



## Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111)

*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 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 : <http://www.werk.belgie.be/searchCAO.aspx?id=4708>*

*De deelsectoren zijn geen officiële Paritaire Subcomités (PSC). De onderstaande loongegevens zijn evenwel opgenomen in de sectorale CAO's van het officiële Paritair Comité (PC 111)."*

### **Inhoudsopgave**

<b>1. Toepassingsgebied</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Minimumlonen (bruto per uur)</b> .....	<b>4</b>
Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING .....	4
Deelsector AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING .....	4
Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN .....	7
<b>3. Arbeidsduur</b> .....	<b>11</b>
Deelsector INDUSTRIELE en AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING .....	11
Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING .....	11
Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN .....	11
<b>4. Premies/Vergoedingen</b> .....	<b>12</b>
Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING .....	12
Deelsector AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING .....	12
Eindejaarspremie .....	12
Ploegenpremies .....	30
Overuren.....	34
Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN .....	39
Eindejaarspremie .....	39
Vakantiepremie .....	40
Premie voor nachtarbeid .....	41
Overuren.....	41
Premie voor lastige werken .....	43
Scheidingspremie.....	44



## 1. Toepassingsgebied

Deze fiche is geldig voor de ondernemingen die, voor de in België uitgevoerde werken, behoren tot het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

### **Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied**

- [0] K.B. 05.07.1978 B.S. 28.07.1978
- [1] K.B. 10.05.1982 B.S. 29.05.1982
- [2] K.B. 12.12.1991 B.S. 20.12.1991
- [3] K.B. 19.09.1995 B.S. 17.10.1995
- [4] K.B. 10.01.2003 B.S. 22.01.2003
- [5] K.B. 07.05.2007 B.S. 31.05.2007
- [6] K.B. 10.02.2008 B.S. 18.02.2008
- [7] K.B. 21.07.2014 B.S. 05.08.2014

### **Artikel 1, § 1, punt 1**

bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers,

de ondernemingen welke hoofdzakelijk elementen in ijzerhoudend en non-ferrometaal, edelmetaal, thermoplastische en thermoverhardende kunststoffen of hieruit samengestelde materialen en in elke andere vervangingsstof fabriceren, verwerken, bewerken, ineenzetten of slechts één dezer verrichtingen uitvoeren wanneer de aanwending van deze materialen technieken of kennis vereist eigen aan de metaal-, machine- en elektrische bouw, alsook de studiebureaus die hiermee verband houden en de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit opslag en/of distributie van grondstoffen, goederen of producten voor rekening van ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw of voor rekening van in het buitenland gevestigde ondernemingen die behoren tot de bedrijfstakken van de vervaardiging van producten van metaal, van machines, apparaten of werktuigen, van elektrische of elektronische apparaten of instrumenten of van transportmiddelen, wanneer deze logistieke activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een productieactiviteit.

In tegenstelling tot vorig lid, behoren niet tot het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor het metaal-, machine-, en elektrische bouw, de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het havenbedrijf, de ondernemingen die als hoofdactiviteit de metaalhandel hebben en de ondernemingen behorend tot het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid en wiens activiteit bestaat in distributie van scheikundige producten.

De ondernemingen, met uitzondering van deze die ressorteren onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit :

- het verhuren van diensten en/of materieel voor het uitvoeren van allerlei hijswerken;
- het uitvoeren van allerlei hijswerken.

De volgende bedrijfssectors worden bij wijze van voorbeeld geacht aan deze definitie te beantwoorden :

- ijzer- en staalvormgieterijen;
- draadtrekkerij, metaaltrekkerij, koudwalsen, profileren, kalanderen en de technieken die eraan verwant zijn;
- smeden, persen, indrijven van grote stukken, vormgeving na verwarming, en aanverwante bedrijven waaronder profielijzers, kettingen en buizen, de ongelaste stalen buizen uitgezonderd;
- plaatijzerbewerking en verschillende fabricages, zoals lichte en zware verpakkingen, plaatijzeren artikelen met industriële of niet-industriële bestemming, huishoudelijke toestellen, onderdelen voor het bouwbedrijf, metalen schrijnwerk, metalen meubelen, bedden, metalen ondermatrassen en matrassen;
- de fabricage en tevens het plaatsen van metalen schrijnwerk, met uitzondering van de ondernemingen die met eigen personeel de plaatsing van meer dan de helft van hun jaarlijkse productie verrichten en op voorwaarde dat die plaatsing op de werven meer dan 35 pct. van de door het geheel van de werklieden van de onderneming gewerkte uren vereist;



