pensioen opvragen

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

- De maand waarin je met wettelijk pensioen (65 jaar) gaat;
- De maand waarin je met vervroegd wettelijk pensioen gaat:
 - in 2021
 - 63 jaar / 42 loopbaanjaren
 - 61 of 62 jaar / 43 loopbaanjaren
 - 60 jaar / 44 loopbaanjaren
- Daarnaast zijn er nog overgangsmaatregelen: als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961 dan kun je in deze sector je aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen op respectievelijk 60, 61, 62 en 63 jaar op voorwaarde dat je dan met SWT bent.
- Op geen enkel ander moment kun je je aanvullend pensioen opvragen.

Aanvullend pensioen van bruto naar netto

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

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

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

Leeftijd uitbetaling	vóór 01/07/2013	vanaf 01/07/2013
60 jaar	16,5 %	20 % of 16,5 % ^{(1) (2)}
61 jaar	16,5 %	18 % of 16,5 % ^{(1) (2)}
62 jaar tot 64 jaar	16,5 %	16,5 % ⁽²⁾
65 jaar of ouder	16,5 % of 10 %	16,5 % of 10 % ⁽³⁾

De sector verlaten

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

Wat kan wel?

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

(1) 16,5 % enkel van toepassing indien uitbetaling in kader van de wettelijke pensionering

(2) 10% als uw aanvullend pensioen wordt uitgekeerd na een volledige loopbaan (45 gewerkte jaren) en u minstens de laatste 3 jaren bent blijven werken of werkloos was bent gebleven

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

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

Bij overlijden voor de pensioenleeftijd

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

Informatie over je aanvullend pensioen

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

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

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

OP ZAK

• Het rendement bedraagt **1,75 %** op de bedragen gestort sinds **1 januari 2016** en **3,25 %** op de bedragen gestort **vóór 31 december 2015**.

2.5 Precaire contracten

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

Werk je met een dergelijk contract, dan neem je bij een omzetting naar een contract van onbepaalde duur de volledige anciënniteit over die je hebt opgebouwd in de onderneming. Bij de omzetting kan er ook geen proefperiode meer worden opgelegd.

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

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

3. Arbeidstijd

3.1 Wekelijkse arbeidsduur

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

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

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

3.2 Overuren

In onvoorziene situaties kan van de normale grenzen van de arbeidsduur worden afgeweken en kunnen overuren worden gepestreerd.

Voor bepaalde van deze overuren is een voorafgaande toelating van de vakbondsafvaardiging nodig. Andere zijn aan geen enkele toelating onderworpen (gevallen van overmacht, zoals ongevallen of onvoorziene defecten aan machines).

3.2.1 Interne overurengrens

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

Inhaalrust of uitbetaling

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

3.2.2 Vrijwillige overuren

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

3.2.3 Vrijwillige relance-overuren

In het kader van de coronacrisis besliste de regering dat bedrijven bijkomend nog eens 120 vrijwillige 'relance-uren' kunnen laten presteren. Normaal kunnen ondernemingen gebruik maken van de bestaande 120 'gewone' vrijwillige overuren, maar in combinatie met de relance-uren wordt dat aantal beperkt tot 100. In totaal kunnen ondernemingen dus 220 vrijwillige overuren laten presteren (100 gewone vrijwillige overuren + 120 relance-uren). **Dit is een tijdelijke maatregel die geldig is tot en met 31 december 2022.** De relance-uren zijn netto-overuren. Ze worden betaald aan 100% zonder inhaalrust en zonder overloon. Er worden ook geen sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing op betaald. De relance-uren moet steeds schriftelijk worden overeengekomen tussen de werkgever en de individuele werknemer. Deze overeenkomst is maximaal zes maanden geldig (maar kan telkens worden hernieuwd).

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

Voor de sector van de elektriciens werd het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens opgetrokken van 25 u naar 60 u. Deze regeling geldt tot 30 juni 2023.

Daarnaast heeft de werkgever nu de keuze tussen één van de twee onderstaande systemen voor bijkomende overuren tot 31 december 2022.

- A. Tot 31 december 2022 kan, mits een cao op ondernemingsvlak wordt gesloten met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging ook het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot een maximum van 180 uur per kalenderjaar. In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot maximaal 180 uur per kalenderjaar door het voorafgaandelijk indienen van een toetredingsakte bij de FOD WASO. Bovenop die 180 overuren kunnen nog 40 relance-overuren gepresteerd worden.
- B. Naast de 120 bestaande vrijwillige overuren, kan de werkgever ervoor opteren om nog maximaal 120 bijkomende relance-overuren te laten presteren.

Geen inhaalrust

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

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

3.2.4 Kleine flexibiliteit

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

3.3 Vakantie- en feestdagen

3.3.1 Jaarlijkse vakantie

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op betaalde vakantiedagen. Daarvoor moet je arbeid hebben verricht die is aangegeven bij de Rijksdienst Sociale Zekerheid in het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar van de vakantie (het vakantiedienstjaar). Het aantal betaalde verlofdagen hangt af van het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen.

In de onderstaande tabel lees je met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

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

Welke dagen worden gelijkgesteld?

