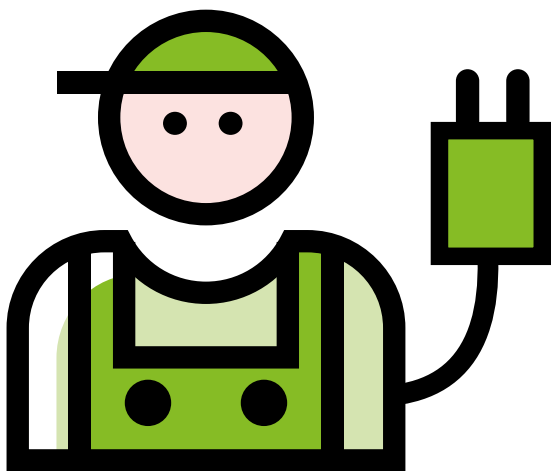


ELEKTRICIENS



PSC 149.01 CAO 2019-2020

INHOUD

3 INLEIDING

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhogingen
- 4 Ondernemingsenveloppe
- 5 Functieclassificatie
- 5 Ecocheques
- 6 Vervoerkosten
- 6 Mobiliteitsvergoeding
- 8 Eindejaarspremie
- 10 Ploegenpremie
- 10 Premie voor gevaarlijk en ongezond werk
- 10 Anciënniteitspremie
- 11 Sectoraal pensioenfonds

12 BESTAANSZEKERHEID

- 12 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
- 13 Toeslag bij volledige werkloosheid
- 13 Toeslag bij ziekte
- 14 Toeslag bij sluiting van de onderneming
- 15 Toeslag bij halftijds tijdskrediet
- 15 Toeslag in geval van 1/5e landingsbaan
- 16 Toeslag bij SWT (brugpensioen)
- 16 Tussenkost in kosten kinderopvang
- 16 Tussenkost in kosten loopbaanbegeleiding
- 17 Tussenkost voor zachte landingsbanen

18 CONTRACT

- 18 Eengemaakt werknemersstatuut
 - 18 Opzegtermijnen
- 21 Werkzekerheidsclausule
- 22 Interimarbeid
- 22 Opbouw anciënniteit
- 22 Medische controle

24 LOOPBAAN

- 24 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
- 25 Wedertewerkstelling
- 25 Tijdskrediet en loopbaanvermindering
- 26 Loopbaanverlof
- 26 Werkbaar werk
- 26 Klein verlet
- 27 Flexibiliteit

29 VORMING EN OPLEIDING

31 VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

33 SYNDICALE VOORDELEN

- 33 Syndicale premie
- 33 ACV-CSC METEA heeft jou nodig

35 ADRESSEN

INLEIDING

Tweejaarlijks onderhandelen de vakbonden met de werkgevers om de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector te verbeteren. Dankzij de bijdrage van de vele leden van ACV-CSC METEA hebben de vakbondsonderhandelaars zich goed kunnen voorbereiden. Wij bedanken daarvoor al onze leden.

Nochtans was het niet makkelijk om vooruitgang te boeken. De regering heeft de onderhandelaars opnieuw beperkt door een maximum van 1,1 % op de loonmarge als onderhandelingsruimte op te leggen. Hoe dan ook, hebben de vakbondsonderhandelaars met de werkgevers een nieuw akkoord kunnen bereiken voor de komende twee jaar in jouw sector. Als resultaat van de onderhandelingen zijn verschillende verbeteringen in jouw loon- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd.

Met deze publicatie informeren we je over de nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden die voor jouw sector van toepassing zijn. Nieuwe elementen herken je aan het icoontje **NIEUW**

Deze publicatie is een momentopname. Over bepaalde engagementen wordt verder onderhandeld. Voor de laatste stand van zaken kijk je best nog even op onze website www.hetacv.be. Met eventuele vragen kan je terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt.

Veel leesplezier
ACV-CSC METEA

INKOMEN

Index

Het principe van de automatische koppeling van de lonen aan de index blijft behouden.

Binnen de sector elektriciens worden zowel de effectieve lonen als de baremalonen jaarlijks op 1 januari geïndexeerd.

De lonen worden die dag telkens verhoogd volgens de **“reële inflatie”** (= geldontwaarding).

Om de reële inflatie op 1 januari te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand december vergeleken met het indexcijfer van de maand december van het vorige jaar.

Concreet betekent dit dat de lonen op 1 januari 2018 stegen met 1,88 % en op 1 januari 2019 met 2,21 %.

Het indexcijfer kan je navragen bij je afgevaardigde of secretaris, ofwel terugvinden op onze website.

Loonsverhogingen **NIEUW**

Vanaf 1 juli 2019 werden alle minimumuurlonen verhoogd met 1,1 %.