- bouw, montage en controle van bruggen, gebinten en liften;
- ketelmakerij en ketels;
- bouw van schepen en boten en de herstelling van zee- en binnenschepen;
- spoorweg- en trammaterieel;
- auto's, fietsen, vliegwezen en aanverwante bedrijven, waaronder de industriële fabricages van koetswerk, caravans, aanhangwagens en opleggers, alsmede de kinderwagens; de industriële fabricage veronderstelt de toepassing van industriële technieken zoals de productie aan de lopende band of in serie, met uitsluiting van kleine series of buiten series, en in tegenstelling met de ambachtelijke technieken;
- drijfkrachtmachines, pneumatische en hydraulische machines, compressors, pompen, ventilators, werktuigmachines, textielmachines, machines en werktuigen voor het vormen van thermoplastische en thermohardende kunststoffen of hieruit samengestelde materialen, diverse machines en al de onderdelen ervan, gereedschap;
- diverse mechaniekconstructies zoals voor raderwerk, kranenmakerij, algemene mechaniek, bandwerk;
- hef-, behandeling- en weegtoestellen;
- machines, toestellen en installaties voor verschillende nijverheidstakken, lichte machinebouw;
- materieel voor landbouw, tuinbouw en veeteelt;
- herstellen, onderhouden en controle van machines, apparaten, installaties en voertuigen voortgebracht door ondernemingen die afhangen van de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf of het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart;
- werken voor verbetering;
- revisie van benzine- en dieselmotoren;
- messenmakerij;
- kroonluchterfabricage;
- fabricage van alle verlichtings- en signalisatieapparatuur, inclusief hun plaatsing wanneer de onderneming het materieel dat zij installeert zelf geheel of gedeeltelijk vervaardigt;
- industrieel elektrisch materieel, klein installatiematerieel, elektrische huishoudtoestellen, fabricage, zonder plaatsing, van gloei-, fluor-, neon-, kwikdamp- en straallampen, lampbuizen en andere lampen;
- het aanleggen van elektrische installaties, met inbegrip van de neonisten, wanneer de onderneming het materieel dat zij installeert zelf geheel of gedeeltelijk industrieel vervaardigt;
- batterijen, accumulatoren;
- telecommunicaties, electronica voor industrieel of algemeen gebruik;
- radio- en televisietoestellen en de onderdelen ervan;
- meet- en laboratoriumtoestellen en soortgelijke toestellen;
- optiektoestellen;
- speciale medische uitrustingen, met uitzondering van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid;
- ritssluitingen;
- metalen speelgoed;
- fabricage van muziekinstrumenten;
- galvanisatie, vernikkelen, chromeren, polijsten, emailleren, schilderen van machines, metalen stukken of elementen; metaalkleuren, overschilderen en verlakken in de oven, bedekken van metaal door indompeling, omvlechten, plastificeren en de technieken die daarvan zijn afgeleid;
- verwerking en/of bewerking van plastische stoffen en aanverwante materialen voor het vervaardigen van producten voor de metaal-, machine- en elektrische bouw volgens technieken eigen aan de metaalverwerking;
- fabricage van gewapende plastic;
- fabricage van elementen voor verluchtungs- en luchtbehandelingsinstallaties;
- installaties voor waterbehandeling, inbegrepen de waterzuiveringsinstallaties (het elektromechanisch gedeelte);
- installaties voor afvalbehandeling (het elektromechanisch gedeelte);
- industriële uurwerkmakerij en goudsmederij;
- wapens en munitie;
- studie bureaus betreffende voornoemde bedrijfssectors.



## 2. Minimumlonen (bruto per uur)

### **Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING Deelsector AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING**

**juli 2018**

**Indexatie met 1,44%.**

<i>Voor het provinciaal barema is de provincie van de exploitatiezetel bepalend.</i>	Uurstelsel (op weekbasis)	
<b><u>Nationaal:</u></b>		
Gewaarborgd minimumloon voor werklieden die een normaal rendement bereiken (alle productiepremies inbegrepen)	38 u	11,9305
<b><u>Brabant:</u></b>		
Minimumloon	38 u	11,93
	39 u	11,62
	40 u	11,33
<b><u>West-Vlaanderen:</u></b>		
Minimumloon	38 u	
Klasse 1		12,6252
Klasse 2		12,8967
Klasse 3		13,0588
Klasse 4		13,2755
Klasse 5		13,4930
Klasse 6		13,8185
Klasse 7		14,1435
Klasse 8		14,5770
Klasse 9		14,9016
Klasse 10		15,2819
Klasse 11		15,6616
<b><u>Oost-Vlaanderen:</u> (niet van toepassing op Volvo Cars &amp; Volvo Group Belgium (Volvo Europa Truck))</b>		
Minimumloon	38 u	
Klasse 1		12,6803
Klasse 2		12,9529
Klasse 3		13,1161
Klasse 4		13,3341
Klasse 5		13,5522
Klasse 6		13,8787
Klasse 7		14,2057
Klasse 8		14,6420
Klasse 9		14,9679
Klasse 10		15,3499
Klasse 11		15,7303
<b><u>Antwerpen:</u></b>		
Gewaarborgd minimumloon	38 u	12,5202
<b><u>Limburg:</u></b>		
Gewaarborgd minimumloon	38 u	11,9485



<u>Luik - Luxemburg:</u>		
Gewaarborgd minimumloon (alle produktiepremies inbegrepen)	36 u	12,7717
Bij indienstneming:		
	37 u	12,4265
	38 u	12,0995
	39 u	11,7893
	40 u	11,4945
Vanaf 6 maanden bij dezelfde werkgever:		
	36 u	13,1829
	37 u	12,8266
	38 u	12,4891
	39 u	12,1689
	40 u	11,8646
<u>Namen:</u>		
Gewaarborgd minimumloon	38 u	12,0993
<u>Henegouwen:</u>		
Gewaarborgd minimumloon	38 u	
Bij indienstneming:		12,0995
Vanaf 6 maanden bij dezelfde werkgever :		12,4891

## **Functieclassificatie**

### **West- en Oost-Vlaanderen**

#### **CAO van 15 december 2008 (90.440)**

(K.B. 18/11/2009 - B.S. 11/02/2010)

#### **Minimumloonschaal, West-Vlaanderen**

#### **CAO van 16 februari 2009 (91.030)**

(K.B. 19/05/2010 - B.S. 04/08/2010)

#### **Minimumloonschaal, Oost-Vlaanderen**

Artikel 4 - Technische omkadering en huishoudelijk reglement

1. Het minimumbarema is gekoppeld aan de MSC-classificatiemethode ...

De onderstaande klassenomschrijving is louter en alleen indicatief en kan niet gebruikt worden om een reëel uitgeoefende functie in een onderneming, reëel te klasseren. Dit blijft het domein van de classificatiedeskundigen die een functie klasseren op basis van alle elementen, voorzien in de MSC-classificatiemethode.