- Ongeval of ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte
- Moederschapsrust
- Borstvoedingspauzes
- Vaderschaps- en geboorteverlof
- Dagen waarop je burgerlijke plichten moet verrichten, zoals zetelen in een jury
- Uitoefening van een openbaar mandaat
- Uitvoering van opdrachten in een Paritair Comité of in andere sociale organen (arbeidsrechtbanken, commissies voor advies,...)
- Uitvoering van opdrachten als lid van de syndicale afvaardiging, een gewestelijk of nationaal vakbondscomité of een nationaal vakbondcongres
- Stages of studiedagen in het kader van sociale promotie
- Stages of studiedagen die zijn ingericht door de representatieve vakbonden
- Lock-out, werkonderbreking of staking in de onderneming met akkoord van een vakbond
- Tijdelijke werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Tijdelijke werkloosheid om economische redenen
- Educatief verlof
- Dagen aanvullende vakantie

3.3.2 Jeugdvakantie

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

Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

- Op 31 december van het vakantiedienstjaar ben je nog geen 25 jaar (het vakantiedienstjaar is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin de jongere vakantie neemt).
- Tijdens het vakantiedienstjaar heb je je studie, leertijd of opleiding beëindigd en heb je ten minste 1 maand gewerkt als gewone loontrekkende (niet als jobstudent). Op het ogenblik dat je de jeugdvakantie opneemt, ben je verbonden door een arbeidsovereenkomst in de privésector.

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

3.3.3 Seniorvakantie

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

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

Voor de dagen seniorvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering.

3.3.4 Europese vakantie

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

Modaliteiten:

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

Voorbeeld:

Wie op 1 januari 2021 begint te werken en vanaf 1 juli 2021 vakantie wil nemen, dus na 6 maanden werken, heeft recht op 2 weken Europese vakantie.

Je vraagt het aan door het formulier van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen (te downloaden via <http://www.rjv.fgov.be/nl/hoe-genieten-van-de-aanvullende-vakantie>) en op te sturen.

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

3.3.5 Feestdagen

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt.

In 2022 en 2023 vallen de feestdagen op de volgende dagen:

Feestdag	2022	Dag	2023	Dag
Nieuwjaar	1 januari 2022	Zaterdag	1 januari 2023	Zondag
Paasmaandag	18 april 2022	Maandag	10 april 2023	Maandag
Feest van de Arbeid	1 mei 2022	Zondag	1 mei 2023	Maandag
O.H. Hemelvaart	26 mei 2022	Donderdag	18 mei 2023	Donderdag
Pinkstermaandag	10 juni 2022	Maandag	29 mei 2023	Maandag
Nationale feestdag	21 juli 2022	Donderdag	21 juli 2023	Vrijdag
O.L.V. Hemelvaart	15 augustus 2022	Maandag	15 augustus 2023	Dinsdag
Allerheiligen	1 november 2022	Dinsdag	1 november 2023	Woensdag
Wapenstilstand	11 november 2022	Vrijdag	11 november 2023	Zaterdag
Kerstmis	25 december 2022	Zondag	25 december 2023	Maandag

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

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

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

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

3.4 Klein verlet

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

- **Huwelijk**
 - Eigen huwelijk: je krijgt 3 dagen vrijaf in de loop van de week waarin je trouwt of in de daaropvolgende week.
 - Samenlevingsovereenkomst: je krijgt 3 dagen vrijaf bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract, in de loop van de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of in de daaropvolgende week.
 - Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind, kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van eender welk ander familielid dat woont onder hetzelfde dak als jij: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).

- **Geboorte**

Geboorte van je eigen kind of het kind van je echtgeno(o)t(e) of je wettelijk of feitelijk samenwonende partner: je mag 15 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevalling in 2021. Voor geboortes in 2022 heb je recht op 20 dagen. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

- **Adoptie**

Wanneer een kind in het gezin wordt onthaald in het kader van een adoptie, heb je recht op adoptieverlof. Een werknemer die een minderjarig kind adopteert heeft recht op een individueel krediet van max. 6 weken adoptieverlof (dit krediet is dus niet overdraagbaar naar de andere adoptieouder). Het adoptieverlof van max. 6 weken per adoptieouder werd sinds 1 januari 2021 opgetrokken met 2 weken. In geval van twee adoptieouders moeten deze twee bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld. Je moet het adoptieverlof opnemen binnen de twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar je woont. Het adoptieverlof moet ook in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Tijdens de eerste 3 dagen behoud je je normale loon, voor de andere dagen ontvang je een uitkering van jouw ziekenfonds.

- **Overlijden**

- Overlijden van je echtgeno(o)t(e), je partner, je ouders (vader, moeder, stiefvader of stiefmoeder), je kind, de ouders of het kind van je echtgeno(o)t(e) of partner: je hebt recht op 3 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot 30 dagen na de dag van overlijden.

Wonen deze personen bij je in, dan heb je recht op 4 dagen klein verlet. Je hebt bovendien recht op 7 bijkomende dagen vrij te kiezen binnen het jaar na de dag van overlijden in het geval het

je samenwonende partner, jouw of zijn/haar kind betreft of een pleegkind in geval van langdurige pleegzorg.

- Overlijden van familieleden die bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e) of partner: je hebt recht op 2 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot 30 dagen na de dag van het overlijden.
- Overlijden van familieleden die niet bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e) of partner: je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.
- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een voogd(es) van de minderjarige arbeid(st)er of van een minderjarig pleegkind waarvoor je als voogd(es) optreedt: je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.

