



Elektriciens

SECTORPUBLICATIE

PSC 149.01 | CAO 2023-2024

- 4 **INKOMEN**
 - 4 Index
 - 4 Loonsverhoging
 - 5 Koopkrachtpremie
 - 5 Startersjobs
 - 6 Functieclassificatie
 - 6 Ecocheques
 - 7 Vervoerkosten
 - 7 Mobiliteitsvergoeding
 - 9 Eindejaarspremie
 - 11 Ploegenpremie en premie voor nachtarbeid
 - 11 Premie voor gevaarlijk en ongezond werk
 - 11 Anciënniteitspremie
 - 11 Sectoraal pensioenfonds
- 12 **BESTAANSZEKERHEID**
 - 12 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
 - 13 Toeslag bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen
 - 14 Toeslag bij ziekte
 - 15 Toeslag bij sluiting van de onderneming
 - 16 Toeslag bij halftijds tijdskrediet
 - 16 Toeslag in geval van 1/5e landingsbaan
 - 17 Toeslag bij SWT (brugpensioen)
 - 17 Tussenkost in kosten kinderopvang
 - 18 Tussenkost in kosten loopbaanbegeleiding
 - 18 Tussenkost voor zachte landingsbanen
- 19 **CONTRACT**
 - 19 Opzegtermijnen
 - 22 Overleg bij meervoudig ontslag
 - 23 Interimarbeid
 - 23 Opbouw anciënniteit
 - 23 Medische controle
 - 24 Ziektebriefje
- 25 **LOOPBAAN**
 - 25 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
 - 25 Wedertewerkstelling
 - 26 Tijdskrediet en loopbaanvermindering
 - 27 Loopbaanverlof
 - 27 Anciënniteitsverlof
 - 27 Werkbaar werk
 - 28 Klein verlet
 - 32 Flexibiliteit
- 34 **VORMING EN OPLEIDING**
- 36 **VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING**
- 37 **SYNDICALE VOORDELEN**
 - 37 Syndicale premie
 - 37 ACV-CSC METEA heeft jou nodig
- 39 **ADRESSEN**

INLEIDING

Elke twee jaar onderhandelen ACV-CSC METEA en de andere vakbonden met de werkgevers om de loon- en arbeidsvoorwaarden van alle werknemers in hun sector te verbeteren. Het is dankzij het lidgeld van de vele leden van ACV-CSC METEA dat de onderhandelaars van ACV-CSC METEA zich met de nodige juridische kennis kunnen voorbereiden en inzetten op deze onderhandelingen.

Ondanks de beperkingen die de regering heeft opgelegd door de onderhandelaars te verbieden om een loonsverhoging te bespreken, zijn we er toch in geslaagd om vooruitgang te boeken.

Als ACV-CSC METEA blijven we vechten tegen deze oneerlijke loonnormwet die de onderhandelingsvrijheid beperkt.

We blijven als ACV-CSC METEA ook waakzaam voor eventuele aanvallen op de automatische loonindexering omdat dit mechanisme de koopkracht van veel werknemers enigszins heeft beschermd. Zonder deze indexering was de koopkracht van de gezinnen nog sterker gedaald omwille van de inflatie.

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

Deze publicatie is een momentopname en bevat de informatie zoals gekend op 15 oktober 2023. Voor de meest actuele gegevens kan je altijd terecht op www.hetacv.be. En vergeet zeker niet onze app te downloaden waar je jouw sector kan aanduiden en via pushberichten alle nieuwe sectorinformatie op de voet kan volgen. Heb je liever een afspraak, dan kan je terecht bij onze ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum in je buurt. De ACV-CSC METEA secretariaten vind je achteraan deze sectorpublicatie.

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”.

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 2022 stegen met 3,95% en op 1 januari 2023 met 11,19%.

LOONSVERHOGING

De loonmarge is het percentage dat de lonen mogen stijgen bovenop de automatische indexering. Tweejaarlijks krijgen de sociale partners de mogelijkheid om hierover te onderhandelen.

