



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

In overeenstemming met het Europese recht bevat deze fiche enkel CAO-bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van richtlijn 96/71/EG, d.w.z. naar Belgisch arbeidsrecht toe, conventionele bepalingen die bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard en waarop strafsancties zijn bepaald in geval van niet-naleving.

Als gevolg daarvan wordt deze fiche regelmatig geüpdatet. Het is aangewezen dat de gedetacheerde werknemers en hun werkgevers tijdens de duur van een detachering de fiches op regelmatige tijdstippen consulteren. De datum van laatste aanpassing staat rechts bovenaan.

Deze fiche is opgemaakt op basis van sectorale CAO's. Het is dan ook het bevoegde Paritair Comité dat uiteindelijk oordeelt over de juiste interpretatie van haar CAO's.

De hierna vermelde CAO's kunnen geraadpleegd worden op de site van de FOD WASO : <https://werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/collectieve-4>

Inhoudsopgave

1	Bevoegdheidsgebied	2
2	Beloning	3
2.1	Loonbarema (bruto)	3
2.1.1	Minimumuurlonen	3
2.1.2	Jobstudenten	5
2.1.3	Functieclassificatie en Anciënniteit	6
2.2	Premies/Vergoedingen	11
Eindejaarspremie		11
Ploegenpremie en premie voor nachtarbeid		15
Overuren		16
Premie voor ongezond en gevaarlijk werk		17
Toeslag ploegchef		18
3	Vergoeding van Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten	19
4	Arbeidsduur	20



1 Bevoegdheidsgebied

Deze fiche is geldig voor de ondernemingen die, voor de in België uitgevoerde werkzaamheden, behoren tot het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

- (0) K.B. 13.03.1985 B.S. 16.04.1985
- (1) K.B. 24.10.2012 B.S. 13.12.2012

Artikel 1, punt 1

Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten, de ondernemingen die, met uitsluiting van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, het Paritair Comité voor het garagebedrijf, het Paritair Comité voor de warenhuizen of het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken, zich hoofdzakelijk bezighouden met .

- a) de uitsluitende of hoofdzakelijke uitvoering van elektrische en elektronische montage- en installatiewerken, ook op voertuigen en schepen, met huishoudelijke, commerciële, industriële of wetenschappelijke bestemming in de volgende voornaamste gebieden : verlichting, drijfkracht, verwarming, productiematerieel, overbrenging en omvorming van stroom op lage, hoge en zeer hoge spanning, telefonie en signalisatie, explosiemotoren, radio, zwakstroom, telefonie en telegrafie;
- b) de groothandel (met inbegrip van de import-export) of kleinhandel in elektrische en elektronische toestellen, zelfs indien zij die toestellen bewerken, afwerken, onderhouden, herstellen of plaatsen, uitgezonderd deze toestellen welke specifiek bestemd zijn voor al dan niet gemotoriseerde wegvoertuigen, de elektrische en de elektronische kantoormachines;
- c) de radio- en teledistributie;
- d) het plaatsen en/of het herstellen van geluids-, beeld-, signalisatie- en belichtingsinstallaties;
- e) de installatie van veiligheidsapparaten.

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



2 Beloning

2.1 Loonbarema (bruto)

Januari 2020

Indexatie met 0,71 %

CAO van 25 juni 2014 (123.001) (KB 19/03/2015 - BS 09/04/2015)

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

CAO van 26 juni 2019 (152.843) (KB 11/11/2019 – BS 25/11/2019)

Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2019 voor onbepaalde duur.

De bestaande jongerenlonen werden vanaf 01/07/2009 afgeschaft. Dit heeft als gevolg dat de CAO 50 van de NAR betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen voor werknemers onder de 21 jaar, niet van toepassing is voor de sectorale minimumlonen. NAR-CAO 43 betreffende het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GMMI) is wel van kracht.