- **Allerlei**

- Een eigen, aangenomen of regelmatig door jou opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie: je krijgt 1 vrije dag, tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week.
- Je neemt deel aan een officieel bijeengeroepen familieraad: je krijgt de nodige tijd en hoogstens 1 dag vrijaf.
- Je zetelt in een jury, bent opgeroepen als getuige voor een rechtbank, bent opgeroepen door de arbeidsrechtbank, oefent het ambt van bijzitter uit in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente- of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, Europees): je krijgt de nodige tijd en hoogstens 5 dagen vrijaf.

3.5 Loopbaanverlof

Sinds 1 januari 2012 heeft elke arbeider uit de sector vanaf 58 jaar recht op loopbaanverlof. Op de leeftijd van 58 jaar gaat het om twee extra dagen verlof per jaar. Vanaf 60 jaar komt daar een derde verlofdag bij. De tweede extra verlofdag op 58 jaar wordt toegekend vanaf 1 januari 2017.

4. Onderbreking van de loopbaan

4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen

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

Er zijn 5 zorgmotieven en er is 1 opleidingsmotief:

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

Tijdskrediet met motief

1° motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om een opleiding te volgen ⁴	• 24 maanden anciënniteit in de onderneming is vereist. • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig. • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5 %-drempel.	• Voltijds en halftijds kan maar mits cao. In de sector elektriciens werd een sectorale cao gesloten.	Volledig behoud van pensioenrechten Merk op! Er is geen proportionele berekening bij deeltijdse opname van tijdskrediet. M.a.w. of je nu volledig, halftijds of 1/5 onderbreekt, de maximale duur blijft 36 maanden voor opleiding en 51 maanden voor zorg.

Tijdskrediet met motief

2° motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om • zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar (op aanvangsdatum tijdskrediet); • palliatieve zorg te verlenen; • bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind; • een zwaar ziek gezins- of familielid⁵ bij te staan of te verzorgen; • zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.	• 24 maanden anciënniteit in de onderneming is vereist. • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig. • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5 %-drempel.	• Voltijds en halftijds kan maar mits cao. In de sector elektriciens werd een sectorale cao gesloten. • Geen cao nodig om tijdskrediet op te nemen voor bijstand en zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of om zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.	Volledig behoud van pensioenrechten Merk op! Als je al tijdskrediet met motief 'opleiding' (zie hoger) nam, wordt dit in mindering gebracht van deze 51 maanden. <i>Voorbeeld: Je nam al 30 maanden tijdskrediet voor een opleiding, dus heb je nog recht op 21 maanden om je zwaar ziek kind te verzorgen.</i>

(4) Minstens 360 uur per jaar of 120 uur per trimester/ opleiding centrum basiseducatie of behalen diploma secundair onderwijs 300 uur per jaar of 100 per trimester.

(5) Gezinslid = samenwonend en familielid = 2e graad

Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)

Vooraf

• In de regel kan een arbeider pas instappen een 1/5- of 1/2-landingsbaan met uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.
In sommige gevallen kan toch nog worden ingestapt op een lagere leeftijd. Voor 01/07/2021-30/06/2023 is de instapleeftijd vastgelegd op **55 jaar voor een loopbaanvermindering met 1/5 of 1/2**. Dit tijdskrediet eindeloopbaanis beperkt tot 4 situaties en vereist het sluiten van een sectorale of ondernemings-cao. **In de sector elektriciens werd een cao voor 01/07/2021-30/06/2023 gesloten.**

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

Gevallen	Voorwaarden	Gevolgen voor pensioen
1. Tewerkgesteld zijn (bij begin van tijdskrediet eindeloopbaan) in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering ;	Als de 3 voorwaarden in het kader van de erkenning zijn vervuld: • Ontslagen worden vermeden door invoering van tijdskrediet eindeloopbaan; • Het aantal SWT'ers wordt beperkt door de invoering; • Er is akkoord van de minister.	Volledige gelijkstelling

2. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen ;	De 35 jaar beroepsloopbaan worden geteld zoals bij SWT 60 jaar/35 jaar loopbaan – zwaar beroep.	Gelijkstelling aan minimumrecht
3. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever: • 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep • Of 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep;	Zwaar beroep (zoals bij SWT) • Wisselende ploegen • Onderbroken diensten • Nachtarbeid	Volledige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar tewerkgesteld zijn in een stelsel van nachtarbeid .	Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	Volledige gelijkstelling
Uitzonderingen: Tijdskrediet vanaf 50 jaar • De cao nr. 103 voorziet nog steeds in de mogelijkheid om tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 50 jaar op te nemen. Je kunt dus nog steeds instappen in dit stelsel, maar slechts onder strikte voorwaarden én zonder onderbrekingsuitkeringen. • Er zijn dan ook geen gelijkstellingen voor je pensioen!		

Tijdskrediet eindloopbaan (Landingsbanen)				
Soorten landingsbaan	Loopbaanen tewerkstellingsvoorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Gevolgen voor pensioen
Uitz. 1: recht op halftijdse vermindering • Vanaf 50 jaar: werknemers na een zwaar beroep dat ook op de lijst knelpuntberoepen staat	25 jaar loopbaan - 24 maand minstens ¾ gewerkt - ofwel gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar - ofwel gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling
Uitz. 2: recht op 1/5-vermindering • Vanaf 50 jaar: - Werknemers na een zwaar beroep;	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Geen sectorale cao voor de sector elektriciens	Onderworpen aan 5 %-drempel	Geen gelijkstelling
- Of werknemers met een loopbaan van 28 voltijdse jaren op ogenblik van de kennisgeving en op voorwaarde van sectorale cao	28 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5			Geen gelijkstelling
Uitz. 3: recht op halftijds en 1/5-vermindering • Vanaf 50 jaar: - Onderneming in moeilijkheden of herstructurering - Aanvangsdatum in periode van erkenning - Aantonen door landingsbanen: • Ontslagen vermeden • Werkloosheid met bedrijfstoeslag verminderd • Minister bevestigt voorwaarden	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling

4.2 Thematische verloven

4.2.1 Algemeen

Naast het recht op tijdskrediet met motief en landingsbanen heeft elke arbeider recht op 4 soorten zorgkrediet in de vorm van **ouderschapsverlof**, **verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden**,

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

	Ouderschapsverlof	Verzorging zwaar ziek familielid	Palliatieve zorg	Mantelzorg
Recht	• voor elke ouder • kind jonger dan 12 jaar zowel bij geboorte als adoptie	• elke werknemer op voorwaarde attest⁶ behandelend arts • gezins- of familielid⁷ dat lijdt aan een zware ziekte • voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen	Elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is.	• mits officiële erkenning en minstens 50u/m of 600u/j bijstand + • een vertrouwensrelatie of een nauwe, affectieve of geografische relatie opgebouwd hebben met de geholpen persoon; • in België verblijven; • ingeschreven zijn in het bevolkings- of vreemdelingenregister; • de bijstand en hulp niet-beroepshalve, kosteloos en in samenwerking met ten minste een professionele zorgverlener verstrekken; • rekening houden met het levensproject van de geholpen persoon; • erkend worden door je ziekenfonds na een verklaring op erewoord
Vormen	• voltijds 4 maand per kind⁸ • halftijds 8 maand per kind • 1/5 gedurende 20 maanden • 1/10 gedurende 40 maanden	• voltijds hoogstens 12⁹ maanden • halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden	voltijds of proportioneel gedurende 1 maand, maar kan tweemaal met 1 maand verlengd worden	• voltijds; zowel voor voltijdse als deeltijdse werknemers; 3 maand maar eenmaal verlengbaar • 1/2 of 1/5; enkel voltijdse werknemers gedurende 6 maand maar eenmaal verlengbaar
Sociale rechten	Pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoeding worden berekend op		voltijds loon; je geniet ontslagbescherming.	

(6) Uit dit attest moet enerzijds blijken dat de werknemer zich bereid verklaart om bijstand en zorg te verlenen, maar anderzijds ook dat er een 'zorgbehoefte' is die de onderbreking verantwoordt.

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

(8) Voor ouders van kinderen (jonger dan 12 jaar) geboren voor 8 maart 2012, wordt enkel een uitkering voorzien voor de eerste 3 maand voltijds, voor de eerste 6 maand halftijds en voor de eerste 15 maand 1/5.

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

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

4.2.2 Zorgverlof hospitalisatie ziek kind

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

Bij hospitalisatie van je minderjarig kind (ouder in de 1e graad en er mee samenwonen of belast met de opvoeding), kun je daarvoor 1 week zorgverlof opnemen. Dit kun je nog verlengen met 1 week.

Daartoe breng je je werkgever minstens 7 dagen voor de hospitalisatie op de hoogte met een attest van het ziekenhuis. Bij onverwachte situaties bezorg je dit attest zo snel mogelijk.

4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof

4.3.1 Moederschapsverlof

4.3.1.1 Moederschapsrust

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

- **Prenatale of voorbevallingsrust: 6 weken (8 in geval van meerling)**
Van de prenatale rust moet minstens 1 week worden opgenomen voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De overige 5 weken mag je omzetten in postnatale rust. Let wel: dat geldt niet voor alle dagen prenatale rust. Onder meer werken stempeldagen en wettelijke vakantiedagen zijn wel overdraagbaar. Ziekte dagen kun je in principe niet overdragen.
- **Postnatale of nabevallingsrust: 9 weken**
De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt 9 weken (11 in geval van meerling). Bevalt de werkneemster op een dag waarop ze het werk al heeft aangevat, dan begint de postnatale rust te lopen vanaf de dag na de bevalling. De post-

natale rust kan worden verlengd met het overdraagbare gedeelte van de prenatale rust en de eventuele hospitalisatie van de pasgeborene als die 7 dagen overschrijdt (tot maximaal 24 weken). Als de werkneemster de arbeidsonderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlengen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust.

4.3.1.2 Profylactisch verlof

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

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

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

4.3.1.3 Borstvoedingspauzes

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

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

af van de effectieve arbeidsduur: een pauze van een halfuur voor een prestatie van 4 uur of meer per dag; twee pauzes van elk een halfuur die ze in 1 of 2 keer kan opnemen gedurende de dag voor een dagprestatie van minstens 7,5 uur. Het aantal pauzes dat je neemt, is onbeperkt.

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

4.3.2 Vaderschapsverlof

Bij de geboorte van een kind waarvan je vaderschap vaststaat, kan je sinds 1 januari 2021 15 dagen vaderschapsverlof opnemen. Deze dagen moet je opnemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. **De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de 12 overige dagen worden vergoed door het ziekenfonds.** Vanaf 1 januari 2023 stijgt het aantal dagen zelfs tot 20!

4.3.3 Geboorteverlof meeouders

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

Het recht komt toe aan de meeouder-arbeider die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is of die wettelijk of feitelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat. Het kan

gaan om de lesbische partner van de moeder of om een mannelijke partner die het kind niet heeft erkend.