De hoogte van het percentage wordt bepaald door de loonnormwet. Deze wet moet voorkomen dat de lonen in België sneller stijgen dan de lonen in onze buurlanden.

Voor 2023-2024 bedraagt de loonmarge nul procent. Dit betekent dat we niet konden onderhandelen over een stijging van de lonen bovenop de automatische index.

ACV-CSC METEA blijft consequent actie voeren tegen de loonnormwet, omdat deze wet vrije loononderhandelingen tussen de sociale partners verhindert.

KOOPKRACHTPREMIE

De loonmarge voor 2023-2024 bedraagt nul procent. Als alternatief heeft de overheid een koopkrachtpremie voorzien. Dit is een netto-alternatief voor loonsverhoging in de vorm van consumptiecheques.

ACV-CSC METEA is er, samen met de andere vakbonden, in geslaagd om een koopkrachtpremie te bekommen. Je hebt recht op deze premie wanneer je onderneming voldoet aan de sectorale definitie van winst. In dat geval moet je deze premie ten laatste ontvangen op 31 maart 2024.

Indien je werkgever de koopkrachtpremie verschuldigd is en niet heeft betaald, kunnen we deze nog steeds opvragen. Hiervoor, en voor andere vragen, neem je best contact op met het lokaal secretariaat van ACV-CSC METEA (zie achteraan voor de contactgegevens).

STARTERSJOBS

In uitvoering van het zomerakkoord van 2017 lanceerde de regering vanaf 1 juli 2018 startersjobs om laaggeschoolde jongeren zonder werkervaring goedkoper aan de slag te helpen.

Een startersjob betekent dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden een 18-, 19- of 20-jarige zonder werkervaring aanwerft en een verlaagd brutoloon kan betalen. Het brutoloon ligt respectievelijk 18%, 12% en 6% lager dan het sectoraal of nationaal minimumloon.

Het nettoloon wordt aangevuld met een compenserende toeslag die exact het nettoverlies dekt, te wijten aan het lagere brutoloon. De sociale partners binnen de sector elektriciens engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten.

FUNCTIECLASSIFICATIE

Een werkgroep met experts functieclassificatie wordt opgericht, die tegen 31 december 2024 werk maakt van een actualisatie van de bestaande functieclassificatie.

ECOCHQUES

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 geboorteverlof.
- De volledige periode van moederschaprust.
- 30 dagen ziekte, ongeval of arbeidsongeval 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 (cao) 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.

VERVOERKOSTEN

Openbaar vervoer: terugbetaling a rato van 100% van de kosten van het openbaar vervoer (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 verplaatsing met eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen, ook te voet. De werkgever mag deze tussenkomst niet omzetten naar een dagbedrag.

NIEUW

Arbeiders die zich met de fiets verplaatsen, ontvangen vanaf 1 november 2023 een fietsvergoeding van 0,27 euro per kilometer, met minimaal een vergoeding gelijk aan de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer. Dit bedrag bedroeg 0,24 euro per kilometer tot 31 oktober 2023.

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 0,3228 euro per kilometer. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.
- Een werknemer die zich met het voertuig van de werkgever naar de werf begeeft, ontvangt 0,1579 euro per kilometer. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. (*) (**)
- Een werknemer die zich met het voertuig van de werkgever naar de werf begeeft en chauffeur met medepassagier(s) is,

ontvangt 0,1579 euro per kilometer. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. (*) (**)

- Een werknemer die zich met het voertuig van de werkgever naar de werf begeeft en chauffeur zonder medepassagier(s) is, ontvangt 0,1579 euro per kilometer. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. (*) (**)

(*) Het bedrag werd aangepast tot het maximumbedrag van de vrijstelling RSZ. Er zal dus (voorlopig) geen indexering mogelijk zijn, omdat het RSZ-plafond bereikt is. Daardoor is er (voorlopig) ook geen onderscheid meer tussen chauffeurs (met of zonder passagiers) en medepassagiers.

(**) De jaarlijkse indexatie gebeurt op 1 februari.