Ondernemingsenveloppe

Op ondernemingsvlak kan de loonmarge van 1,1 % op een alternatieve manier ingevuld worden via een ondernemingscao waarbij die alternatieve invulling met ingang vanaf 1 juli 2019 geconcretiseerd wordt en waarbij het moet gaan om een blijvend voordeel. Deze alternatieve invulling kan enkel worden onderhandeld in ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging is opgericht. Ondernemingen hebben tot 30 september 2019 om dergelijke cao's af te sluiten.

Zonder cao tegen 30 september 2019 worden alle lonen verhoogd met 1,1 % vanaf 1 juli 2019.

Functieclassificatie **NIEUW**

Een werkgroep met experts functieclassificatie wordt opgericht, die tegen 31 december 2020 werk maakt van een actualisatie van de bestaande functieclassificatie.

Ecocheques

Elke voltijds tewerkgestelde werknemer heeft recht op ecocheques ter waarde van 250 euro per jaar. Deze worden in één keer uitbetaald op 15 november. De betaling gebeurt op basis van de tewerkstelling in de referentieperiode van 1 oktober van het voorgaande jaar tot en met 30 september van het lopende jaar.

Wanneer de werknemer in deze periode op bepaalde ogenblikken niet werkt, worden in een aantal gevallen gelijkstellingen voorzien:

- Alle schorsingsdagen waarvoor loon werd betaald.
- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.
- Alle dagen van vaderschapsverlof.
- De volledige periode van moederschapsrust.
- 30 dagen ziekte of (arbeids)ongeval bovenop het gewaarborgd maandloon.

Voor alle gevallen van onvolledige tewerkstelling tijdens de referentieperiode wordt in een pro rata voorzien.

Uitzendkrachten hebben op het vlak van ecocheques dezelfde rechten als de vaste werknemers.

In de onderneming kan een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten omtrent een alternatieve besteding van de ecocheques. Hierbij is een omzetting in een loonsverhoging van 0,0875 euro bruto per uur (38 uur /week) mogelijk. In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging is deze alternatieve besteding mogelijk via een toetredingsakte.

Vervoerkosten

NIEUW ➔ **Openbaar vervoer:** terugbetaling a rato van 100 % van de kosten van het openbaar vervoer, vanaf 1 juli 2019 (indien een derdebetalersregeling niet van toepassing is).

Privévervoer: wanneer een werknemer met eigen vervoer naar het werk komt, ontvangt hij een vergoeding gebaseerd op een week- of maandabonnement. De werkgever mag deze tussenkomst niet omzetten naar een dagbedrag.

NIEUW ➔ Vanaf 1 juli 2019 werd de tussenkomst van de werkgever in privévervoer verhoogd met 5 %.

NIEUW ➔ Vanaf 1 juli 2019 ontvangen arbeiders die zich met de fiets verplaatsen een fietsvergoeding van 0,24 euro per kilometer, met minimaal een vergoeding gelijk aan de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer.

De bijdrage van de werkgever in de kosten van het openbaar vervoer en privévervoer is terug te vinden op onze website.

Mobiliteitsvergoeding

Wanneer een werknemer zich verplaatst van zijn woonplaats, de zetel van de onderneming of de ophaalplaats naar de werf heeft hij recht op een mobiliteitsvergoeding.

Deze mobiliteitsvergoeding is verschillend naargelang het vervoermiddel waarmee hij deze verplaatsing doet:

- Wie met het openbaar vervoer naar de werf gaat, heeft recht op een volledige terugbetaling van de kost van het openbaar vervoer.
- Een werknemer die met zijn eigen wagen naar de werf gaat, heeft recht op € 0,2739 per kilometer. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.
- Een werknemer die zich met het voertuig van de werkgever naar de werf begeeft, ontvangt € 0,1187 per kilometer. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

Een chauffeur ontvangt 0,1316 euro per kilometer.

Ook dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

Een chauffeur is een werknemer die met een bedrijfsvoertuig minimum 1 medepassagier vervoert.

NIEUW Op datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit dat een verhoging mogelijk maakt, zal:

- een chauffeur een mobiliteitsvergoeding van € 0,1569 per kilometer ontvangen;
- een werknemer die zich met het voertuig van de werkgever naar de werf begeeft, € 0,1384 per kilometer ontvangen;
- er een nieuwe categorie worden ingevoerd, waarbij een chauffeur zonder medepassagier een mobiliteitsvergoeding van € 0,1453 per kilometer zal ontvangen.

NIEUW Vanaf 1 januari 2019 werd een nieuwe regeling van mobiliteitsverlof ingevoerd:

- 1 extra dag betaalde vakantie voor arbeiders die jaarlijks ten minste 43.000 km afleggen.

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

Eindejaarspremie

In de sector bestaan 2 systemen voor de eindejaarspremie:

- Het algemeen regime waarbij de premie betaald wordt door het Fonds voor Bestaanszekerheid vóór 31 december.
- Een ander systeem dat we kunnen omschrijven als de eindejaarspremie van de FEE/RTD.
Dit zijn 2 werkgeversorganisaties. Wie in een onderneming werkt die aangesloten is bij één van deze organisaties, krijgt de premie rechtstreeks van de werkgever omstreeks 15 december.