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

4.3.4 Adoptieverlof

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

4.3.5 Pleegouderverlof

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

4.4. Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)

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

Dwingende redenen

Elke niet-voorzien gebeurtenis los van het werk:

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

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

10 dagen

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



5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

5.1 Algemene en sectorale regeling

De basisleefstijd om op SWT te kunnen gaan bedraagt in principe **62 jaar** (met 40 jaar loopbaan voor mannen en 37 jaar/38 jaar loopbaan in respectievelijk 2021/2022 voor vrouwen). Deze voorwaarden worden geregeld door cao nr. 17. **In specifieke gevallen zijn lagere leeftijden mogelijk.** Voor zware beroepen, lange loopbanen en nachtarbeid is de leeftijdsvoorwaarde 60 jaar in 2021-2022.

Voor SWT bedrijven in moeilijkheden/herstructurering bedraagt de leeftijd 60 jaar vanaf 2021. Voor de ondernemingen die een collectief ontslag hebben aangekondigd, moet de leeftijd van 60 jaar bereikt zijn op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag. Voor een onderneming die werd erkend als een onderneming in moeilijkheden, moet de leeftijd van 60 jaar bereikt zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst. De voorwaarden om te worden vrijgesteld van **beschikbaarheid** voor de arbeidsmarkt zijn ook verstrengd. Vanaf 2021 is een leeftijd van 62 jaar en loopbaan van 42 jaar vereist in geval van zware beroepen, lange loopbanen en bedrijven in herstructurering/moeilijkheden.

SWT - Situatie 2021-2023					
SWT-stelsel	Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		cao	Mogelijk in de sector elektriciens
Algemeen stelsel	62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 37 jaar (2021) 38 jaar (2022)	cao nr. 17 tricies sexies	Mogelijk
SWT 35 jaar loopbaan	60 jaar ⁽¹⁰⁾	35 jaar ⁽¹¹⁾ + zwaar beroep of 20 jaar nachtarbeid		cao nr. 143	Sectorale cao van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023
SWT 33 jaar loopbaan	60 jaar	33 jaar + zwaar beroep ⁽¹²⁾		cao nr. 151	Sectorale cao van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023
SWT 40 jaar loopbaan	60 jaar	40 jaar		cao nr. 152	Sectorale cao van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023
Medisch SWT	58 jaar	35 jaar + attest geneesheer Fedris ⁽¹³⁾		cao nr. 150	Sectorale cao van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 gesloten met oog op tussenkomst FBZ
SWT onderneming in moeilijkheden of herstructurering	60 jaar	10 jaar in de sector, gelegen in de laatste 15 jaar, ofwel 20 jaar in het algemeen		cao nr. 136	Ondernemingscao nodig

(10) Aan de leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar moet voldaan zijn op het moment van het ontslag en uiterlijk op 30/06/2023.

(11) Aan de loopbaanvoorwaarde mag uiterlijk voldaan worden op de laatst gewerkte dag.

(12) 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar nachtarbeid, ploegenarbeid of onderbroken diensten.

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

OP ZAK

- De leeftijd voor SWT is in principe 62 jaar met 40 jaar loopbaan voor mannen en 35 jaar/36 jaar loopbaan voor vrouwen.
- De leeftijd voor de afwijkende SWT-stelsels (zwaar beroep, lange loopbaan en nachtarbeid) wordt vanaf 1 juli 2021 op 60 jaar gelegd.

5.2 Vastklikken van je rechten

De leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor SWT worden steeds strenger.

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

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

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

5.3 Aangepaste beschikbaarheid

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

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

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

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

Wie kan vrijstelling vragen van de aangepaste beschikbaarheid?

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

6. Vorming & opleiding

6.1 Opleidingsinspanningen

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

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

6.2 Vormingskrediet

In de sector van de elektriciens bestaat sinds 1 januari 2004 een collectief vormingsrecht. Elke werkgever bouwt een vormingskrediet op van 8 uur per arbeider per jaar.

Vanaf 1 januari 2022 verhoogt het collectief recht op vorming en opleiding naar 3 dagen gemiddeld per VTE 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. Dit vormingskrediet wordt zoveel mogelijk gespreid over alle categorieën arbeiders.

Met dit premiekrediet wordt de permanente vorming van de arbeiders verzekerd. Onder 'permanente vorming' wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector. Permanente vorming gebeurt tijdens

de werkuren, en dient maximaal te verlopen via de paritaire vormingsinstelling Volta.

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

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

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

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

6.3 Bedrijfsopleidingsplannen

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

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

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

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

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

6.4 Recht op opleiding

Terwijl vroeger enkel de werkgever de inschrijving van zijn arbeider(s) kon regelen, kunnen nu ook arbeid(st)ers op eigen initiatief een Voltaopleiding volgen. Elke arbeider heeft een individueel en afdwingbaar recht op 1 dag vorming per jaar.

Merk op!

Vanaf 1 januari 2018, zal het individueel recht op vorming en opleiding van 1 dag per arbeider per jaar worden aangewend voor vormingen die bedrijfsrelevant zijn en de inzetbaarheid van de arbeider op de arbeidsmarkt verbeteren.

Naast het hierboven omschreven 'individueel recht op vorming', blijft het vroeger systeem bestaan dat een werkgever zijn arbeiders kan inschrijven om een Volta-erkende opleiding te volgen. Deze opleiding kan opnieuw enkel plaatsvinden binnen de werkuren.