Mobiliteitsverlof

NIEUW

- Afgelegde kilometers op de loonfiche: vanaf 1 januari 2024 voegt de werkgever maandelijks bij de loonfiche een detail toe van het aantal per dag afgelegde kilometers onder het stelsel van mobiliteit.
- Recht op mobiliteitsverlof: sinds 2019 bouwt een arbeider die jaarlijks een bepaald aantal kilometer aflegt één extra dag betaalde vakantie op:
 - voor de jaren 2019 tot 2021: een dag bij ten minste 43.000 afgelegde kilometers (*)
 - voor de jaren 2022 en 2023: een dag bij ten minste 40.000 afgelegde kilometers (*)
 - vanaf 2024: 1 extra dag telkens wanneer er een voltooide schijf van 27.000 kilometers wordt afgelegd (**)

(*) Deze extra dag betaalde vakantie wordt toegekend in het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarin het aantal kilometers wordt bereikt.

(**) De teller van de afgelegde kilometers wordt op nul gezet op 1 januari. De opgebouwde dagen worden opgenomen binnen de 12 maanden nadat ze verworven zijn en dit in overleg met de werkgever.-

De ondernemingen kunnen vanaf 1 januari 2022 de dag mobiliteitsverlof omzetten in een terugkerend gelijkwaardig voordeel.

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

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

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

EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie is ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid en wordt betaald vóór 31 december.

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

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

Wie tijdens de referentieperiode geen jaar, maar meer dan 65 werkdagen of gelijkgestelde dagen ingeschreven is in het personeelsregister van de onderneming, krijgt 1/12e per maand tewerkstelling (pro rata).

Er is ook een pro rata in geval van:

- Ontslag door de werkgever, met uitzondering van ontslag wegens dringende reden.
- Ontslag door de werknemer.
- Eén of meerdere contracten van bepaalde duur, waarbij de globale duur minstens 65 werkdagen of gelijkgestelde dagen bedraagt.
- 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 referteperiode ontvangen een basiseindejaarspremie van 1.660 euro.

Sommige afwezigheden worden onder bepaalde voorwaarden gelijkgesteld met effectieve prestaties. Het aantal gelijkstellingen wordt bepaald op maximum een derde van het aantal gepresterde dagen.

Belangrijkste gelijkstellingen:

- ongeval en gewone ziekte
- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid
- arbeidsongeval
- beroepsziekte
- tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis, overmacht, overmacht om medische redenen, jaarlijkse vakantie en staking/lock-out
- tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen
- tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer
- tijdelijke werkloosheid omwille van omwille van overmacht - corona
- jeugdvakantie en seniorvakantie
- verlof voor pleegzorg
- moederschapsverlof, geboorte- of adoptieverlof, pleegouderverlof en profylactisch verlof (werkverwijdering van de werkneemster die zwanger is of borstvoeding geeft)

PLOEGENPREMIE EN PREMIE VOOR NACTARBEID

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

Indien er, na alle veiligheidsmaatregelen te hebben getroffen, nog werken zijn van uitzonderlijke aard, die een gevaar opleveren al dan niet eigen aan het beroep, heeft de werkmán recht op een toeslag van 15%.

Dezelfde premie geldt voor arbeiders die regelmatig werkzaamheden uitvoeren op een hoogte boven een stabiel niveau of op een onstabiel niveau.

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.

Voor meer informatie:

- Fonds voor Bestaanszekerheid
- Marlylaan 15, 1120 Brussel
- tel.: 02 478 86 97
- e-mail: fbz-fse@volta-org.be
- www.volta-org.be

BESTAANSZEKERHEID

Op 1 januari 2024 worden de aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 15,58%.

De meeste vergoedingen die hieronder zijn opgesomd dienen door de werknemer zelf aangevraagd te worden bij het Fonds voor bestaanszekerheid. Meer informatie: www.volta-org.be

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.

De toeslag per werkloosheidsuitkering bedraagt 11,82 euro en 5,91 euro per halve werkloosheidsuitkering tot 31 december 2023. Vanaf 1 januari 2024 verhogen deze bedragen tot 13,66 euro en 6,86 euro.