- Klasse 1
- onmiddellijke inzetbaarheid van de functiehouder, zonder enige schoolse opleiding;
  - vast repeterende taken onder continu toezicht - 100 pct. nacontrole; draagt geen verantwoordelijkheid tot fout;
  - geen enkel negatief aspect aanwezig m.b.t. de arbeidsomgeving;
  - de taken voorzien geen gebruik van handgereedschap.
- Klasse 2
- inzetbaarheid van de functiehouder kan zonder enige schoolse opleiding mits een inwerktijd van minder dan 1 werkdag;
  - vast repeterende taken onder continu toezicht - 100 pct. nacontrole; draagt geen verantwoordelijkheid tot fout;
  - geen enkel negatief aspect aanwezig met betrekking tot de arbeidsomgeving;
  - taken eisen het gebruik van courant handgereedschap.
- Klasse 3
- inzetbaarheid van de functiehouder kan na een korte interne opleiding (minder dan 1 dag) en een inwerktijd van minder dan 1 week;



- vast opgelegde taken onder toezicht;
  - eventuele fouten zijn direct detecteerbaar en voor de oplossing kan steeds beroep gedaan worden op ondersteuning;
  - max. 1 invloedsfactor kan voorkomen in de arbeidsomstandigheden;
  - taken kunnen het gebruik van vooringestelde machines eisen.
- Klasse 4
- inzetbaarheid van de functiehouders eist een algemene basiskennis met een inwerktijd van minder dan 1 week;
  - wisselende taken, binnen één activiteitsdomein en onder toezicht;
  - eventuele fouten zijn direct detecteerbaar en zijn op te lossen door het herwerken van het eigen werk;
  - taken kunnen het gebruik eisen van vooringestelde machines;
  - max. 1 invloedsfactor in de arbeidsomstandigheden.
- Klasse 5
- inzetbaarheid van de functiehouders vereist een beroepsgerichte opleiding met een inwerktijd van meer dan 1 week tot 1 maand;
  - wisselende taken binnen 1 activiteit en onder toezicht;
  - eventueel fouten zijn direct detecteerbaar en op te lossen door het herwerken van eigen werk;
  - storingen in het werkverloop kunnen door eigen inspanningen bijgestuurd worden;
  - taken kunnen het gebruik eisen van vooringestelde machines;
  - enkel atmosferische omstandigheden kunnen de werkzaamheden beïnvloeden.
- Klasse 6
- inzetbaarheid van de functiehouders eist een lager secundaire technische scholing;
  - wisselende taken binnen gelijkwaardige activiteiten en onder toezicht;
  - fouten zijn via steekproeven detecteerbaar en zijn op te lossen door het herwerken van het eigen werk op reeds bewerkte producten;
  - taken kunnen het gebruik eisen van vooringestelde machines met eenduidige instructies voor eventuele bijregeling van de machineparameters;
  - oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen kunnen vereist zijn.
- Klasse 7
- inzetbaarheid van de functiehouders eist een lager secundaire technische scholing;
  - wisselende taken binnen gelijkwaardige activiteiten en zonder begeleiding;
  - fouten zijn via steekproeven detecteerbaar en op te lossen door het herwerken van het eigen werk op reeds bewerkte producten;
  - taken kunnen het gebruik eisen van vooringestelde machines met instructies voor eventuele bijregeling van de machineparameters;
  - oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is van belang bij de uitvoering van de taken.
- Klasse 8
- inzetbaarheid van de functiehouders eist een hoger secundaire technische scholing;
  - de wisselende taken, zonder begeleiding, eisen een omschakeling tussen meerdere technieken en technologieën;
  - taken eisen zelfstandige instelling van de machine op basis van eenduidige instructies;
  - fouten zijn via steekproeven detecteerbaar en op te lossen door het herwerken mits inschakeling van bijkomende middelen (mensen en/of productiemiddelen);
  - oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is van belang bij de uitvoering van de taken.
- Klasse 9
- inzetbaarheid van de functiehouders eist een hoger secundaire technische scholing;



- de wisselende taken, zonder begeleiding, eisen een omschakeling tussen meerdere technieken en technologieën;
- taken eisen zelfstandige instelling en bijregeling van de productiemiddelen op basis van instructies en werktekeningen;
- fouten zijn pas in het verder verloop van het productieproces detecteerbaar en op te lossen door het herwerken mits inschakeling van bijkomende middelen (mensen en/of productiemiddelen);
- oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is van belang bij de uitvoering van de taken.

- Klasse 10
- inzetbaarheid van de functiehouder eist een hoger secundaire technische scholing;
  - onvoorziene taken, zonder begeleiding, eisen een omschakeling tussen meerdere technieken en technologieën;
  - taken eisen zelfstandige instelling en bijregeling van de middelen op basis van mondelinge instructies, schetsen en/of werktekeningen;
  - fouten zijn pas in het verder verloop van het productieproces detecteerbaar en op te lossen door het herwerken mits inschakeling van bijkomende middelen (mensen en/of productiemiddelen);
  - oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is van belang bij de uitvoering van de taken.

- Klasse 11
- inzetbaarheid van de functiehouder eist een hoger secundaire technische scholing;
  - onvoorziene taken hebben betrekking op niet-samenhangende activiteiten;
  - taken eisen zelfstandige instelling en bijregeling van de middelen op basis van mondelinge instructies, schetsen en/of werktekeningen;
  - fouten zijn pas detecteerbaar op basis van het bekomen resultaat en leiden tot verstoring van de bedrijfsprocessen;
  - oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is van belang bij de uitvoering van de taken.

## Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN

### juli 2018

**Indexatie met 1,44%.**

Onderhavig barema is niet van toepassing op ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf en waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het verhuren van diensten en/of materieel voor het uitvoeren van allerlei hijswerken, of het uitvoeren zelf van allerlei hijswerken.

Basislonen worden toegepast in het atelier en voor de verplaatsingen, Effectieve Lonen (= basislonen + ongeveer 18% als gevarenpremie) op de werf.