2.1.1 Minimumuurlonen

1. UURSTELSEL (op weekbasis): 38u

1.1. : Arbeiders

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

Anciënniteit	Categorie					
	A	B	C	D	E	F
0-1	13,46	14,27	15,48	16,83	17,77	18,84
1	13,59	14,41	15,63	17,00	17,95	19,03
2	13,66	14,48	15,71	17,08	18,04	19,12
3	13,73	14,56	15,79	17,17	18,13	19,22
4	13,80	14,63	15,87	17,25	18,21	19,31
5	13,86	14,70	15,94	17,33	18,30	19,41
6	13,93	14,77	16,02	17,42	18,39	19,50
7	14,00	14,84	16,10	17,50	18,48	19,59



Anciënniteit	Categorie					
	A	B	C	D	E	F
8	14,07	14,91	16,18	17,59	18,57	19,69
9	14,13	14,98	16,25	17,67	18,66	19,78
10	14,20	15,05	16,33	17,76	18,75	19,88
11	14,27	15,13	16,41	17,84	18,84	19,97
12	14,33	15,20	16,49	17,92	18,93	20,06
13	14,40	15,27	16,56	18,01	19,01	20,16
14	14,47	15,34	16,64	18,09	19,10	20,25
15	14,54	15,41	16,72	18,18	19,19	20,35
16	14,60	15,48	16,80	18,26	19,28	20,44
17	14,67	15,55	16,87	18,34	19,37	20,54
18	14,74	15,63	16,95	18,43	19,46	20,63
19	14,81	15,70	17,03	18,51	19,55	20,72
20	14,87	15,77	17,11	18,60	19,64	20,82
21	14,94	15,84	17,18	18,68	19,72	20,91
22	15,01	15,91	17,26	18,77	19,81	21,01
23	15,08	15,98	17,34	18,85	19,90	21,10
24	15,14	16,05	17,42	18,93	19,99	21,20
25	15,21	16,13	17,49	19,02	20,08	21,29
26	15,28	16,20	17,57	19,10	20,17	21,38

Voor de toepassing van de door het Paritair Subcomité vastgestelde minimumuurlonen, wordt aan de arbeiders met minstens één jaar anciënniteit een verhoging van hun loon van minimum 1% toegekend.

Boven deze anciënniteit verhogen de minimumuurlonen constant en jaarlijks naar rata van minstens 0,5% volgens de anciënniteit verworven binnen dezelfde kwalificatie en in dezelfde onderneming.



Deze anciënniteitstoeslag bedraagt maximum 13,5% en wordt steeds berekend op de minimumuurlonen van elke beroepscategorie. En wordt derhalve aangepast bij iedere aanpassing of verhoging van de minimumuurlonen.

CAO van 25 juni 2014 (123.001) KB 19/03/2015 - BS 09/04/2015

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

Volgende begrippen als volgt gedefinieerd :

- contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk : de arbeidsovereenkomsten zoals voorzien in de artikelen 9, 10, 11 en 11bis van de wet van 3/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (B.S. van 22/08/1978);
- uitzendarbeid : de arbeid verricht door een uitzendkracht zoals gedefinieerd en gereguleerd in de wet van 24/07/1987 betreffende tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werkkrachten aan gebruikers (B.S. van 20/08/1987) en alle CAOen in uitvoering van deze wet.

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

CAO van 20 oktober 2011 (106.746) KB 05/12/2012 - BS 11/04/2013

Deze CAO treedt in werking op 1 oktober 2011 voor onbepaalde duur.

2.1.2 Jobstudenten

80% van het baremaloon van de beroepscategorie waarin de arbeider met een gelijkaardige functie als die van de jobstudent wordt tewerkgesteld.

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



2.1.3 Functieclassificatie en Anciënniteit

CAO van 20 oktober 2011 (106.855), gewijzigd door de CAO van 25 januari 2012 (108.626)

(K.B.21/01/2013 - B.S. 03/06/2013)

(K.B.03/04/2013 - B.S. 18/06/2013)

Beroepenclassificatie

HOOFDSTUK II. Beroepenclassificatie

Art. 3. De arbeiders worden ingedeeld in één van de 6 kwalificatiecategorïeën die als volgt worden omschreven :

A. Hulpwerkman

Persoonlijke kwaliteiten:

- Minimum kennis en opleiding:
 - * elementaire schoolkennis.