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.

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient ook betaald te worden bij jeugdvakantie en bij seniorvakantie.

TOESLAG BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID EN VOOR OUDERE WERKLOZEN

In geval van volledige werkloosheid en aan oudere werklozen betaalt het Sociaal Fonds een aanvullende vergoeding.

Volledige werkloosheid (uitdovend stelsel: zie opmerking)

Duur:

- Jonger dan 45 jaar op de 1e dag werkloosheid: maximum aantal uitkeringen: 120 dagen.
- 45 jaar en ouder op de 1e dag werkloosheid: maximum aantal uitkeringen: 200 dagen.

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- Ontslagen zijn door een werkgever van de sector.
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de sector.
- 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld.

Oudere werklozen (uitdovend stelsel: zie opmerking)

Duur:

- Tot aan wettelijk pensioen.

Voorwaarden:

- Ten minste 55 jaar oud zijn op de 1e dag van de werkloosheid.
- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- Ontslagen zijn door een werkgever van de sector.
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de sector.
- 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld.

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

- De arbeiders 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.

Tot 31 december 2023 bedragen deze toeslagen 6,22 euro per werkloosheidsuitkering en 3,11 euro per halve werkloosheidsuitkering. Vanaf 1 januari 2024 verhogen deze bedragen naar 7,19 euro en 3,59 euro.

TOESLAG BIJ ZIEKTE

Een werknemer die ziek wordt, ontvangt van het Sociaal Fonds na 1 maand ononderbroken ziekte of ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte of arbeidsongeval) een dagvergoeding, bovenop de ziekte-uitkeringen van de mutualiteit, met een maximum van 36 maanden per ziekteperiode.

Voorwaarden voor deze toeslag:

- Op het ogenblik van de ziekte in het personeelsregister van de onderneming ingeschreven zijn.
- Wettelijke ziekte-uitkeringen genieten.
- 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld.

Duur:

- Maximum 36 maanden per ziekteperiode.

Tot 31 december 2023 bedraagt deze aanvullende vergoeding:

- 1,76 euro per ziekte-uitkering
- 0,87 euro per halve ziekte-uitkering

Vanaf 1 januari 2024 bedraagt deze aanvullende vergoeding:

- 2,03 euro per ziekte-uitkering
- 1,01 euro per halve ziekte-uitkering

Oudere zieken

Arbeiders van 55 jaar of ouder die in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid verkeren wegens ziekte of ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte en arbeidsongeval), ontvangen van het Sociaal Fonds, als oudere zieke een vergoeding bovenop het bedrag uitbetaald door de mutualiteit en dit tot aan hun pensioen.

Voorwaarden:

- Ten minste 55 jaar oud zijn op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid.
- Wettelijke ziekte-uitkeringen genieten.
- 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld.

Tot 31 december 2023 bedraagt deze aanvullende vergoeding 8,60 euro per volledige ziekte-uitkering en 4,30 euro per halve ziekte-uitkering. Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag 9,94 euro per volledige ziekte-uitkering en 4,97 euro per halve ziekte-uitkering.

TOESLAG BIJ SLUITING VAN DE ONDERNEMING

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

Tot 31 december 2023 bedraagt de aanvullende vergoeding 308,95 euro. Dit bedrag wordt verhoogd met 15,95 euro per jaar anciënniteit met een maximum van 1.018,93 euro.

Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de aanvullende vergoeding 357,08 euro. Dit bedrag wordt vanaf dezelfde datum verhoogd met 17,98 euro per jaar anciënniteit met een maximum van 1.177,68 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.
- Niet binnen 30 dagen na ontslag opnieuw in dienst zijn genomen.

TOESLAG BIJ HALFTIJDSTIJDKREDIET

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

Tot 31 december 2023 bedraagt deze vergoeding 77,23 euro per maand. Vanaf 1 januari 2024 stijgt dit bedrag tot 89,26 euro per maand.

TOESLAG IN GEVAL VAN 1/5E LANDINGSBAAN

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

Tot 31 december 2023 bedraagt deze vergoeding 30,90 euro per maand. Vanaf 1 januari 2024 stijgt deze vergoeding tot 35,71 per maand.