OP ZAK

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

6.5 Opleidingspaspoort en ervaringsbewijs

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

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

6.6 Opleidings-cv

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

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

6.7 Scholingsbeding

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

6.8 Betaald educatief verlof

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

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

6.8.1 Het BEV: voor wie

De werknemer moet tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst in de privésector of een contractuele medewerker zijn van een autonoom overheidsbedrijf. Dit omvat ook de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. De werknemer moet voltijds of deeltijds

tewerkgesteld zijn. Onder bepaalde voorwaarden hebben de deeltijdse werknemers recht op een quota aan BEV-uren naar rato van hun arbeidsduur.

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

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

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

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

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

6.8.3 De BEV-uren voor de opleiding

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

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

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

6.8.4 Behoud van loon

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

De BEV-uren worden door de werkgever betaald aan de werknemer gelijktijdig met zijn/haar loon. Het terugbetaalbaar loon is begrensd. Voor het schooljaar 2021-2022 bedroeg het BEV-loonplafond € 3.047.

Om te weten hoeveel het BEV-loonplafond 2022-2023 bedraagt, kun je contact opnemen met je afgevaardigde of met je ABVV-Metallo bestendige secretaris.

6.8.5 Meer info

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

Het BEV in het Waals Gewest:

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

Het BEV in het Brussels Gewest op de website:

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

Het BEV voor de Duitstalige Gemeenschap:

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

De validering van de competenties:

<https://www.validationdescompetences.be>

7. Werkbaar werk

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

Maatregelen op ondernemingsniveau

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

Loopbaanbegeleiding

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

Zachte landingsbaan

Arbeiders vanaf 55 jaar die overgaan naar een andere functie, peter worden in het kader van een peterschapstraject of overstappen van

een ploegen- of nachtrekregime naar een dagregime zullen een vergoeding kunnen krijgen van het FBZ. Ook arbeider vanaf 60 jaar die van een voltijdse job overstappen naar een 4/5, zullen de vergoeding kunnen krijgen. De vergoeding zal het verschil compenseren tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 162,59 euro bruto per maand.

Peterschap

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

Kinderopvang

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

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

8. Fonds voor Bestaanszekerheid

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

I. Tijdelijke werkloosheid

Voorwaarden:

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

• Bedragen:

- 11,82 euro per werkloosheidsuitkering
- 5,91 euro per halve werkloosheidsuitkering

• Duur:

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

• ook voor jeugd- en seniorvakantie

II. Volledige werkloosheid

Voorwaarden:

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

• Bedragen:

- 6,22 euro per werkloosheidsuitkering
- 3,11 euro per halve werkloosheidsuitkering

• Duur:

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

(Uitdovend stelsel: zie opmerking)

III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT = vroegere brugpensioen) Voorwaarden: • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • ontslagen zijn door een werkgever van de sector • minstens 5 jaar anciënniteit in de sector • + 55 jaar (Uitdovend stelsel: zie opmerking)	• Bedragen: - 6,22 euro per volledige werkloosheidsuitkering - 3,11 euro per halve werkloosheidsuitkering • Duur: tot aan wettelijk pensioen	VI. Oudere zieken Voorwaarden: • + 55 jaar • in dienst zijn bij een werkgever van de sector • genieten van de wettelijke ziektevergoedingen • bij deeltijdse werkervaring: prorata-toekenning aanvullende ziektevergoeding	• Bedragen: - 8,60 euro per volledige ziekte-uitkering - 4,30 euro per halve ziekte-uitkering • Duur: tot aan wettelijk pensioen • Wachtijd: 30 kalenderdagen
IV. Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoeslag (SWT = vroeger brugpensioen) Voorwaarden: • ontslagen worden in het kader van SWT • minstens 5 jaar anciënniteit in de sector	• ten laste van het Fonds: de helft van het verschil tussen het netto referenteloon (= laatste nettoloon) en de werkloosheidsuitkeringen • met een minimum van 6,22 euro per dag • als je je rechten op SWT vastkijkt bij de RVA, worden deze ook vastgekijkt binnen het Fonds.	VII. Vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking Voorwaarden: • + 53 jaar • genieten van een RVA-uitkering	• Bedrag: 77,23 euro per maand • Duur: 60 maanden
V. Ziekte Voorwaarden: • in dienst zijn bij een werkgever van de sector • genieten van de wettelijke ziektevergoedingen • bij deeltijdse werkervaring: prorata-toekenning van aanvullende ziektevergoeding	• Bedragen: - 1,76 euro/dag (6 uitkeringen per week) - 0,87 euro/halve dag (6 uitkeringen per week) • Duur: gedurende maximaal 36 maanden	VIII. Landingsbaan 1/5 Voorwaarden: • + 60 jaar • + 55 jaar voor 1/5 en +57 jaar voor 1/2 in de gevallen bepaald in cao nr. 137	• Bedrag: 30,90 euro per maand voor 1/5 • Duur: tot de wettelijke pensioenleeftijd
		IX. Kinderopvang Voorwaarden: • kinderen tot 3 jaar in erkende opvang • tewerkstelling in sector op ogenblik aanvraag + fiscaal attest	Tussentijdse van 4 euro per dag per kind, met max. 400 euro per kind per jaar
		X. Sluiting van onderneming Voorwaarden: • minstens 45 jaar oud zijn • 5 jaar anciënniteit in het bedrijf • niet binnen 30 dagen na ontslag opnieuw in dienst zijn genomen	• Bedrag: - 308,95 euro + 15,56 euro per jaar anciënniteit - maximum 1018,94 euro

Merk op!