- Bekwaamheden:

- * moet in een ploeg kunnen werken en een meer gespecialiseerde arbeider bij de uitvoering van zijn werk kunnen helpen;
- * moet orders en eenvoudige taken kunnen uitvoeren onder de leiding van andere personen;
- * moet de veiligheidsregels toepassen.

Activiteiten:

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

Verantwoordelijkheid:

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

B. Geoefende werkman 2de categorie

Persoonlijke kwaliteiten:

- Minimum kennis en opleiding:
 - * kennis eigen aan het vak verkregen door schoolse opleiding of de praktijk;
 - * een opleidingsperiode van minstens 6 maanden om tot deze categorie te kunnen toetreden;
 - * kent de meeste gereedschappen en de meeste eenvoudige en courante toestellen.

- Bekwaamheden:

- * moet in een ploeg kunnen werken en een meer gespecialiseerde arbeider bij de uitvoering van zijn taak kunnen helpen;
- * moet de veiligheidsregels toepassen.

Activiteiten:

- Intellectueel:
 - * eenvoudige schema's begrijpen en op basis hiervan werken uitvoeren;
 - * verslag uitbrengen over de ondervonden moeilijkheden.

- Het werk:

- * voert voorbereidende activiteiten uit;



- * moet eenvoudige en veel voorkomende handelingen kunnen uitvoeren.

Verantwoordelijkheid:

- Het opgelegde werk op een degelijke manier uitvoeren.

C. Geoefende werkman 1ste categorie

Persoonlijke kwaliteiten:

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

Activiteiten:

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

Verantwoordelijkheid:

- Het opgelegde werk correct en met rendement uitvoeren.

D. Geschoolde arbeider 3de categorie

Persoonlijke kwaliteiten:

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

Activiteiten:

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

Verantwoordelijkheid:



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

E. Geschoolde arbeider 2de categorie

Persoonlijke kwaliteiten:

- Minimum kennis en opleiding:
 - * kent het beroep ten gronde en volledig door de theoretische kennis en de praktische ervaring;
 - * kent alle materialen en toestellen, hun toepassing en installatievoorwaarden;
 - * kent de materialen van de constructies waar de installaties gemonteerd moeten worden;
 - * kan met de meeste elementaire meettoestellen werken;
 - * kan een plan lezen;
 - * kennis van de reglementeringen inzake veiligheid en gezondheid;
 - * kennis van de technische reglementen met betrekking tot zijn activiteiten.
- Bekwaamheden:
 - * kan met derden over de technische problemen discussiëren.

Activiteiten:

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

Verantwoordelijkheid:

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

F. Geschoolde arbeider 1ste categorie

Persoonlijke kwaliteiten:

- Minimum kennis:
 - * kent het beroep ten gronde en volledig door de theoretische kennis en de praktische ervaring;
 - * kent alle materialen en toestellen, hun toepassing en installatievoorwaarden;
 - * kent de materialen van de constructies waar de installaties gemonteerd moeten worden;
 - * kan met meettoestellen werken;
 - * kan een plan lezen en aanpassen indien nodig in overleg met zijn meerdere;
 - * kennis van de reglementeringen inzake veiligheid en hygiëne;
 - * kennis van alle technische reglementen met betrekking tot zijn activiteiten;
 - * kennis van de reglementeringen inzake personeelsbeheer;
 - * kennis van de administratie van het werfbeheer.
- Bekwaamheden:



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

Activiteiten:

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

Verantwoordelijkheid:

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

Art. 4. In afwijking van de bepalingen zoals voorzien in artikel 3 van deze overeenkomst, worden de arbeiders uit de ondernemingen waarvan de hoofdbedrijvigheid zich situeert in de handel van elektrische apparatuur en die steeds en uitsluitend één of verscheidene van de navolgende taken uitoefenen:

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

ingedeeld in de kwalificatiecategorieën welke als volgt worden omschreven :

A. Hulpwerkman: de arbeider van wie geen speciale kennis of bijzondere lichamelijke geschiktheid gevergd wordt en die eenvoudigste arbeid verricht waarvoor geen leertijd wordt vereist;

B. Geoefende werkman 2de categorie: de arbeider die bekwaam is eenvoudige en geregeld terugkerende werken uit te voeren waarvoor slechts een beroepsopleiding nodig is die na een korte aanpassingsperiode verworven wordt;

C. Geoefende werkman 1ste categorie: gespecialiseerde arbeider die zijn werk met de nodige handigheid uitvoert en die over de vereiste kwaliteiten beschikt.