TOESLAG BIJ SWT (BRUGPENSIOEN)

De aanvullende vergoeding bij SWT (stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag) valt volledig ten laste van het Sociaal Fonds en bedraagt de helft van het verschil tussen het netto referteloon (= laatste nettoloon) en de werkloosheidsuitkeringen, met een minimumbedrag per dag. Op voorwaarde dat de werknemer in SWT 5 jaar anciënniteit in de sector kan voorleggen.

Tot 31 december 2023 bedraagt de minimumbedrag 6,22 euro, vanaf 1 januari 2024 verhoogt dit minimumbedrag tot 7,19 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.

TUSSENKOMST IN KOSTEN KINDEROPVANG

Tot 31 december 2025 genieten arbeiders, onder volgende voorwaarden, een tussenkomst in de kosten voor kinderopvang:

- Voor kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance.
- Voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft) in het kader van buitenschoolse opvang.
- Maximum 4 euro per dag per kind, met een maximum van 400 euro per jaar per kind.
- Op basis van het fiscaal attest.

TUSSENKOMST IN KOSTEN LOOPBAANBEGELEIDING

De arbeiders kunnen genieten van een tussenkomst 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 tussenkomst maximum 80 euro per 6 jaar.

TUSSENKOMST VOOR ZACHTE LANDINGSBANEN

Een arbeider van ten minste 58 jaar heeft recht op een maandelijkse bruto vergoeding, 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.

Deze vergoeding bedraagt maximum 162,90 euro bruto per maand tot 31 december 2023. Vanaf 1 januari 2024 is deze vergoeding maximum 187,92 bruto per maand.

CONTRACT

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
	Werknemer	Werkgever	Werkgever
< 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 nul 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 werkgever (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Opzeg door werknemer (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Tegenopzeg werknemer na opzeg door werkgever (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

Tenslotte 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 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2024

(a) Totale anciënniteit = 31 jaar = 73 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen).

(b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013 in PSC 149.01 = 18 weken + 3 dagen.

(c) Opzeg van 1 januari 2014 tot 12 februari 2024 = 33 weken.

Deze werknemer krijgt dus 51 weken en 3 dagen opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 21 weken en 4 dagen (= 73 weken - 51 weken en 3 dagen).

Je kan dit ook berekenen met onze berekeningstool die je vindt op www.hetacv.be/rekentool/bereken-je-opzeg

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 OCV.

OVERLEG BIJ MEERVOUDIG ONTSLAG

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 ...

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

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 wet voorziet evenwel dat bij cao (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 7.00 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 cao gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder cao 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.

ZIEKTEBRIEFJE

Vanaf 28 november 2022 is het ziektebriefje gedeeltelijk afgeschaft. Tot driemaal per kalenderjaar kan je er voor kiezen om geen ziektebriefje meer te bezorgen aan je werkgever voor de 1e dag arbeidsongeschiktheid. Deze vrijstelling geldt zowel voor een arbeidsongeschiktheid van 1 dag, als voor de 1e dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers kunnen hiervan afwijken, op voorwaarde van een ondernemings-cao of een wijziging van het arbeidsreglement.

Hoewel het medisch attest tot driemaal per kalenderjaar niet langer verplicht is, moet je nog steeds rekening houden met de volgende principes:

- Je moet de arbeidsongeschiktheid steeds onmiddellijk melden aan de werkgever op de gebruikelijke manier.
- Je moet de arbeidsongeschiktheid staven aan de hand van een medisch attest als de werkgever hierom vraagt, met uitzondering van het medisch attest voor de 1e dag van 3 afzonderlijke ziekteperiodes.
- Indien je op een ander adres verblijft dan het gewoonlijke verblijfsadres, moet je dit onmiddellijk melden aan de werkgever. Zodoende blijft een medische controle mogelijk (zie eerder).

Het arbeidsreglement is het document bij uitstek voor meer informatie over de bepalingen op ondernemingsniveau. Bekijk daarom zeker het arbeidsreglement van jouw onderneming!