Uurstelsel (op weekbasis) : 37 u	Basislonen Loongrenzen		Effectieve lonen Loongrenzen	
	Min.	Max.	Min.	Max.
Klasse :				
I Werkman in opleiding	12,6348	13,1339	14,9117	15,4858
II Keur-hulpwerkman	12,9180	13,4280	15,2273	15,8574
III Geoefende werkman	13,2795	14,0797	15,6626	16,6187
IV Keurgeoefende werkman	13,6015	14,4620	16,0454	17,0829
V Specialist werkman	13,9062	14,8236	16,4102	17,5257
VI Geschoolde werkman	14,3734	15,0854	16,9731	17,8157



VII Keur-geschoolde	14,6110	15,4679	17,2669	18,2902
VIII Specialist geschoolde	14,9723	15,9211	17,6813	18,8282
IX Brigadier	15,0928	16,0274	17,8441	18,9773
X Meestergast	15,9564	16,9552	18,8958	20,0751

## **Functieclassificatie**

### **CAO van 26 mei 2008 (88.669)**

(K.B.13/05/2016 - B.S. 21/06/2016)

### **Beroepenclassificatie**

#### Artikel 1. Algemeen

Onder "ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren" wordt verstaan: de firma's die gespecialiseerd zijn in het monteren, demonteren, afbreken op openluchtwerven van metalen gebinten en onderdelen van bruggen, réservoirs, gashouders, zwaar ketelwerk, bestanddelen van zware machinebouw, petroleuminstallaties, alsmede in het hanteren van zware stukken en het optrekken van metalen stellingen.

Deze ondernemingen werken doorgaans voor rekening van de firma's die het in vorig lid vermeld materiaal hebben vervaardigd of voor deze die het hebben gekocht en het gebruik ervan hebben. Deze CAO is eveneens van toepassing op de werkgevers, de werklieden van de ondernemingen, met uitzondering van deze die ressorteren onder het paritair comité van het bouwbedrijf, waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit:

- verhuren van diensten en/of materieel voor het uitvoeren van allerlei hijswerken;
- het uitvoeren van allerlei hijswerken;

#### Bijlage I aan de CAO van 26 mei 2008 betreffende de beroepenclassificatie

##### II. Functieclassificatie sector monteerders

###### KLASSE I. *Werkman in opleiding*

Elementaire schoolopleiding zonder beroepservaring.

*Specifiek :*

*Hulpwerkman*

###### KLASSE II. *Keur-hulpwerkman*

Kennis van de stiel verworven door opleiding in de praktijk.

*Specifiek :*

*Hulpmonteerder*

*Vrachtwagenbestuurder (rijbewijs c)*

###### KLASSE III. *Geoefende werkman*

Basisschoolopleiding of een gelijkwaardige vorming. Heeft inzicht in eenvoudige plannen. Kent de meeste materialen en toestellen van het vak en beheerst het gebruik ervan. Kan zowel in ploegverband als zelfstandig werken. Helpt een meer gespecialiseerde in zijn werk.

Voert het opgedragen werk aan het opgelegde rendement correct uit. Vindt oplossingen voor de eenvoudige moeilijkheden die hij ontmoet. Doet voorstellen voor een verbeterde werkwijze. Werkt volgens de opgelegde veiligheidsvoorschriften en kwaliteitsnormen ;

*Specifiek :*

*Geoefende hulpmonteerder*

*Basis kraanmachinist*

*Vrachtwagenbestuurder (rijbewijs CE)*

###### KLASSE IV. *Keurgeoefende werkman*

Niveau A3 of een gelijkwaardige vorming door bedrijfservaring. Kent en beheerst de gebruikelijke materialen en toestellen met hun aanwending. Beheerst het inzicht in een weinig ingewikkeld plan. Werkt zowel in ploegverband als zelfstandig. Werkt onder de leiding van een persoon van hogere





categorie maar kan afzonderlijk werken op een kleinere karwei. Voert het werk uit overeenkomstig de technische gegevens en het opgelegde rendement. Wanneer hij moeilijkheden ontmoet, roept hij hulp in van een persoon van hogere categorie.

*Specifiek :*

*Kraanmachinist niv. 1*

*Monteerder niveau 2*

#### *KLASSE V. Specialist werkman*

Basisschoolopleiding minstens A3 of gelijkwaardige vorming door ervaring. Heeft inzicht in plannen lezen. Kent de stiel grondig door theoretische kennis en praktische ervaring. Kent de gebruikelijke basismaterialen, toestellen en andere apparaten die in het vak gebruikt worden met hun aanwending. Heeft degelijke noties over werkorganisatie en werkvereenvoudiging. Werkt volgens de opgelegde veiligheidsvoorschriften en kwaliteitsnormen. Gebruikt oordeelkundig en vakkundig zijn gereedschap. Werkt zowel in ploegverband als zelfstandig. Helpt een meer gespecialiseerde in zijn werk. Voert de opgedragen werkzaamheden zelfstandig en productief uit. Moet het initiatief kunnen nemen bij gewone moeilijkheden, roept hulp in van een hogere categorie of van directie bij grotere moeilijkheden. Neemt initiatief om moeilijkheden in de toekomst te vermijden. Werkt volgens de opgelegde veiligheidsvoorschriften. Werkt volgens de gestelde kwaliteitsnormen en procedures. Is technisch verantwoordelijk.

*Specifiek :*

*Lasser*

*Kraanmachinist niveau 2*

*Pijpfitter*

*Mechanieker*

#### *KLASSE VI. Geschoolde werkman*

Basisschoolopleiding minstens A3 of een gelijkwaardige vorming door ervaring. Heeft degelijke noties over werkorganisatie en -vereenvoudiging. Bezit een grondige kennis van het vak, zowel in theorie als in de praktijk. Kent en beheerst de gebruikelijke materialen en toestellen met hun aanwending. Beheerst het lezen en interpreteren van eenvoudige lastenboeken. Voert het werk uit overeenkomstig de technische gegevens, het opgelegde rendement en de veiligheidsvoorschriften. Is technisch verantwoordelijk. Voorziet de mogelijke moeilijkheden en vindt er tijdig een oplossing voor of roept de hulp in van een persoon van hogere categorie. Neemt het initiatief bij eenvoudige moeilijkheden. Controleert de toelevering van de wisselstukken. Licht de leiding in over ondervonden moeilijkheden. Is bekwaam om het werk zonder toezicht of instructies uit te voeren. Is bekwaam om een ploeg van 2 a 3 man te leiden en hen aangepaste instructies te geven. Kan met derden discussiëren over technische problemen en schema's, moet als dusdanig het nodige respect kunnen afdwingen. Na overleg met een chef (1ste Monteerder, brigadier of chef-monteerder), is hij bekwaam om het lastenboek uit te voeren en uit te leggen aan anderen. Kan een kort rapport opmaken.