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

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

9. Sociaal overleg

9.1 Syndicale delegatie

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

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

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

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

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

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

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

9.2 Vakbondsvorming

In de sector van de elektriciens kunnen 12 dagen vakbondsvorming per periode van 4 jaar per effectief mandaat worden opgenomen.

De terugbetaling hiervan gebeurt door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

9.3 Werkzekerheid

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

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

- De ondernemingsraad moet ingelicht worden. Indien er geen ondernemingsraad is, moet de vakbondsafvaardiging op de hoogte worden gebracht. Is er ook geen vakbondsafvaardiging, dan licht de werkgever voorafgaandelijk en individueel de betrokken werknemers schriftelijk in.

- Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, moeten op ondernemingsvlak de besprekingen worden opgestart over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. In ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging kan de overlegprocedure worden opgestart op initiatief van de vakbonden die de arbeiders vertegenwoordigen.

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

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

10. Inzetbaarheid

10.1 Sollicitatieverlof

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

Er zijn 2 mogelijke situaties:

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

10.2 Outplacement

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

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

sector. Volta verzekert ook een aantal taken aangaande informatie en oriëntatie op het vlak van tewerkstelling en opleiding.

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

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

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

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

volledig uitkeringsgerechtigd werkloze niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

- Volgens cao nr. 82 moet een outplacementbegeleiding voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria. Bovendien moet het outplacementaanbod gebeuren volgens een specifieke procedure en bestaat er een sanctie, als je werkgever zijn verplichting niet nakomt.

Bijlage: Vervoerskosten

A. Vervoerskosten

Tabel werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een privévervoermiddel (sinds 1 februari 2022).

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	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
21	16,34	54,24	131 - 135	61,29	204,28

Aantal km	Wekelijks bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Aantal km	Wekelijks bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever
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

B. Minimumlonen

Hier vind je de minimumuurlonen in de sector van de elektriciens op 1 januari 2022.

Categorie	Spanning	38u
A.1 Hulpwerkman	100	€ 14,17
B. Ge oefende werkm an 2° categorie	106	€ 15,02
C. Ge oefende werkm an 1° categorie	115	€ 16,30
D. Geschoolde arbeider 3° categorie	125	€ 17,71
E. Geschoolde arbeider 2° categorie	132	€ 18,70
F. Geschoolde arbeider 1° categorie	140	€ 19,84

C. Overzichtstabel van de anciënniteitstoelagen op 1 januari 2022 voor een 38-urenweek (in euro)

Jaren	Categorie					
	A.	B.	C.	D.	E.	F.
0-1	14,17	15,02	16,30	17,71	18,70	19,84
1	14,31	15,17	16,46	17,89	18,89	20,04
2	14,38	15,25	16,54	17,98	18,98	20,14
3	14,45	15,32	16,63	18,06	19,07	20,24
4	14,52	15,40	16,71	18,15	19,17	20,34
5	14,60	15,47	16,79	18,24	19,26	20,44
6	14,67	15,55	16,87	18,33	19,35	20,53
7	14,74	15,62	16,95	18,42	19,45	20,63
8	14,81	15,70	17,03	18,51	19,54	20,73
9	14,88	15,77	17,12	18,60	19,64	20,83
10	14,95	15,85	17,20	18,68	19,73	20,93
11	15,02	15,92	17,28	18,77	19,82	21,03
12	15,09	16,00	17,36	18,86	19,92	21,13
13	15,16	16,07	17,44	18,95	20,01	21,23
14	15,23	16,15	17,52	19,04	20,10	21,33
15	15,30	16,22	17,60	19,13	20,20	21,43
16	15,37	16,30	17,69	19,22	20,29	21,53
17	15,45	16,37	17,77	19,30	20,38	21,63
18	15,52	16,45	17,85	19,39	20,48	21,72
19	15,59	16,52	17,93	19,48	20,57	21,82
20	15,66	16,60	18,01	19,57	20,66	21,92
21	15,73	16,67	18,09	19,66	20,76	22,02
22	15,80	16,75	18,17	19,75	20,85	22,12
23	15,87	16,82	18,26	19,84	20,94	22,22
24	15,94	16,90	18,34	19,92	21,04	22,32
25	16,01	16,97	18,42	20,01	21,13	22,42
26	16,08	17,05	18,50	20,10	21,22	22,52

D. Mobiliteitsvergoedingen

Van toepassing sinds 1 februari 2022.

Type 1 - openbaar vervoer	volledige terugbetaling totale kost
Type 2 - eigen vervoer	0,2923 euro/km
Type 3 - voertuig werkgever	0,1467 euro/km
Chauffeursvergoeding	0,1579 euro/km (0,1539 zonder passagier)



Metaalbewerkers Wallonië-Brussel (MWB-ABVV)

Rue de Namur 49, 5000 Beez

Hillal SOR

Algemeen secretaris

hsor@mwb-fgtb.be

Jean-Michel HUTSEBAUT

Algemeen adjunct-secretaris

jmhutsebaut@mwb-fgtb.be

Michael VENTURI

Algemeen adjunct-secretaris

mventuri@mwb-fgtb.be

Secretariaat

T +32 81 26 51 11

De MWB-ABVV Metallo's worden ook vertegenwoordigd door 3 provinciale entiteiten:

Fédération provinciale Hainaut-Namur

Rue du Grand Central 91/3 (8^e étage), 6000 Charleroi

T 071 231 200

F 071 231 201 (admin.)