Beide systemen niet dooreenhalen!

1. ALGEMEEN REGIME

8,33 % van het brutoloon verdiend tussen 1 juli en 30 juni (dit is de referteperiode).

De werknemer moet op 30 juni van het beschouwde jaar ten minste 65 gewerkte of gelijkgestelde dagen hebben.

Wie tijdens de referteperiode geen jaar, maar meer dan 65 dagen anciënniteit heeft, krijgt één twaalfde per maand tewerkstelling (pro rata).

Er is ook een pro rata in geval van:

- Ontslag door de werkgever.
- Ontslag door de werknemer.
- Bij einde contract van bepaalde duur van minstens 65 dagen.
- Bij beëindiging van het contract wegens overmacht.
- Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst via onderlinge instemming.

Een werknemer in SWT of een gepensioneerde werknemer heeft recht op een volledige premie. Rechthebbenden van werknemers die overlijden tijdens de referentieperiode ontvangen een basiseindejaarspremie van € 1.660. De werknemer verliest zijn recht op de premie als hij ontslagen wordt om dringende redenen.

Sommige afwezigheden worden onder bepaalde voorwaarden gelijkgesteld met effectieve prestaties. Het aantal gelijkstellingen wordt bepaald op maximum 1/3e van het aantal betaalde dagen.

2. EINDEJAARSPREMIE FEE/RTD

8,33 % van het brutoloon verdiend tussen 1 december en 30 november (referentieperiode). Elke werknemer die op 30 november in dienst is, heeft recht op een (pro rata) eindejaarspremie (er is geen anciënniteitsvoorwaarde).

De werknemer verliest zijn recht op premie als hij ontslagen wordt om dringende redenen.

De werknemer krijgt een pro rata-eindejaarspremie in geval van:

- Ontslag door de werkgever.
- Bij beëindiging van een contract van bepaalde duur van minstens 3 maanden.
- Bij beëindiging van het contract wegens overmacht.
- **NIEUW** Ontslag door de arbeider die ten minste 5 jaar anciënniteit heeft in de onderneming.

De werknemer krijgt de volledige premie in geval van:

- Pensioen.
- Overlijden.
- SWT (mits 5 jaar anciënniteit in de onderneming).

Sommige afwezigheden worden onder bepaalde voorwaarden gelijkgesteld met effectieve prestaties. Het aantal gelijkstellingen wordt bepaald op maximum 150 dagen, mits 6 maanden effectieve prestaties.

Ploegenpremie

Er geldt een minimale regeling inzake ploegenpremie: 10 % voor ploegenarbeid en 20 % voor nachtarbeid. Regelingen op ondernemingsvlak die gunstiger zijn, blijven uiteraard van toepassing!

Premie voor gevaarlijk en ongezond werk

15 %, behalve voor ondernemingen aangesloten bij RTD (Radio- en TV-distributie) waar de premie 10 % is.

NIEUW Er wordt een werkgroep opgericht, die tegen 31 december 2020 de huidige collectieve arbeidsovereenkomst inzake de toekenning van een premie voor ongezond en gevaarlijk werk actualiseert.

Anciënniteitspremie

Per jaar anciënniteit in de onderneming en in dezelfde categorie wordt het minimumloon verhoogd met 1 % na 1 jaar dienst en jaarlijks met 0,5 % vanaf het 2e jaar. De maximale loonsverhoging ten gevolge van de anciënniteit bedraagt 13 %. Dit betekent dat deze verhoging kan worden toegekend tot de werknemer een anciënniteit heeft van 26 jaar in de onderneming.

Sectoraal pensioenfonds

Elke werknemer uit de sector elektriciens heeft sedert 1 januari 2002 recht op een aanvullend pensioen bovenop het wettelijk pensioen.

De voordelen van dit sectorale pensioenstelsel zijn dus van toepassing op alle werknemers die verbonden zijn, of waren, met een werkgever uit de sector elektriciens en dit ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur, voltijds of deeltijds ...).

De bijdrage die door de werkgever aan het sectoraal pensioenfonds wordt betaald voor het aanvullend pensioen bedraagt 2,1 % van de brutolonen.

Met het oog op de verdere toenadering op vlak van aanvullende pensioenen tussen arbeiders en bedienden werd in het nationaal akkoord 2019 – 2020 overeengekomen om een inventaris op te maken van de bestaande regelingen inzake aanvullende pensioenen.

Voor meer informatie:

Fonds voor Bestaanszekerheid

Marlylaan 15

1120 Brussel

tel.: 02 478 86 97

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

www.fbz-fse-elec.be

of jouw ACV-CSC METEA-secretariaat.

BESTAANSZEKERHEID

Vanaf 1 juli 2019 werden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 4,13 %.