*Specifiek :*

*Lasser - Monteerder*

*Electricier*

*Mechanieker*

*Bankwerker-mechanieker*

*Kraanmachinist niveau 3*

#### *KLASSE VII. Keur-geschoolde*

Basisschoolopleiding niveau A3 of een gelijkwaardige vorming door een grondige bedrijfservaring. Heeft degelijke noties over werkorganisatie en werkvereenvoudiging. Kent en beheerst de gebruikelijke materialen en toestellen met hun aanwending. Beheerst het inzicht in alle plannen. Beheerst de lezing en de interpretatie van eenvoudige en ingewikkelde lastenboeken. Werkt zowel in ploegverband als zelfstandig. Is bekwaam om het werk zonder hulp, toezicht of instructies uit te voeren. Is bekwaam om een ploeg van 2 a 3 man te leiden. Kan zich onderhouden met derden over technische problemen en plannen. Moet als dusdanig het nodige respect kunnen afdwingen. Na overleg met een chef (brigadier of chef-monteerder) is hij bekwaam om het lastenboek uit te voeren en uit te leggen aan anderen. Kan een kort rapport opmaken. Voert het werk uit overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften, technische gegevens, toleranties en is technisch verantwoordelijk ten opzichte van de leiding. Maakt voorstellen voor een verbeterde werkwijze.



*Specifiek :*

*Monteerder 1e cat*

*Afsteller*

*Bankwerker-mechanieker niveau 1*

*Mechanieker motoren*

*Kraanmachinist niveau 4*

*Elektrisch en Tig lassen*

*Pijpfitter fabriceur*

*Machinefitter*

**KLASSE VIII. *Specialist geschoolde***

Niveau A3/A2 of een gelijkwaardige vorming door bedrijfservaring. Kent het vak grondig en volledig door theoretische kennis en praktische ervaring. Heeft degelijke noties over werkorganisatie en werkvereenvoudiging. Kan zich met derden onderhouden over technische problemen. Moet de mogelijke moeilijkheden voorzien en er tijdig een oplossing voor vinden, zodat deze geen aanleiding geven tot tijdverlies. Kan een kort rapport opmaken. Is technisch verantwoordelijk t.o.v. de leiding voor de uitvoering van het werk. Voert de opgedragen werkzaamheden zelfstandig en productief uit. Kan het werk van een kleine groep (3 à 4 man) coördineren en leiden volgens de regels van veiligheid, kwaliteit en productiviteit.

*Specifiek :*

*Lasser niveau 1*

*Elektrisch lasser specialist*

*Pijpfitter-fabriceur specialist*

*Eerste monteerder stellingen*

**KLASSE IX. *Brigadier***

Niveau A3/A2 of een gelijkwaardige vorming door bedrijfservaring. Heeft degelijke noties over werkorganisatie en werkvereenvoudiging. Kent het vak grondig en volledig door theoretische kennis en praktische ervaring. Beheerst het inzicht in plannen en lastenboeken en kan een meetrapport opstellen. Beheerst de stiel van hulpmonteerder. Elementaire kennis van minstens één vreemde taal is wenselijk. Kan zich met derden onderhouden over problemen en plannen en respect afdwingen. Kan zonder hulp, controle of welke instructie ook het werk uitvoeren. Moet bepaalde vaardigheden bezitten in het leidinggeven en motiveren van mensen. Moet bepaalde vaardigheden bezitten in het organiseren van zijn werk. Voorziet de mogelijke moeilijkheden en vindt er tijdig een oplossing voor, zodat deze geen aanleiding geven tot tijdverlies. Neemt de nodige initiatieven om tot het gevraagde resultaat te komen met een minimum inspanningen kosten. Neemt het initiatief bij moeilijkheden en roept hulp in van een hogere categorie of van de directie indien nodig. Is bekwaam om de door het beroep vereiste inplantingstolerantie te bereiken met een normaal rendement.

*Specifiek :*

*Topograaf-afsteller*

*Brigadier*

*Kraanmachinist niveau 5*

**KLASSE X. *Meestergast***

Niveau A2/A3 of een gelijkwaardige vorming door bedrijfservaring. Heeft degelijke noties over werkorganisatie en werkvereenvoudiging. Spreekt minstens één vreemde taal. Bezit voldoende bekwaamheid om een werf in te richten en te beheren : planifiering en verdeling van de arbeid, opvolging van de goede uitvoering ervan, opstelling van rapporten, beknopte verslagen. Kent het werk grondig en volledig door theoretische kennis en praktische ervaring : geoefend in een stiel en bevoegd in de andere. Beheerst het inzicht in plannen en stelt een meetrapport op.



### 3. Arbeidsduur

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 (in 5-dagenstelsel) :

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.