HOOFDSTUK IV. Geldigheid

Art. 10.

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

(Bijlage toegevoegd vanaf 25 januari 2012)

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, betreffende de wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2011 betreffende de beroepenclassificatie

Paritaire verklaring inzake de collectieve arbeidsovereenkomst beroepenclassificatie



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

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



2.2 Premies/Vergoedingen

Eindejaarspremie

CAO van 27 september 2017 (142.858)

(K.B. 29/06/2018 - B.S. 26/07/2018)

Eindejaarspremie algemeen regime

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel .1.

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

HOOFDSTUK II. - Algemene bepalingen

Art. 3.

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

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

HOOFDSTUK V. Bedrag van de eindejaarspremie

Art. 9.

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

HOOFDSTUK VI. Toekenningsmodaliteiten

Art. 10. - Anciënniteitvoorwaarde

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

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

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

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

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

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



- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid, weergegeven door DMFA met code 10;
- arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de collectieve arbeids-overeenkomst 12bis en 13bis, weergegeven door DMFA met code 11;
- inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden, weergegeven door DMFA met code 20;
- dagen begrepen in de 1^{ste} 12 maanden van arbeidsonderbreking ingevolge ongeval en gewone ziekte en dagen van arbeidsonderbreking ingevolge profylactisch verlof, weergegeven door DMFA met code 50;
- moederschapsbescherming, weergegeven door DMFA met code 51 ;
- geboorte- of adoptieverlof, weergegeven door DMFA met code 52;
- arbeidsongeval (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 60;
- beroepsziekte (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 61 ;
- dagen van arbeidsonderbreking te wijten aan staking voor werknemers die als werkloze werden erkend, weergegeven door DMFA onder code 70;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen, weergegeven door DMFA onder code 71;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer, weergegeven door DMFA onder code 72.
- dagen van jeugdvakantie en seniorvakantie, weergegeven door DMFA onder code 73.

Art. 11. - Berekening eindejaarspremie

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

- ongeval en gewone ziekte (betaald door de werkgever ter gelegenheid van de 2de week gewaarborgd loon), weergegeven door DMFA met code 10;
- uitoefening van een functie in de arbeidsgerechten of commissies en rechtscolleges met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving, weergegeven door DMFA met code 10;
- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid, weergegeven door DMFA met code 10;
- arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de collectieve arbeids-overeenkomst 12bis en 13bis, weergegeven door DMFA met code 11;
- inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden, weergegeven door DMFA met code 20;
- dagen begrepen in de 1^{ste} 12 maanden van arbeidsonderbreking ingevolge ongeval en gewone ziekte en dagen van arbeidsonderbreking ingevolge profylactisch verlof, weergegeven door DMFA met code 50;
- zwangerschaps- en bevallingsrust, weergegeven door DMFA met code 51 ;
- geboorte- of adoptieverlof, weergegeven door DMFA met code 52;
- arbeidsongeval (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 60;
- beroepsziekte (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 61 ;
- dagen van arbeidsonderbreking te wijten aan staking voor werknemers die als werkloze werden erkend, weergegeven door DMFA onder code 70;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen, weergegeven door DMFA onder code 71;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer, weergegeven door DMFA onder code 72.
- dagen van jeugdvakantie en seniorvakantie, weergegeven door DMFA onder code 73.

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

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

Art. 12.

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



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

Art. 13.

Ontvangen een volledige eindejaarspremie:

- De arbeiders die ontslagen worden omwille van brugpensioen;
- De arbeiders die met pensioen gaan.

Art. 14.

De rechthebbenden van een tijdens de referentieperiode overleden arbeider ontvangen een basiseindejaarspremie van 1.660,00 EUR

Art. 15

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

HOOFDSTUK VII. - *Uitbetaling van de eindejaarspremie*

Art. 16.