Toeslag bij tijdelijke werkloosheid

Bij tijdelijke werkloosheid wegens:

- economische reden;
- jaarlijkse vakantie;
- slecht weer;
- technische stoornis;
- overmacht;

betaalt het Sociaal Fonds een toeslag bovenop de normale werkloosheidsuitkering.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 werden voormelde bedragen geïndexeerd met 4,13 % waardoor ze vanaf die datum 11,63 euro per werkloosheidsuitkering en 5,82 euro per halve werkloosheidsuitkering bedragen.

De aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen worden maximaal gedurende 150 dagen per kalenderjaar uitbetaald. De eerste 60 dagen worden betaald door het Sociaal Fonds. De werkgever betaalt deze aanvullende vergoedingen vanaf de 61e dag tot de 150e dag.

Alle andere vormen van aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid zijn onbeperkt in duur en worden volledig betaald door het Sociaal Fonds.

Toeslag bij volledige werkloosheid

Arbeiders krijgen in geval van volledige werkloosheid een aanvullende vergoeding uitbetaald door het Sociaal Fonds.

NIEUW De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid werd op 1 juli 2019 geïndexeerd met 4,13 % en bedraagt vanaf dan:

- € 6,12 per werkloosheidsuitkering.
- € 3,06 per halve werkloosheidsuitkering.

Er wordt een onderscheid gemaakt in leeftijd:

- Jonger dan 45 jaar: maximum aantal uitkeringen: 120 dagen.
- 45 jaar en ouder: maximum aantal uitkeringen: 200 dagen.
- 55 jaar en ouder: maximum aantal uitkeringen tot aan het pensioen.

Deze aanvullende vergoedingen werden stopgezet vanaf 1 juli 2015, behalve voor:

- Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur.
- Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van een collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013.
- Werknemers die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid of als oudere werkloze ontvingen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

Toeslag bij ziekte

Een werknemer die ziek wordt, ontvangt van het Sociaal Fonds een dagvergoeding bovenop de ziekte-uitkeringen van de mutualiteit.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 werd voormelde toeslag geïndexeerd met 4,13 % en bedraagt vanaf dan:

- € 1,73 per ziekte-uitkering.
- € 0,86 per halve ziekte-uitkering.

Voorwaarden voor deze toeslag:

- Ziekte-uitkeringen genieten.
- 1 maand ononderbroken ziek zijn.
- Maximum 36 maanden.

Werknemers die ziek worden en op dat ogenblik 55 jaar of ouder zijn, ontvangen van het Sociaal Fonds als oudere zieke per ziektedag een hogere toeslag bovenop het bedrag uitbetaald door de mutualiteit en dit tot hun pensioen.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 werden voormelde bedragen geïndexeerd met 4,13 %, hetzij tot 8,46 euro per ziektedag en 4,23 euro per ziekte-uitkering in geval van halftijdse tewerkstelling.

Toeslag bij sluiting van de onderneming

Werknemers krijgen in geval van sluiting van de onderneming een aanvullende vergoeding. Per jaar anciënniteit komt daar een extra toeslag bij.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 werd ook voormelde toeslag geïndexeerd met 4,13 %. De aanvullende vergoeding bedraagt vanaf dan 304,02 euro voor een anciënniteit van 5 jaar + 15,31 euro per jaar anciënniteit met een maximum van 1.002,69 euro.

Voorwaarden:

- Op het ogenblik van de sluiting ten minste 45 jaar oud zijn.
- Op het ogenblik van de sluiting ten minste 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.
- De werknemer moet bewijzen dat hij binnen de 30 kalenderdagen na het ontslag niet elders is beginnen werken.

Toeslag bij halftijds tijdkrediet

Een werknemer van 53 jaar en ouder in halftijds tijdkrediet ontvangt van het Sociaal Fonds gedurende 60 maanden een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 werd voormeld bedrag geïndexeerd met 4,13 %, hetzij tot 76 euro per maand.

Toeslag in geval van 1/5e landingsbaan

In geval van landingsbaan vanaf 60 jaar, waarbij de prestaties verminderd worden met 1/5e, betaalt het Sociaal Fonds een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Wanneer de arbeider met een lange loopbaan of zwaar beroep instapt in een landingsbaan vanaf 55 jaar (in geval van een 1/5e loopbaanvermindering), betaalt het Sociaal Fonds eveneens een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 werd voormelde toeslag geïndexeerd met 4,13 %, hetzij tot 30,41 euro per maand.

Toeslag bij SWT (brugpensioen)

De aanvullende vergoeding bij SWT (stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag) valt volledig ten laste van het Sociaal Fonds, met een minimumbedrag per dag. Op voorwaarde dat de werknemer in SWT 5 jaar anciënniteit in de sector kan voorleggen.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 werd dit minimumbedrag ook geïndexeerd met 4,13 %, hetzij tot 6,12 euro.

Indien een werknemer zijn recht op SWT heeft vastgeklikt bij de RVA, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het Sociaal Fonds vastgeklikt.