#### **Deelsector INDUSTRIELE en AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING**

36 u/week. Gemiddelde over het jaar (1.656 u) Toepassingsgebied: regio van het Centrum  
37 u/week. Gemiddelde op jaarbasis Toepassingsgebied: Luik & Luxemburg  
38 u/week. Gemiddelde op jaarbasis (1.756 u) Toepassingsgebied: algemeen (behalve de regio van het Centrum, Luik & Luxemburg)

"Centrum" : het gebied dat de volgende gemeenten behelst : Anderlues, Binche, 's Gravenbrakel, Chapelle-lez-Herlaimont, Trazegnies en Gouy-les-Piéton, gemeenten die met andere door fusie zijn opgenomen in de nieuwe gemeente Courcelles, Ecaussinnes, Edingen, Grand-Reng, gemeenten die door fusie met andere zijn opgenomen in de nieuwe gemeenten Erquelines, Estinnes, La Louvière, Le Roeulx, Lobbes, Manage, Merbes-le-Chateau en Merbes-Ste-Marie, gemeenten die door fusie samen met andere zijn opgenomen in de nieuwe gemeente Merbes-le-Chateau, Villers-St. Ghislain en Havre, gemeenten die door fusie samen met andere zijn opgenomen in de nieuwe gemeente Bergen, Morlanwelz, Seneffe, Opzullik, Thoricourt en Zullik, gemeenten die door fusie samen met andere zijn opgenomen in de nieuwe gemeente Opzullik en Zinnik, Horrues, Naast en Thieusies, gemeenten die door fusie samen met andere zijn opgenomen in de nieuwe gemeente Zinnik.

#### **Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING**

Bijkomende Vakantiedagen

Streek van het Centrum : 1 betaalde verlofdag op het Feest van Wallonië (27/9).  
Land van Waas (niet van toepassing op Scheepswerf Rupelmonde, Nieuwe Scheldewerven en Scheepswerf Kruibeke) : 5 bijkomende verlofdagen.

#### **Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN**

37 u/week. Gemiddelde op jaarbasis (1.702 u) Toepassingsgebied: algemeen.

Bijkomende Feestdag :

1 bijkomende verlofdag ter gelegenheid van het feest van de cultuurgemeenschap.  
Zelfde betaling als de anciënniteitsverlofdagen.  
Voorgaande eveneens van toepassing op ondernemingen (uitgezonderd PC 124) met als hoofdactiviteit verhuren van diensten en/of materieel voor allerlei hijswerken, en uitvoeren van allerlei hijswerken onder deelsector Montage van bruggen en metalen gebinten.



## 4. Premies/Vergoedingen

### **Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING Deelsector AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING**

#### **Eindejaarspremie**

(bedragen gelden pro rata temporis indien de werknemer niet het volledige referentiejaar heeft gewerkt.)

#### **a) Algemeen**

##### **CAO van 6 juli 2015 (128.635)**

(K.B.01/04/2016- B.S.06/06/2016)

##### **Eindejaarspremie**

###### Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren.

###### Art. 2. Pro rata ingeval van uitdiensttreding

Onverminderd gunstigere bepalingen heeft een arbeider recht op een pro rata eindejaarspremie ingeval van :

- opzegging door de arbeider vanaf 1 juli 2015;
- beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens definitieve medische arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval zoals bepaald in artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

###### Art. 3. Coördinatie provinciale CAOen betreffende eindejaarspremie

De in deze zin aangepaste gecoördineerde provinciale en regionale CAOen betreffende de eindejaarspremie zullen door het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw van 24 augustus 2015 bekrachtigd worden.

#### **b) Nationaal (enkel voor deelsector Ambachtelijke metaalverwerking)**

##### **CAO van 13 mei 1971 (634)**

(K.B. 05/07/1971 - B.S. 23/11/1971)

##### **Vaststelling van de arbeidsvoorwaarden**

###### Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

###### Artikel 1

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ambachtelijke metaalbewerkings-ondernemingen, welke onder het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van de industriële metaalbewerkingsondernemingen.

###### Hoofdstuk Vbis : Eindejaarspremie

###### Artikel 13bis

Onverminderd voordeliger bepalingen op het vlak van de ondernemingen wordt een eindejaarspremie toegekend aan de werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen bedoeld bij artikel 1.

Deze eindejaarspremie, uitgedrukt in een percentage van het jaarlijks brutoloon dat overeenstemt met het loon voor effectief gepresteerde uren en het loon voor bijkomende prestaties, wordt vanaf het jaar 1976 vastgesteld op 6,24%.

Het jaarlijks brutoloon wordt evenwel vermeerderd met het normaal loon dat overeenstemt met alle afwezigheidsdagen te wijten aan een arbeidsongeval en beroepsziekte.



- a) 2/3 van het bedrag wordt betaald bij de loonuitbetaling gelegen voor 31 december 1976;  
b) 1/3 van het bedrag wordt betaald bij de loonuitbetaling gelegen voor 30 juni 1977.  
Het bedrag van de eindejaarspremie is verschuldigd aan de werklieden die sedert ten minste drie maand in het personeelsregister van de onderneming zijn ingeschreven op 30 november van het refertejaar.

In geval van afdanking, andere dan om dringende redenen, en in geval van opruststelling van de werkmán, wordt dat percentage volgens dezelfde regeling als hierboven toegepast op het loon verdiend tijdens het refertejaar; in deze laatste gevallen geschiedt de betaling van de premie op het ogenblik van het vertrek van de werkmán.

In geval van overlijden van de werkmán, wordt de premie toegekend aan de rechthebbenden van de overleden werkmán en berekend volgens dezelfde regeling als hierboven.

Voor de toepassing van voormelde bepalingen dient onder refertejaar te worden verstaan, de periode tussen 1 december van het voorafgaande jaar en 30 november van het jaar waarin de eerste betaling gebeurt.

### **c) Regionaal (zowel deelsector Industriële metaalverwerking als deelsector Ambachtelijke metaalverwerking)**

#### **West-Vlaanderen**

##### **CAO van 24 augustus 2015 (129.950)**

(K.B. 10/07/2016 - B.S. 02/08/2016 )

##### **Eindejaarspremie - West-Vlaanderen**

##### **HOOFDSTUK III. Toekennings-, berekenings- en betalingsvoorwaarden**

###### **Art. 3.**

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarspremie loopt respectievelijk van 1 december van het jaar voorafgaand aan het jaar waarop de premie betrekking heeft, tot en met 30 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

###### **Art. 4.**

In toepassing van onderstaande voorwaarden en modaliteiten hebben de arbeiders recht op een eindejaarspremie waarvan het aantal uren berekend wordt volgens de hieronder staande formule :

Wekelijkse arbeidsduur x 52 weken

12 maanden

Onder wekelijkse arbeidsduur wordt verstaan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gepresteerd door de rechthebbenden bepaald in artikel 4, § 2 tenzij er in de onderneming onbetaalde arbeidsduurverminderingdagen worden toegekend. In dit geval wordt onder arbeidsduur verstaan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis.