De Coördinatieceel berekent individueel de eindejaarspremie.

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

Art. 17.

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

Art. 18.

De Raad van bestuur van het Fonds voor bestaanszekerheid bepaalt de modaliteiten van betaling, die gebeurt voor 31 december volgend op het einde van de referentieperiode op basis van de op dat moment beschikbare loongegevens.

HOOFDSTUK IX. Slotbepalingen

Art. 21.

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

CAO van 11 september 2019 (154.074)

(K.B. 24/11/2019 - B.S.13/12/2019)

Eindejaarspremie -FEE- RTD

HOOFDSTUK I. - *Toepassingsgebied*

Artikel 1.

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



installatie en distributie en aangesloten zijn bij de Federatie van de Elektriciteit en de Elektronica (F.E.E.).

Art. 2.

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

HOOFDSTUK II. - Toekenningsmodaliteiten.

Art. 3.

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

Art. 4.

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

Art. 5.

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

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

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

Art. 6.

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

Art. 7.

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

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

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

Art. 8.

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

Art. 9.

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

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

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

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

Art. 10.



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

Art. 11.

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

HOOFDSTUK III. Slotbepalingen

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ploegenpremie en premie voor nachtarbeid

CAO van 10 juli 2001 (59.082)

(K.B.23/10/2002 - B.S.31/12/2002)

Ploegenpremie

HOOFDSTUK II. Toepassingsmodaliteiten

Definitie ploegenarbeid

Art. 2. Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak is er sprake van ploegenarbeid wanneer de ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of de ploegen niet aaneensluitend zijn maar hoogstens gedurende de helft van de normale dagtaak samenwerken.

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

Premie voor ploegenarbeid

Art. 3. Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt het basisloon van de werklieden die ploegenarbeid verrichten (vroeg en late shift) verhoogd met 10 pct.

Premie voor nachtarbeid

Art. 4. Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt het basisloon van de werklieden die nachtarbeid verrichten (tussen 20 uur en 6 uur) verhoogd met 20 pct.

HOOFDSTUK III. Duur van de overeenkomst

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 2001 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Bijlage 4 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 2003, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, betreffende het nationaal akkoord 2003-2004

Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst "Ploegenpremie" van 10 juli 2001 wordt als volgt verduidelijkt: er zijn minstens twee ploegen vereist, die ongeveer identiek samengesteld moeten zijn en die elkaar opvolgen in de loop van een dag, op dezelfde arbeidsplaats.

De ploegen moeten elkaar zonder onderbreking opvolgen: ze mogen elkaar echter gedeeltelijk overlappen, maar in dat geval mag de overlapping niet langer duren dan de helft van de normale duur van een werkdag



Overuren

CAO van 11 september 2019 (154.078)

(K.B. 07/01/2020 - B.S.23/01/2020)

HOOFDSTUK II. *Draagwijdte en toepassings sfeer van de overeenkomst*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikelen 25bis, § 1 en 26bis, § 1bis, laatste lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971), gewijzigd door artikelen 4 en 5 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017), en overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 129 van 23 april 2019 betreffende de vrijwillige overuren (Belgisch Staatsblad van 8 mei 2019).

HOOFDSTUK III. *Toepassingsmodaliteiten*

Art. 3. In toepassing van artikel 26bis, § 1bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden de eerste 60 vrijwillige overuren niet meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26bis, § 1bis.

Art. 4. Onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 5 en 6, kan op het niveau van de onderneming, het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot maximum 180 uur per kalenderjaar, en dit voor een periode die loopt tot maximum 30 juni 2021.

Art. 5. § 1. De onderneming die gebruik wil maken van de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door alle vakbondssecretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

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

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

Art. 6. De in uitvoering van artikelen 4 en 5 gesloten CAO of opgestelde toetredingsakte wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

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

Art. 7. De toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst is beperkt tot de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen en met name aan artikel 25bis, § 2 van de arbeidswet.

HOOFDSTUK IV. - Geldigheid

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021.