Tussenkost in kosten kinderopvang **NIEUW**

Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 genieten arbeiders, onder volgende voorwaarden, een tussenkost in de kosten voor kinderopvang:

- Voor kinderen tot de leeftijd van 3 jaar.
- € 3 per dag per kind, met een maximum van € 300 per jaar per kind.
- Voor opvang erkend door Kind&Gezin/l'Office de la Naissance et de l'Enfance.
- Tussenkost op basis van het fiscaal attest.

Tussenkost in kosten loopbaanbegeleiding **NIEUW**

Vanaf 1 januari 2020 zullen arbeiders een tussenkost genieten in de kosten voor loopbaanbegeleiding, die overeenstemt met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheques. Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques bedraagt de tussenkost maximum 80 euro per 6 jaar.

Tussenkost voor zachte landingsbanen NIEUW

Vanaf 1 januari 2020 heeft een arbeider van ten minste 58 jaar recht op een maandelijkse bruto vergoeding van maximum 160 euro, als compensatie voor loonverlies bij:

- een overgang naar een alternatieve functie.
- de aanstelling als peter in het kader van een peterschapsproject.
- een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime.
- een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5e arbeidsregime.

De leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijdse naar een 4/5e arbeidsregime.

CONTRACT

Eengemaakt werknemersstatuut

Opzegtermijnen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst traden, worden hun verworven rechten “vastgeklikt” op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming op 31 december 2013 op basis van de sectorale bepalingen die op dat moment toegepast werden.

Anciënniteit	Algemeen regime		SWT en rustpensioen
	WN	WG	WG
< 5 jaar	14 d	40 d	28 d
5 - 9 jaar	14 d	48 d	28 d
10 - 14 jaar	21 d	64 d	28 d
15 - 19 jaar	28 d	97 d	28 d
20 - 24 jaar	35 d	129 d	56 d
> 25 jaar	35 d	129 d	56 d

d = kalenderdagen

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor degenen die al in dienst waren, startte men met anciënniteit 0 op 1 januari 2014. Wat niet wil zeggen dat de anciënniteit tot 31 december 2013 verloren gaat. Hun rechten werden immers “vastgeklikt” zoals hierboven vermeld.

Opmerking: de opzegtermijn door de werknemer kan maximum 13 weken bedragen.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door WG (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Opzeg door WN (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Tegenopzeg WN na opzeg door WG (in weken)
0 - 3 m	1 w	1 w	1 w
3 m tot < 4 m	3 w	2 w	2 w
4 m tot < 5 m	4 w	2 w	2 w
5 m tot < 6 m	5 w	2 w	2 w
6 m	6 w	3 w	3 w
9 m	7 w	3 w	3 w
1 j	8 w	4 w	4 w
1 j 3 m	9 w	4 w	4 w
1 j 6 m	10 w	5 w	4 w
1 j 9 m	11 w	5 w	4 w
2 j	12 w	6 w	4 w
3 j	13 w	6 w	4 w
4 j	15 w	7 w	4 w
5 j	18 w	9 w	4 w
6 j	21 w	10 w	4 w
7 j	24 w	12 w	4 w
8 j	27 w	13 w	4 w
9 j	30 w	13 w	4 w
10 j	33 w	13 w	4 w
11 j	36 w	13 w	4 w
12 j	39 w	13 w	4 w
13 j	42 w	13 w	4 w
14 j	45 w	13 w	4 w
15 j	48 w	13 w	4 w
16 j	51 w	13 w	4 w
17 j	54 w	13 w	4 w
18 j	57 w	13 w	4 w
19 j	60 w	13 w	4 w
20 j	62 w	13 w	4 w
21 j	63 w	13 w	4 w
22 j	64 w	13 w	4 w
23 j	65 w	13 w	4 w
24 j	66 w	13 w	4 w
25 j	67 w	13 w	4 w
26 j	68 w	13 w	4 w
27 j	69 w	13 w	4 w
28 j	70 w	13 w	4 w
29 j	71 w	13 w	4 w
30 j	72 w	13 w	4 w
31 j	73 w	13 w	4 w
32 j	74 w	13 w	4 w

Ten slotte werd ook een compensatieregeling voorzien voor de arbeiders die reeds vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden. Het doel van die regeling is het compenseren van het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden van het verleden.

De compensatie gebeurt via de ontslagcompensatievergoeding (OCV).

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule:

Alle jaren anciënniteit alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling (a)
min
(vastgeklikte rechten op 31 december 2013 (b) + opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag (c))

Voorbeeld:

Arbeider PSC 149.01

In dienst: 12/01/1993

Uit dienst: 12/02/2019

(a) Totale anciënniteit = 26 jaar = 68 weken

(cfr. nieuwe opzegtermijnen).

(b) Opzeg arbeider tot 31/12/2013 in

PSC 149.01 = 18 weken + 3 dagen.

(c) Opzeg van 01/01/2014 tot 12/02/2019 = 18 weken.

