



Paritair Subcomité voor de 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, CAO's die bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard en waarop strafsancties zijn bepaald in geval van niet-naleving.

Deze fiche is opgemaakt op basis van sectorale CAO's. Het is dan ook het bevoegde Paritair Subcomité 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 :
<http://www.werk.belgie.be/searchCAO.aspx?id=4708>*

Inhoudsopgave

1. Toepassingsgebied	2
2. Minimumlonen (bruto).....	3
3. Arbeidsduur	9
4. Premies/Vergoedingen.....	10
Eindejaarspremie.....	10
Ploegenpremie en premie voor nachtarbeid	14
Overuren	14
Premie voor ongezond en gevaarlijk werk	16
Toeslag ploegchef.....	17



1. Toepassingsgebied

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. Minimumlonen (bruto)

1 juli 2017

CAO-loonsverhoging met 1,1 %.

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 (GGMMI) is wel van kracht.

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	12,69	13,45	14,59	15,86	16,75	17,77
1	12,82	13,58	14,74	16,02	16,92	17,95
2	12,88	13,65	14,81	16,10	17,00	18,04
3	12,94	13,72	14,88	16,18	17,09	18,13
4	13,01	13,79	14,95	16,26	17,17	18,21
5	13,07	13,85	15,03	16,34	17,25	18,30
6	13,13	13,92	15,10	16,42	17,34	18,39
7	13,20	13,99	15,17	16,49	17,42	18,48
8	13,26	14,06	15,25	16,57	17,50	18,57
9	13,32	14,12	15,32	16,65	17,59	18,66
10	13,39	14,19	15,39	16,73	17,67	18,75
11	13,45	14,26	15,47	16,81	17,76	18,84
12	13,51	14,32	15,54	16,89	17,84	18,93
13	13,58	14,39	15,61	16,97	17,92	19,01



Anciënniteit	Categorie					
	A	B	C	D	E	F
14	13,64	14,46	15,68	17,05	18,01	19,10
15	13,71	14,53	15,76	17,13	18,09	19,19
16	13,77	14,59	15,83	17,21	18,17	19,28
17	13,83	14,66	15,90	17,29	18,26	19,37
18	13,90	14,73	15,98	17,37	18,34	19,46
19	13,96	14,80	16,05	17,45	18,43	19,55
20	14,02	14,86	16,12	17,53	18,51	19,64
21	14,09	14,93	16,19	17,60	18,59	19,72
22	14,15	15,00	16,27	17,68	18,68	19,81
23	14,21	15,06	16,34	17,76	18,76	19,90
24	14,28	15,13	16,41	17,84	18,84	19,99
25	14,34	15,20	16,49	17,92	18,93	20,08
26	14,40	15,27	16,56	18,00	19,01	20,17

1.2. : Jobstudenten

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

Onder "jobstudenten" wordt verstaan : de studenten die tewerkgesteld worden in het kader van een overeenkomst tot tewerkstelling van studenten en die onttrokken zijn aan de toepassing van de RSZ-wet en dit conform artikel 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).

FUNCTIECLASSIFICATIE

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 gevraagd 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.

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."



3. Arbeidsduur

Arbeidsduur:

Wekelijkse arbeidsduur : 38 u.

Keuzemogelijkheid per onderneming, enkel van toepassing in het normale dagstelsel en niet in geval van ploegenarbeid : een glijdende werkweek met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over een max. periode van 1 kalenderjaar (52 x wekelijkse arbeidsduur). De gepresteerde uren genereren een urenkrediet van max. 45 u/kalenderjaar.

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)

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.

Bijkomende vakantiedagen :

Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 58 jaar bereikt, heeft hij recht op 1 loopbaanverlofdag.

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.



4. Premies/Vergoedingen

Eindejaarspremie

CAO van 26 oktober 2016 (136.295)

(K.B. - B.S.)

Eindejaarspremie algemeen regime

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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 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;
- carensdag, weergegeven door DMFA met code 23;
- 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 ;
- vaderschaps- 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;
- carensdag, weergegeven door DMFA met code 23;
- 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 ;
- vaderschaps- 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 wordt verstaan de dagen die betaald worden ingevolge de wetgeving en in uitvoering van alle toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten.



Art. 12.

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

- De arbeiders die tijdens de referteperiode minder dan één jaar dienst hebben, doch meer dan 65 werkdagen of gelijkgestelde dagen in het personeelsregister van een onderneming ingeschreven zijn;
- De arbeiders die tijdens de referteperiode één of meerdere contracten hebben van bepaalde duur, waarbij de globale duur minstens 65 werkdagen of gelijkgestelde dagen bedraagt. De minimum-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 redenen;
- 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 referteperiode overleden arbeider ontvangen een basiseindejaarspremie van 1.660,00 EUR

Art. 15

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

HOOFDSTUK VII. - *Uitbetaling van de eindejaarspremie*

Art. 16.

De 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 referteperiode op basis van de op dat moment beschikbare loongegevens.