Voor arbeiders tewerkgesteld in een variabel uurrooster is de wekelijkse arbeidsduur de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerealiseerd in een arbeidscyclus.

Arbeiders van wie in de loop van het refertejaar het arbeidsregime gewijzigd wordt, bv. van voltijds naar deeltijds, ontvangen een eindejaarspremie in functie van de gepresteerde arbeidsregimes tijdens de referteperiode.

§ 1. Het hierboven vermelde aantal uren eindejaarspremie wordt vermenigvuldigd met het individueel basisuurloon (productiepremie inbegrepen) op 1 juli van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

###### **§ 2. Rechthebbenden**

###### **a. Voltijdse tewerkstelling (vijfdagenweek)**

Om recht te hebben op de uitkering van een eindejaarspremie moet de arbeider 60 werkdagen effectief gepresteerd hebben gedurende de referteperiode, met uitzondering voor de gevallen voorzien in artikel 6 - A

###### **b. Voltijdse tewerkstelling andere dan de vijfdagenweek**



Om recht te hebben op de uitkering van een eindejaarspremie moet de arbeider, met uitzondering voor de gevallen voorzien in artikel 6 A een aantal arbeidsdagen effectief presteren, gelijk aan het resultaat van de volgende bewerking :

$$\frac{60 \times \text{aantal arbeidsdagen/week}}{5}$$

Voorbeeld : arbeider werkt voltijds in een weekendploeg op zaterdag en zondag. Hij moet een aantal arbeidsdagen bewijzen op basis van de volgende formule :

$$\frac{60 \times 2}{5} = 24 \text{ arbeidsdagen}$$

c. Deeltijdse tewerkstelling (met vast of variabel uurrooster)

Om recht te hebben op de uitkering van een eindejaarspremie moet de arbeider tijdens de referentieperiode een aantal arbeidsuren presteren, gelijk aan een pro rata van het aantal arbeidsuren te presteren voor een voltijdse arbeider gedurende 60 werkdagen en dit verhoudingsgewijze naar zijn deeltijdse tewerkstelling.

Voorbeeld : een arbeider werkt 20 u per week. Een voltijds arbeider werkt 38 u per week. Een voltijdse arbeider werkt op 60 dagen 456 uren. De deeltijdse arbeider moet een aantal arbeidsuren bewijzen op basis van de volgende formule :

$$\frac{20 \times 456}{38} = 240 \text{ u}$$

d. Berekening van de effectieve arbeidsdagen

Voor de berekening van de effectieve arbeidsdagen in het kader van artikel 4, § 2, a., b. en c. van onderhavige overeenkomst, worden de dagen arbeidsduurvermindering en de dagen afwezigheid ingevolge recuperatie van overuren, gelijkgesteld met effectieve arbeidsdagen.

Voorwaarde om te kunnen genieten van de eindejaarspremie : in dienst zijn respectievelijk op 30 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft, behalve voor de gevallen voorzien in artikel 6.

De premie wordt betaald op uiterlijk 31 januari van het jaar volgend op het jaar waarop de premie betrekking heeft.

Voor de arbeiders die in de loop van het betrokken jaar uit dienst treden en die recht hebben op een pro rata eindejaarspremie overeenkomstig de bepalingen van artikel 6 van onderhavige overeenkomst, wordt de eindejaarspremie waarop ze recht hebben voor dat jaar betaald uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand van uitdiensttreding.

De eindejaarspremie wordt per niet-gelijkgestelde dag verminderd op basis van de volgende formule :

Voor een voltijdse arbeider tewerkgesteld in de vijfdagenweek : per niet-gelijkgestelde dag wordt de eindejaarspremie verminderd met 1/261ste van het brutobedrag van de premie.

Voor een voltijdse arbeider tewerkgesteld in een ander regime dan de vijfdagenweek : per niet-gelijkgestelde dag wordt het brutobedrag van de eindejaarspremie verminderd met een breuk berekend als volgt :

$$\frac{5}{261 \times \text{aantal arbeidsdagen/week}}$$

Voor een deeltijdse tewerkstelling: per niet-gelijkgestelde dag wordt het brutobedrag van de eindejaarspremie verminderd met een breuk berekend als volgt :

$$\frac{1 \times \text{gemiddeld aantal arbeidsuren/week van een voltijdse arbeider}}{261 \times \text{gemiddeld aantal arbeidsuren/week van een deeltijdse arbeider}}$$

Art. 5. Gelijkstellingen

Onder voorbehoud van 60 dagen effectieve prestaties tijdens de referentieperiode worden volgende niet-effectief gepresteerde dagen of periodes gelijkgesteld met effectieve gepresteerde arbeidsdagen :

- a. De wettelijk betaalde feestdagen.
- b. De wettelijk voorziene dagen klein verlet, met inbegrip van het vaderschapsverlof.
- c. De dagen van arbeidsongeval.
- d. De dagen wettelijke vakantie.
- e. Ziekte en ongeval van gemeen recht : gelijkstelling van de eerste twee periodes van afwezigheid gedurende de referentieperiode waarvoor gewaarborgd week- en/of maandloon werd betaald, met een maximum van zes maanden.



- f. De dagen syndicale vorming.
- g. De dagen gewettigde afwezigheid om dwingende redenen.
- h. De dagen zwangerschapsrust.
- i. De dagen compensatierust wegens arbeidsduurvermindering en wegens recuperatie van overuren.
- j. De dagen educatief verlof.
- k. De dagen anciënniteitsverlof.
- l. De dagen profylactisch en borstvoedingsverlof met een maximum van twee maanden voor elk van deze verloven voor zover de opname van deze dagen gebeurt met de goedkeuring van de arbeidsgeneesheer.