Premie voor ongezond en gevaarlijk werk

CAO van 1 juni 1993 (33.230)

(K.B. 23/06/1995 - B.S. 09/08/1995)

Premie voor ongezond en gevaarlijk werk

HOOFDSTUK II. Toekenningsmodaliteiten

1. Ongezond of gevaarlijk werk.

Art. 3. Indien er, na alle reglementaire veiligheidsmaatregelen te hebben getroffen, nog werken zijn van uitzonderlijke aard, die een gevaar opleveren al dan niet eigen aan het beroep, heeft de werkmán recht op een overloon van 10 pct.

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

2. Werken op grote hoogte.

Art. 4. De werken regelmatig uit te voeren op een hoogte boven een stabiel niveau of op een onstabiel niveau geven in alle gevallen recht op de betaling van een premie van 10 pct.

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

3. Gelijke premie van de gewoonlijke arbeider en de elektriciën.

Art. 5. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 3 en 4 hebben de elektriciën, die moeten arbeiden op plaatsen of in lokalen waar werklieden die er gewoonlijk werken, een vergoeding genieten onder de vorm van een al dan niet in het loon opgenomen premie, wegens ongezond werk, recht op dezelfde vergoeding voor de duur van hun tewerkstelling op bedoelde plaatsen.

4. Algemene beschikkingen.

Art. 6. Onverminderd gunstiger regelingen op ondernemingsvlak, en met uitzondering van de ondernemingen aangesloten bij de "Beroepsvereniging van de radio- en televisiedistributie (R.T.D.)", wordt het percentage overloon zoals vermeld in de artikelen 3 en 4 met ingang van 1 juni 1993 op 15 pct. gebracht. De percentages van de artikelen 3 en 4 zijn in dit geval niet cumuleerbaar.

Art. 7. De onderhavige overeenkomst mag geenszins als gevolg hebben dat het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming niet wordt toegepast, of dat de waakzaamheid vermindert waarvan de werkgevers, de werklieden en hun vertegenwoordigers desbetreffend blijk moeten geven (bv. artikel 54ter van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming - afgezonderde tewerkgestelde werknemers).

Art. 8. Voordeliger bepalingen geldend op het vlak van de onderneming blijven van toepassing, en kunnen niet gecumuleerd worden met de voordelen van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK III. Geldigheid

Art.10. Deze CAO treedt in werking op 1 januari 1993 en geldt voor onbepaalde tijd.



Toeslag ploegchef

CAO van 25 juni 2014 (123.001)

(K.B. 19/03/2015 - B.S. 09/04/2015)

Loonvorming

HOOFDSTUK II. - Lonen

Art. 6.

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

HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en geldt voor onbepaalde duur.



3 Vergoeding van Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten

In de sector waartoe uw onderneming behoort zijn momenteel geen vergoedingen van reis-, maaltijd- en verblijfkosten van toepassing voor werknemers die beroepshalve van huis zijn overeenkomstig een algemeen verbindend verklaarde CAO.



4 Arbeidsduur

Arbeidsduur:

Wekelijkse arbeidsduur: 38 u.

CAO van 23 september 1987 (19.375) (KB 29/06/1988 -BS 16/07/1988)

Deze CAO treedt in werking op 1 december 1989 voor onbepaalde duur.

10 Wettelijke Feestdagen (art.1 KB 18/04/1974):

Nieuwjaarsdag (1/1)

Paasmaandag

Feest van de Arbeid (1/5)

Hemelvaartdag

Pinkstermaandag

Nationale feestdag (21/7)

O-L-V-Hemelvaart (15/8)

Allerheiligen (1/11)

Wapenstilstand (11/11)

Kerstmis (25/12)

Meer informatie staat op de site van de FOD WASO:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-3>

20 Wettelijke Vakantiedagen:

Het aantal wettelijke vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft, wordt jaarlijks berekend in functie van de som van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in het vakantiedienstjaar.

Meer informatie staat op de site van de FOD WASO:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-4>

Bijkomende vakantiedagen:

Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 58 jaar bereikt, heeft hij recht op 2 loopbaanverlofdagen.

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

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

CAO van 27 september 2017 (142.860) (KB 13/06/2018 – BS 08/07/2018)

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