CAO van 27 juni 2007 (83.896)

(K.B. 10/02/2008- B.S.29/02/2009)

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.) of bij de Beroepsvereniging van de radio- en televisiedistributie (R.T.D.).

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, vaderschaps- 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 begrafenis kosten gedragen heeft.

Art. 8.

De arbeiders die de onderneming vrijwillig verlaten of 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.

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.



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.

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 28 oktober 2015 (131.069)

(K.B.11/07/2016 - B.S. 04/08/2016)

Flexibiliteit

HOOFDSTUK II. - Draagwijdte en toepassings sfeer van de overeenkomst

Art. 2.

Het huidig akkoord wordt afgesloten in toepassing van artikel 20bis, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971), gewijzigd door artikel 37 van hoofdstuk V van titel III van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1996) en in toepassing van de bepalingen van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Belgisch Staatsblad van 12 juni 1987).

Dit impliceert dat het huidig akkoord de afwijkingen inzake arbeidstijd regelt voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, ressorteren, zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheden van bedrijven om, binnen de wettelijke grenzen en volgens de bij wet ingestelde procedures, andere regelingen uit te werken.

HOOFDSTUK III. Toepassingsmodaliteiten

Afdeling 1. - Voorwaarden inzake arbeidsregime

Art. 3.



§ 1. De hierna volgende afwijkingen inzake arbeidsduur zijn enkel van toepassing in het normale dagstelsel.

§ 2. De hierna volgende afwijkingen inzake arbeidsduur zijn niet van toepassing ingeval van ploegenarbeid.

Afdeling 2. - Grenzen inzake arbeidsduur

Art.5.

§ 1. Over een periode van 12 maanden welke overeenstemt met de referteperiode gaande van 1 april van het lopende jaar tot en met 31 maart van het volgende jaar, bedraagt het te presteren aantal arbeidsuren, 52 maal de wekelijkse arbeidsduur voorzien in het arbeidsreglement van de onderneming.

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1974) en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst vastgelegd bij de wet van 3 juli 1978, betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), gelden als arbeidstijd voor de berekening van de arbeidsduur die over een jaar moet nageleefd worden.

§ 2. Het aantal uur dat gepresteerd mag worden beneden of boven het normaal dagrooster dat voorzien is in het arbeidsreglement, bedraagt maximum 2 uur per dag. Het maximum aantal te presteren uren mag evenwel nooit meer bedragen dan 9 uren per dag.

§ 3. Het aantal uur dat gepresteerd mag worden beneden of boven de bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 september 1987 vastgelegde wekelijkse arbeidsduur, en zoals bepaald in het arbeidsreglement van de onderneming, bedraagt maximum 5 uur. Het maximum aantal te presteren uren mag evenwel nooit meer bedragen dan 45 uren per week.

Afdeling 3. - Urenkrediet

Art. 6.

§ 1. De volgens artikel 3 gepresteerde uren genereren een urenkrediet van maximum 45 uren en dit binnen de referteperiode gaande van 1 april van het lopende jaar tot en met 31 maart van het volgende jaar.

§ 2. Elk uur dat het urenkrediet van 45 uren overschrijdt, wordt vergoed met de overurentoeslag.

HOOFDSTUK IV. Uitzondering

Art.8.

Deze overeenkomst is niet van toepassing in ondernemingen waar er bij collectieve arbeidsovereenkomst reeds afwijkingen inzake de arbeidstijd werden vastgelegd.

HOOFDSTUK VII. Geldigheid

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2015 en treedt buiten werking op 30 juni 2017.

CAO van 28 oktober 2015 (131.068)

(K.B.11/07/2016 - B.S. 04/08/2016)

Arbeidsorganisatie

HOOFDSTUK II. Toepassingsmodaliteiten

Art.3.

De arbeiders hebben binnen het wettelijk kader de keuzemogelijkheid om de eerste 91 overuren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26 § 1,3° van de Arbeidswet van 16 maart 1971) te recupereren of uitbetaald te krijgen

Art.4

De arbeiders hebben binnen het wettelijk kader de keuzemogelijkheid om de bijkomende schijf van 91 overuren tot 130 overuren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk



(artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26 § 1,3° van de Arbeidswet van 16 maart 1971) te recupereren of uitbetaald te krijgen.

Art. 5.

Evenwel, ondernemingen met een vakbondsafvaardiging die gebruik willen maken van de bijkomende schijf van 91 overuren tot 130 overuren dienen ter zake een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak af te sluiten.

Art.9.

De interne grens van 91 overuren per kalenderjaar wordt op 130 overuren gebracht in ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging wordt bovenvermelde grens slechts op 130 of 143 overuren gebracht indien er op ondernemingsvlak via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak afspraken zijn gemaakt over de elementen zoals opgenomen in artikel 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III. - Geldigheid

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2015 en treedt buiten werking op 30 juni 2017.

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 werkman recht op een overloon van 10 pct.

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

2. Werken op grote hoogte.

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

Art. 5. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 3 en 4 hebben de elektriciens, die moeten werken 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 blijf 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.

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.