=> Deze werknemer krijgt dus 36 weken en 3 dagen opzeg

(te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling

van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 31 weken

en 4 dagen (= 68 weken - 36 weken en 3 dagen).

De OCV moet je aanvragen bij de uitbetalingsinstelling wanneer je een aanvraag voor werkloosheid doet.

Je hebt dan de keuze:

- Ofwel laat je de OCV in 1 keer uitbetalen.
- Ofwel kies je voor een maandelijkse uitkering.

Je maakt die keuze bekend als je de aanvraag voor werkloosheid doet.

De OCV wordt betaald door de RVA via de uitbetalingsinstellingen en is een netto-uitkering (dus vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing). Deze OCV kan niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

Ook in geval van SWT heeft men recht op de ontslagcompensatievergoeding.

Werkzekerheidsclausule

De werkgever die de intentie heeft over te gaan tot meervoudig ontslag, moet hierbij de juiste organen informeren en het nodige overleg plegen om deze ontslagen te vermijden. Zo moet de werkgever nagaan of alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen zijn uitgeput, zoals: tijdelijke werkloosheid, beroepsopleiding ...

Met meervoudig ontslag bedoelen we een ontslag van ten minste:

- 3 arbeiders in ondernemingen met 23 arbeiders en minder;
- 5 arbeiders in ondernemingen met 24 tot 47 arbeiders;
- 6 arbeiders in ondernemingen met 48 tot 79 arbeiders;
- 8 % van de arbeiders in ondernemingen met 80 arbeiders en meer;

dit alles in de loop van een periode van 60 kalenderdagen.

Interimarbeid

Ondernemingen in de sector elektriciens kunnen enkel een beroep doen op dagcontracten in de eerste en laatste kalenderweek van de opdracht.

Opbouw anciënniteit

Werknemers nemen hun anciënniteit van contracten van bepaalde duur en uitzendcontracten mee als zij later met een contract van onbepaalde duur worden aangeworven.

Medische controle

De werkgever heeft steeds de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten controleren door een controlearts. De werknemer is verplicht deze controle te ondergaan.

De nieuwe wet voorziet evenwel dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (op sectorniveau of op vlak van de onderneming) of via het arbeidsreglement een zogenaamde beschikbaarheidsperiode **kan** bepaald worden.

De "beschikbaarheidsperiode" is een periode tijdens de dag gedurende dewelke de werknemer zich verplicht op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts. Deze periode omvat maximum

4 aaneengesloten uren tussen 07.00 u. en 20.00 u.

Deze verplichting moet beperkt zijn in de tijd en in het begin van de ziekteperiode worden vastgelegd.

In de sector elektriciens werd geen collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak of bepalingen in het arbeidsreglement is het dus toegelaten om de woonst te verlaten voor zover dit zo op het geneeskundig getuigschrift voorzien is.

Indien jouw werkgever bepalingen in het arbeidsreglement wil invoeren aangaande deze problematiek is het raadzaam om contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA dat je de nodige informatie zal verstrekken.

LOOPBAAN

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Sinds 2012 spreken we niet langer van brugpensioen, maar van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT).

We geven een beknopt overzicht van de SWT-regelingen waarop je een beroep kan doen:

Welk stelsel?	Voorwaarden vanaf 2019	Voorwaarden vanaf 2020
Algemeen stelsel (cao 17)	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ■ mannen: 40 jaar ■ vrouwen: 35 jaar	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ■ mannen: 40 jaar ■ vrouwen: 36 jaar
Stelsel vanaf 59 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 40 jaar Tot 30/06/2021	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 40 jaar Tot 30/06/2021
Stelsel vanaf 59 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30/06/2021	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30/06/2021
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 31/12/2020	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 31/12/2020
Stelsel vanaf 59 jaar met 33 jaar beroepsverleden: ■ ofwel 20 jaar nachtarbeid ■ ofwel zwaar beroep	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 33 jaar Tot 30/06/2021	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 33 jaar Tot 30/06/2021

OPGELET

Met vragen over beschikbaarheid kan je terecht bij de secretariaten van ACV-CSC META.

Wedertewerkstelling

Onder bepaalde voorwaarden behoudt de werknemer die ontslagen is met het oog op SWT zijn recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds. In dit geval doe je er goed aan je ACV-dienstencentrum te melden dat het wel degelijk om een wedertewerkstelling bij een andere werkgever gaat!

Tijdskrediet en loopbaanvermindering

Recht op tijdskrediet met motief:

- 1/5e vermindering gedurende 51 maanden (interprofessioneel vastgelegd).
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 51 maanden voor motief zorg (sectoraal vastgelegd).
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 36 maanden voor motief opleiding (sectoraal vastgelegd).

NIEUW Voor 2019 en 2020 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e en wordt de leeftijd op 57 jaar gebracht voor arbeiders die hun prestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep. Het is dan mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

De Vlaamse aanmoedigingspremies blijven van toepassing. Dit is een aanvullende uitkering die u krijgt, boven op de onderbrekingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Loopbaanverlof

Elke arbeider heeft recht op:

- 2 dagen loopbaanverlof vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt.
- 3 dagen loopbaanverlof vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt.