LOOPBAAN

NIEUW

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

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

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

Welk stelsel?	Voorwaarden vanaf 1 juli 2023
Algemeen stelsel (cao 17)	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ■ mannen: 40 jaar ■ vrouwen: 39 jaar (Voor vrouwen trekt men het nodige aantal jaren elk jaar met 1 jaar op tot 40 jaar in 2024)
Stelsel vanaf 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 40 jaar Tot 30.06.2025
Stelsel vanaf 60 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30.06.2025
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30.06.2025
Stelsel vanaf 60 jaar met 33 jaar beroepsverleden: ■ ofwel 20 jaar nachtarbeid ■ ofwel zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 33 jaar Tot 30.06.2025

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 voor alle motieven:
 - Zorg voor zijn kind tot de leeftijd van 8 jaar.
 - Verlenen van palliatieve verzorging.
 - Verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid.
 - Zorg voor zijn kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar.
 - Verlenen van bijstand of verzorging aan zijn minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is.
 - Volgen van een opleiding.
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 51 maanden voor de motieven zorg voor een minderjarig zwaar ziek kind of een kind met een handicap tot 21 jaar (interprofessioneel vastgelegd).
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 51 maanden voor motief zorg voor een kind jonger dan 8 jaar, palliatieve zorgen, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid (sectoraal vastgelegd).
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 36 maanden voor motief opleiding (sectoraal vastgelegd).

Indien je tijdskrediet met motief wil opnemen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaalde tewerkstellingsbreuk, enzovoorts. Bovendien verschillen deze voorwaarden per motief en per type van onderbreking (deeltijds of voltijds). Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming, via de brochure van het ACV, of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.

NIEUW

Landingsbaan

Voor de periode vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of 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.

Indien je in een landingsbaan wil stappen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaald beroepsverleden, enzovoorts. Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming, via de brochure van het ACV, of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.

De Vlaamse aanmoedigingspremies blijven van toepassing. Dit is een aanvullende uitkering die je onder bepaalde voorwaarden krijgt, boven op de onderbrekingsuitkering van de RVA als je tijdskrediet, ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand of mantelzorgverlof opneemt.

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.

NIEUW

ANCIËNNITEITSVERLOF

Vanaf 1 januari 2024 heeft elke arbeider recht op 1 dag anciënniteitsverlof vanaf het kalenderjaar waarin hij een anciënniteit van 25 jaar in de onderneming bereikt. Dit is geen bijkomende verlofdag als er al een regeling van anciënniteitsverlof in de onderneming bestaat.

WERKBAAR WERK

Op sectoraal vlak hebben de sociale partners een sectorale cao inzake werkbaar werk afgesloten, met daarin 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 (zie tussenkomst voor zachte landingsbanen).
- Tussenkomst in de kosten voor kinderopvang.

KLEIN VERLET

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de arbeiders binnen de sector elektriciens het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn.

Huwelijk

- Huwelijk van de arbeider alsmede bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract: 3 dagen te kiezen door de arbeider tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
- De dag van het huwelijk, voor het huwelijk:
 - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e)
 - van een regelmatig door hem opgevoed kind
 - van een broer of zuster
 - van een schoonbroer of schoonzuster
 - van de vader of moeder
 - van de grootvader of grootmoeder
 - van de schoonvader of schoonmoeder
 - van de stiefvader of stiefmoeder
 - van een kleinkind van de arbeider
 - van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider
 - van gelijk welk ander familielid van de arbeider, voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen

Geboorteverlof

Elke werknemer heeft het recht om afwezig te zijn van het werk naar aanleiding van de geboorte van een kind. Het aantal dagen geboorteverlof wordt vanaf 2023 opgetrokken naar 20 dagen, ongeacht het arbeidsregime (voltijds of deeltijds). Dit verlof moet worden opgenomen in de periode van 4 maanden vanaf de dag van de bevalling.