071 231 208 (secr. social)

Président :

Ivan DEL PERCIO

idelpercio@mwb-fgtb.be

Conseillère économique :

Marialise MAGNO

mmagno@mwb-fgtb.be

Charleroi et Sud-Hainaut

Rue du Grand Central 91/3 (8^e étage), 6000 Charleroi

T 071 231 200

F 071 231 201

071 231 208

Secrétaires politiques :

Romeo BORDENGA

rbordenga@mwb-fgtb.be

Nadia AJDAIN

najdain@mwb-fgtb.be

Salvatore PANARISI

spanarisi@mwb-fgtb.be

Namur

Rue Dewez 40-42 (2^e étage), 5000 Namur
T 081 24 81 32
F 081 24 81 30

Nadia AJDAIN
najdain@mwb-fgtb.be

Centre

Rue Aubry 23, 7100 Haine-Saint-Paul
T 064 23 80 50
F 064 26 55 71

Marc DEMAREZ
mdemarez@mwb-fgtb.be

Mons-Borinage

Rue H. Degorge 108, 7301 Hornu
T 065 80 00 50
F 065 80 00 53

Jason DIEU
jdieu@mwb-fgtb.be

Hainaut Occidental

Place Verte 15, 7500 Tournai
T 069 22 05 54
F 069 21 64 85

Jason DIEU
jdieu@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Liège-Luxembourg

Place Saint-Paul 9-11, 4000 Liège
T 04 221 95 59
F 04 221 95 62
info@liège-fgtb.be

Président :

Thierry Grignard
T 04 221 95 75
eplaquette@liège-fgtb.be

Directeur Politique et Communication :

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 31
fjacquemart@liège-fgtb.be

Service juridique :

Rislane EL KASRI
T 04 221 97 90
relkasri@liège-fgtb.be

Form'Action André Renard (FAR)

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 34
F 04 223 10 11
secretariat@liège-fgtb.be

Liège

Place Saint Paul 9-11, 4000 Liège
T 04 221 97 91
F 04 221 95 72

Joachim SCHNEIDER
jschneider@mwb-fgtb.be

Arlon

Rue des Martyrs 80, 6700 Arlon
T 063 22 37 76
F 063 22 64 32
Bureau ouvert du lundi au jeudi

Stéphane BRED
sbreda@mwb-fgtb.be

Marie-Christine PELLETIER
mcpelletier@mwb-fgtb.be

Bureau des frontaliers :
T 063 24 22 61

Cindy BONTEMS
cindy.bontems@fgbt.be
fgtb.frontaliers@fgtb.be

Herstal

Rue Large Voie 36, 4040 Herstal
T 04 264 15 18
F 04 248 14 13

Antonio FANARA
afanara@mwb-fgtb.be

Sclessin - Chênée

Rue de l'Île Coune 50, 4000 Sclessin
T 04 252 42 92
F 04 252 49 35

Patrick MOENS
pmoens@mwb-fgtb.be

Seraing - Flémalle - Huy - Waremme

Rue Paul Janson 41, 4100 Seraing
T 04 336 96 98
F 04 336 11 73

Jean-Luc LALLEMAND
jllallemmand@mwb-fgtb.be

Verviers et Communauté germanophone (Ostbelgien)

Galerie des Deux Places
Pont aux Lions 23, 4800 Verviers
T 087 33 39 01
F 087 34 15 62

Stéphane BRED
sbreda@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Provinciale afdeling Brabant

Rue de Suède 45 Zwedenstraat, Bruxelles 1060 Brussel
T 02 543 75 11
F 02 543 75 04
infometalbxl@mwb-fgtb.be
infometaalbxl@mwb-abvv.be

Président / Voorzitter :

Lahouari NAJAR
T 02 543 75 05
lnajar@mwb-fgtb.be
lnajar@mwb-abvv.be

Vice-Président / Ondervoorzitter :

Philippe GENIN
T 067 89 32 11
pgenin@mwb-fgtb.be
pgenin@mwb-abvv.be

Conseiller économique / Economisch adviseur :

Saïd abajadi
T 02 543 75 09
sabajadi@mwb-fgtb.be
sabajadi@mwb-abvv.be

Propagandiste / Propagandist :

Silvio ARRIGO
T 02 543 75 07

G 0476 45 33 81
sarrigo@mwb-fgtb.be
sarrigo@mwb-abvv.be

Bruxelles / Brussel

Jean-Paul SELLEKAERTS
T 02 543 75 03
jpsellekaerts@mwb-fgtb.be
jpsellekaerts@mwb-abvv.be

Grégory DASCOTTE
T 02 543 75 01
gdascotte@mwb-fgtb.be
gdascotte@mwb-abvv.be

Brabant Wallon / Waals-Brabant

Philippe GENIN
pgenin@mwb-fgtb.be
pgenin@mwb-abvv.be

Nivelles / Wavre / Tubize

Résidence « Le Guerseli »
Rue du Géant 2 bt 3, 1400 Nivelles
T 067 89 32 10
F 067 89 32 19
infometalbw@mwb-fgtb.be

Court-Saint-Etienne

T 010 62 16 52

SYNDICALISTEN,
GEEN
CRIMINELEN

METALLOS MWB
FGTB-ABVV

WWW.METALLOS.BE | FB METALLOS FGTB-ABVV