Werkbaar werk **NIEUW**

Op sectoraal vlak hebben de sociale partners afgesproken om een sectorale cao inzake werkbaar werk te sluiten tegen 31 december 2019, op basis van volgende principes:

- Bespreking op ondernemingsvlak van werkbaar werk.
- Het recht van de werknemer om ten minste 1 keer per 5 jaar een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.
- Het uitwerken van een peterschapsopleiding.
- Invoering van zachte landingsbanen.

Klein verlet **NIEUW**

Vanaf 1 juli 2019 wordt de periode voor de opname van het klein verlet bij overlijden verlengd naar 30 dagen, volgend op de dag van het overlijden.

Vanaf 1 juli 2019 heeft de arbeider recht op 4 dagen klein verlet bij overlijden van een familielid van de eerste graad, voor zover deze inwonend zijn.

Flexibiliteit

De zogenaamde “Wet Peeters” heeft met ingang vanaf 1 februari 2017 een aantal zaken rond flexibiliteit versoepeld ten nadele van de werknemers.

Zo geldt dat, waar er gewerkt wordt met het systeem van kleine flexibiliteit (piek- en dalroosters), de referteperiode automatisch gelijk is aan ofwel een kalenderjaar ofwel een andere periode van 12 opeenvolgende maanden.

Daarnaast werd ook het systeem van de vrijwillige overuren ingevoerd. Op basis van een schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer kon een werknemer tot 100 vrijwillige overuren op jaarbasis presteren.

NIEUW Vanaf 23 april 2019 wordt het aantal vrijwillige overuren per kalenderjaar opgetrokken van maximaal 100 uren tot maximaal 120 uren. Sectoraal kan deze grens verhoogd worden tot maximum 360 uren per kalenderjaar.

NIEUW Binnen de sector elektriciens kan het aantal vrijwillige overuren verhoogd worden tot maximum 180 uren per kalenderjaar.

- In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging is dit slechts mogelijk mits een cao op ondernemingsvlak met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.
- In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging is dit slechts mogelijk mits een toetredingsakte met voorafgaandelijke melding aan de voorzitter van het paritair subcomité.

NIEUW Binnen de sector is afgesproken dat het aantal vrijwillige overuren die niet meetellen voor het berekenen van de interne grens (zie verder) vanaf 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 verhoogd wordt van 25 naar 60 uren.

Ten slotte wordt de interne grens sowieso op 143 uren gebracht.

De interne grens is het maximum aantal overuren dat iemand mag presteren in de referteperiode.

Zodra men de interne grens bereikt, doordat men het maximum aantal toegestane overuren heeft gepresteerd, moet er eerst inhaalrust toegekend worden alvorens opnieuw overuren kunnen gepresteerd worden in deze referteperiode.

Voor meer informatie kan je altijd terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde.

VORMING EN OPLEIDING

Hoeveel recht op vorming?

Per onderneming wordt een collectief recht op permanente vorming van 2 dagen per arbeider per kalenderjaar opgebouwd en dit voor alle ondernemingen in de sector.

Daarnaast heeft de arbeider een individueel en afdwingbaar recht op 1 dag scholing en permanente vorming per jaar, op voorwaarde dat de arbeider het voorbije jaar geen opleiding heeft gevolgd bij de betrokken werkgever. Dit individueel recht zal aangewend worden voor vormingen die bedrijfsrelevant zijn en de inzetbaarheid van de arbeider op de arbeidsmarkt verhogen.

Wie heeft recht op vorming?

Per onderneming wordt op die manier een premiekrediet voor vorming samengesteld. Dit vormingskrediet wordt in overleg met de vakbondsafgevaardigde (VA) of met de werknemers maximaal gespreid over alle categorieën van de werknemers in de onderneming.

Opleidingsplannen?

Elke onderneming met een VA stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op dat rekening houdt met de noden van het bedrijf en de kwalificaties van de werknemers. Dit opleidingsplan moet worden goedgekeurd door de vakbond(en) in de onderneming, anders heeft de werkgever geen recht op het premiekrediet. Ondernemingen zonder een VA kunnen voor het opstellen van een opleidingsplan een beroep doen op de begeleiding van Volta.

NIEUW Vanaf 1 januari 2020 dient er een schriftelijke motivering te worden opgemaakt in geval van een opleidingsplan dat niet wordt goedgekeurd door de vakbond(en) in de onderneming.

NIEUW **Scholingsbeding opleidingen knelpuntberoepen**

Een werkgever kan een scholingsbeding afsluiten met een arbeider die tijdens de arbeidsovereenkomst - én op kosten van de werkgever - een opleiding van zekere omvang volgt. In zo'n scholingsbeding staat duidelijk dat de arbeider een deel van de opleidingskosten terug moet betalen als hij de onderneming verlaat vóór het einde van de afgesproken periode.