Tijdens de eerste 3 dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Voor de volgende dagen moet de werknemer een uitkering aanvragen bij het ziekenfonds (die 82% van het begrensd brutoloon bedraagt).

Het gaat hier over de geboorte van een eigen kind of het kind van je echtgeno(o)t(e) of van je wettelijk samenwonende partner of van je feitelijk samenwonende partner (sedert een onafgebroken periode van 3 jaar voorafgaand aan de geboorte).

Adoptieverlof

De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op een individueel krediet van maximum 6 weken adoptieverlof.

Het individueel krediet van 6 weken kan worden verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid.

Het individueel krediet kan met 2 weken worden verlengd bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen. Het adoptieverlof van maximum 6 weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:

- met 3 weken vanaf 1 januari 2023
- met 4 weken vanaf 1 januari 2025
- met 5 weken vanaf 1 januari 2027

In geval van 2 adoptieouders moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld.

Gedurende de eerste 3 dagen adoptieverlof geniet de arbeider het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen adoptieverlof geniet de arbeider een uitkering die wordt uitbetaald door het ziekenfonds.

Overlijden

- Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgenote of samenwonende partner, een van een door de arbeider opgevoed kind of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden:
 - 11 dagen:
 - 4 dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden en
 - 7 dagen door de arbeider te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.
- Overlijden van een pleegkind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden:
 - 1 dag door de arbeider op te nemen op de dag van de begrafenis.
- Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de arbeider in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden:
 - 3 dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

Op vraag van de arbeider en met akkoord van de werkgever kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen:

- Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader,

schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider, die bij de arbeider inwoont: 4 dagen, door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.

- Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider, die niet bij de arbeider inwoont: 3 dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
- Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: 2 dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van overlijden.
- Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis, of een andere dag door de arbeider te kiezen binnen de 30 dagen na de dag van het overlijden.
- Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis, of een andere dag door de arbeider te kiezen binnen de 30 dagen na de dag van het overlijden.

Allerlei

- Een eigen, aangenomen of regelmatig door de arbeider opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie: 1 dag, zelf te kiezen.
- Vervulling van de administratieve en gerechtelijke formaliteiten in het kader van de adoptie van een kind: de nodige tijd.
- Deelname aan een officieel bijeengeroepen familieraad: de nodige tijd met een maximum van 1 dag.

- Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning voor de arbeidsrechtbank, uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente- of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, Europees): de nodige tijd met een maximum van 5 dagen.

FLEXIBILITEIT

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

Vrijwillige overuren

Het systeem van de vrijwillige overuren werd ingevoerd. Op basis van een schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer kan een werknemer tot 100 overuren op jaarbasis presteren. Op 23 april 2019 werd dit aantal door de Nationale Arbeidsraad verhoogd tot 120. Als er een ondernemings-cao gesloten wordt kan dit aantal verhoogd worden tot 180 u op jaarbasis.

Herinvoering relance-uren

In 2021 en 2022 zijn in alle sectoren 120 bijkomende vrijwillige overuren ingevoerd, de zogenaamde “relance-uren”, bovenop het basiskrediet van 100 vrijwillige overuren. Deze “relance-uren” worden nu opnieuw ingevoerd voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025. Net zoals bij vrijwillige overuren is een schriftelijk akkoord nodig tussen werkgever en werknemer (voor een periode van maximum 6 maanden).

In afwijking van de “gewone” vrijwillige overuren, hebben deze relance-uren volgende kenmerken:

- Er moet geen inhaalrust worden toegekend.
- Er moet geen overurentoeslag worden betaald.
- Zij moeten niet worden meegerekend voor de interne grens.
- Vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing (bruto = netto).

Interne grens

De interne grens werd op 143 uren gebracht. Het doel van die interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eens de interne grens wordt bereikt, kan de werknemer de normale wekelijkse arbeidsduur niet meer overschrijden zonder dat die overuren eerst worden afgebouwd, hetzij via inhaalrust of via uitbetaling. De eerste 25 vrijwillige overuren tellen niet mee voor de berekening van de interne grens.