Vanaf 1 juli 2019 zullen opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald door Volta en verplichte opleidingen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het installeren van een VA blijft behouden op 30 arbeiders (en minstens 35 werknemers).

In ondernemingen vanaf 50 werknemers moeten er sociale verkiezingen worden georganiseerd voor een **comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)** en vanaf 100 werknemers voor een **ondernemingsraad (OR)**. Hierdoor worden de werknemers meer betrokken bij het beleid van de werkgever en wordt deze laatste aan welbepaalde regels gebonden.

Werkgevers zonder een VA moeten de representatieve functie van de vakbonden die deel uitmaken van het paritair subcomité erkennen.

Deze erkenning houdt onder meer in:

- Verantwoordelijken van de vakbond kunnen contact opnemen met de werkgever.
- De werkgever kan zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie.
- Dit contact is veeleer preventief van aard en kan betrekking hebben op informatieverstrekking aan de werknemers.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij elk individueel ontslag vanaf 55 jaar wordt er aanbevolen aan de werkgever dat hij bij de start van de ontslagprocedure aan de werknemer meedeelt dat hij zich kan laten bijstaan door een VA en/of door een vakbondssecretaris.

NIEUW Vanaf 1 juli 2019 zal de werkgever die gebruik maakt van onderaanneming, maandelijks aan de vakbondsafvaardiging melden op welke onderaannemers beroep werd gedaan.

SYNDICALE VOORDELEN

Syndicale premie

Elk lid van ACV-CSC METEA, tewerkgesteld in één van de metaal- of textielsectoren, heeft recht op een syndicale premie.

Voor de metaalsectoren is deze syndicale premie voor elk lid gelijk. Het bedrag en de toekeningsvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. In 2019 bedraagt de premie 120 euro voor leden die een bijdrage betalen als actieve en voltijdse werknemer.

Voor schoolverlaters, zieken, enz. zijn speciale regelingen voorzien.

ACV-CSC METEA heeft jou nodig

ACV-CSC METEA is een **sterke nationale industrievakbond**. Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

- Wij verdedigen jouw belangen.
- Onze informatie is duidelijk en correct.
- Je kan met “al” jouw vragen in volle vertrouwen bij ons terecht.
- Onze militanten zijn gemakkelijk aanspreekbaar. Zij dragen zorg voor jouw bekommernissen.
- Slechts als onderhandelen niet lukt, voeren we actie.
- En als het moet, stappen we samen naar de arbeidsrechtbank.

Je kan bovendien heel wat geld besparen op jouw uitgaven voor vakantie en vrije tijd op vertoon van jouw lidkaart bij onze partners. Meer info via www.alleenmaarvoordelen.be.

Lid worden kan heel eenvoudig! Spreek gerust een militant aan of bezoek onze website www.acv-csc-metea.be en ontdek wat ACV-CSC METEA jou te bieden heeft!

ADRESSEN

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T 053 73 45 46-47

Guldensporenlaan 7
3530 **Houthalen**
T 011 30 67 00

Peter Benoitstraat 11-13
8800 **Roeselare**
T 051 26 55 34

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T 03 222 70 51

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T 016 21 94 50-51

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T 053 73 45 48-49

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T 063 24 20 58

President Kennedypark 16D
8500 **Kortrijk**
T 056 23 55 70

H. Heymanplein 7
9100 **St.-Niklaas**
T 03 765 23 30

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T 081 25 40 18

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T 065 37 28 27

Oude Stationsstraat 4
8700 **Tielt**
T 051 26 55 37

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T 050 44 41 83-84

Boulevard Saucy 10
4020 **Liège**
T 04 340 73 20

Avenue des Etats-Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T 069 88 07 45

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T 02 557 87 00

Onder den Toren 5
2800 **Mechelen**
T 015 71 85 20

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T 014 44 61 15

Rue Prunieu 5
6000 **Charleroi**
T 071 23 08 64

Rue Cl. de Bettignies 10-12
7000 **Mons**
T 065 37 25 80

Pont Léopold 4-6
4800 **Verviers**
T 087 85 99 85

Oude Vest 144 bus 2
9200 **Dendermonde**
T 03 765 23 33

Place Charles de Gaulle 3
7700 **Mouscron**
T 069 88 07 45

Toekomststraat 17
1800 **Vilvoorde**
T 02 557 87 10

Aachener Strasse 89
4700 **Eupen**
T 087 85 99 46

Rue des Canonnières 14
1400 **Nivelles**
T 067 88 46 16

Poel 7
9000 **Gent**
T 09 265 43 20-22

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **Oostende**
T 059 55 25 36-37



Volg ons op Twitter,
[@acvcscmetea](https://twitter.com/acvcscmetea)



Volg ons op Facebook,
www.facebook.com/acv.csc.metea



Informatie over lonen, premies, nieuws uit onze
sectoren en andere wist-je-datjes:

www.hetacv.be