NIEUW

Fiscaal gunstige overuren

Het aantal fiscaal voordelige overuren (met overurentoeslag) per jaar is opnieuw opgetrokken van 130 uren naar 180 uren met ingang van 1 juli 2023 t.e.m. 30 juni 2025. Deze maatregel geldt voor alle overuren die aanleiding geven tot een betaling van een wettelijk vastgelegde overurentoeslag.

- Voor 2023 zijn het 180 uur fiscaal gunstige overuren. Let wel: de verlenging van de fiscaal gunstige overuren komt niet bovenop de vorige regeling. Het totale saldo blijft op 180 uur liggen en niet op 360 uur. Gezien de regeling al vanaf begin 2023 loopt, is het mogelijk dat het saldo reeds volledig is opgebruikt.
- Voor 2024 zijn het 180 uur fiscaal gunstige overuren.
- En tot 30 juni 2025 zijn het 180 uur fiscaal gunstige overuren.

VORMING EN OPLEIDING

NIEUW

Hoeveel recht op vorming?

- Voor ondernemingen minder dan 20 werknemers:
 - Een collectief recht op permanente vorming van 3 dagen gemiddeld per VTE per kalenderjaar opgebouwd.
 - Vanaf 1 januari 2024 heeft elke voltijdse werknemer recht op 1 dag vorming individueel en afdwingbaar. Dit verhoogt naar 2 dagen individueel recht vanaf 1 januari 2026.
- Voor ondernemingen met minstens 20 werknemers:
Elke voltijdse werknemer heeft recht op een individueel en afdwingbaar recht op permanente vorming:
 - vanaf 1 januari 2024: 3 dagen op jaarbasis
 - vanaf 1 januari 2026: 4 dagen op jaarbasis
 - vanaf 1 januari 2028: 5 dagen op jaarbasis
- Voor deeltijdse werknemers is er een pro rata recht.

Opleidingsplannen

Elke onderneming met een vakbondsafvaardiging 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 vakbondsafvaardiging kunnen voor het opstellen van een opleidingsplan een beroep doen op de begeleiding van Volta.

Vanaf 1 januari 2022 dient een procedure gevolgd te worden bij weigering van de werknemersdelegatie in de ondernemingsraad (OR) om een door de werkgever voorgesteld opleidingsplan goed te keuren.

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.

Opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald door Volta en verplichte opleidingen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding, tot 31 december 2025.

De toepassing van het scholingsbeding is onderworpen aan de naleving van bepaalde geldigheidsvoorwaarden.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het installeren van een vakbondsafvaardiging 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 OR. Hierdoor worden de werknemers meer betrokken bij het beleid van de werkgever en wordt deze laatste aan welbepaalde regels gebonden.

Werkgevers zonder een vakbondsafvaardiging 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 mededeelt dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafvaardiging en/of door een vakbondssecretaris.

Een werkgever die gebruik maakt van onderaanneming, dient maandelijks aan de vakbondsafvaardiging te 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 toekenningsvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. In 2023 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 jouw vragen in volle vertrouwen bij ons terecht.
- Onze militanten zijn gemakkelijk aanspreekbaar. Zij dragen zorg voor jouw bekommernissen.
- Als onderhandelen niet lukt, dan pas 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.

ADRESSEN

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.antwerpen@
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Pruniveau 5
6000 **Charleroi**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2
9200 **Dendermonde**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Aachener Straße 89
4700 **Eupen**
T +32 (0)4 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7
9000 **Gent**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.oost-vlaanderen@
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7
3530 **Houthalen**
T +32 (0)11 30 67 00
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D
8500 **Kortrijk**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10
4020 **Liège**
T +32 (0)4 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5
2800 **Mechelen-Rupel**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de
Bettignies 10-12
7000 **Mons**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3
7700 **Mouscron**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14
1400 **Nivelles**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **Oostende**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.bio@acv-csc.be

H. Horriestraat 31
8800 **Roeselare**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7
9100 **Sint-Niklaas**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Avenue des Etats-
Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6
4800 **Verviers**
T +32 (0)4 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17
1800 **Vilvoorde**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be



www.hetacv.be