Met andere woorden, deze dagen worden slechts gelijkgesteld indien het bewijs geleverd wordt van 60 dagen effectieve prestaties tijdens de referentieperiode.

#### Art. 6.

A. Zonder de vereiste van 60 dagen effectieve tewerkstelling wordt de eindejaarspremie toegekend, pro rata temporis, aan de overledenen, de arbeiders in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de wettelijk gepensioneerden, en de arbeiders getroffen door sluiting of faling van de onderneming.

B. Onder voorbehoud van 60 dagen effectieve prestaties berekend volgens de bepalingen van artikel 4, § 2 tijdens de referentieperiode, wordt de eindejaarspremie pro rata temporis a rato van 1/12de van het voorziene aantal uren betaald aan :

- a. De afgedankten (behoudens zwaarwichtige redenen), ook wanneer door de arbeider een tegenopzeg wordt gegeven of wanneer na de opzeg door de werkgever, de arbeidsovereenkomst alsnog in onderling akkoord wordt stopgezet. In deze gevallen wordt de eindejaarspremie berekend tot en met de laatst gepresteerde dag;
- b. De arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens definitieve medische arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval zoals bepaald in artikel 34 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- c. De arbeiders die in de loop van het jaar in dienst treden;
- d. De arbeiders met een contract van bepaalde duur (ook stagiairs) of een contract voor een duidelijk omschreven werk;
- e. De arbeiders die in voltijds tijdskrediet gaan;
- f. De arbeiders die deeltijds het werk hervatten op vraag van de mutualiteit worden voor die periode dat ze deeltijds het werk hervatten, beschouwd als deeltijdse arbeiders.
- g. De arbeiders die zelf hun ontslag geven.

Voor de berekening van de pro rata temporis eindejaarspremie worden volgende regels in acht genomen :

- In dienst vóór de 16de van de maand : de maand telt volledig mee voor de berekening.
- In dienst vanaf de 16de van de maand : de maand telt niet mee voor de berekening.
- Uit dienst vóór de 16de van de maand : de maand telt niet mee voor de berekening.
- Uit dienst vanaf de 16de van de maand : de maand telt volledig mee voor de berekening.

#### Art. 7.

De toekennings-, berekenings- en betalingsvoorwaarden (met uitzondering van het aantal uren) van de bestaande bedrijfsovereenkomsten en -gewoonten die reeds vroeger bestonden, blijven van toepassing, zelfs indien deze minder gunstig zijn dan de toekennings- en betalingsvoorwaarden voorzien bij deze CAO.

De bedrijfsovereenkomsten en -gewoonten die inzake het aantal uren gunstiger zijn dan de bepalingen van deze CAO, blijven van toepassing.

Onverminderd de bepalingen van dit artikel wordt aan de arbeiders vermeld in artikel 6 B, a. tot f., het recht op een pro rata temporis eindejaarspremie gewaarborgd wanneer :

- de bedrijfsovereenkomst of de -gewoonte voorziet dat de betrokken arbeider op een bepaalde datum in dienst moet zijn van de onderneming om recht te hebben op een eindejaarspremie;

Of

- de toekenning van de eindejaarspremie aan de betrokken werknemer niet gebaseerd is op de consequente en eenvormige toepassing van de bedrijfsovereenkomst of de gewoonte.

#### Art. 8.



Ondernemingen in ernstige economische en/of financiële moeilijkheden kunnen afwijkingen van deze CAO bedingen, mits het volgen van de voorziene verzoeningsprocedure.

## **Oost-Vlaanderen**

### **CAO van 24 augustus 2015 (129.832)**

(K.B.01/04/2016 - B.S. 22/04/2016)

### **Eindejaarspremie - Oost-Vlaanderen**

#### HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

##### Artikel 1.

Deze CAO is niet van toepassing op Philips N.V., Bekaert N.V., Volvo Cars Gent N.V. en Volvo Europa Truck N.V.

#### HOOFDSTUK II. Toepassingsmodaliteiten inzake eindejaarspremie

##### Art. 2.

##### § 1. Rechthebbenden

##### a. Voltijdse tewerkstelling (vijfdagenweek)

Om recht te hebben op de uitkering van een eindejaarspremie, moet de arbeider 60 werkdagen effectief gepresteerd hebben gedurende de referteperiode, met uitzondering voor de gevallen voorzien in artikel 2, § 6, c en d.

##### b. Voltijdse tewerkstelling andere dan de vijfdagenweek

Om recht te hebben op de uitkering van een eindejaarspremie, moet de arbeider, met uitzondering voor de gevallen voorzien in artikel 2, § 6, c en d, tijdens de referteperiode een aantal arbeidsdagen effectief presteren, gelijk aan het resultaat van de volgende bewerking :

$$\frac{60 \times \text{aantal arbeidsdagen/week}}{5}$$

Voorbeeld : arbeider werkt voltijds in een weekendploeg op zaterdag en zondag. Hij moet een aantal arbeidsdagen bewijzen op basis van de volgende formule :

$$\frac{60 \times 2}{5} = 24 \text{ arbeidsdagen}$$

##### c. Deeltijdse tewerkstelling (met vast of variabel uurrooster)

Om recht te hebben op de uitkering van een eindejaarspremie moet de arbeider tijdens de referteperiode een aantal arbeidsuren presteren, gelijk aan een pro rata van het aantal arbeidsuren te presteren door een voltijder gedurende 60 werkdagen en dit verhoudingsgewijze naar zijn deeltijdse tewerkstelling.

Voorbeeld : arbeider werkt 20 uur per week. Een voltijder werkt 38 uur per week. Een voltijder werkt op 60 dagen 456 uren. De deeltijdse arbeider moet een aantal arbeidsuren bewijzen op basis van de volgende formule :

$$\frac{20 \times 456}{38} = 240 \text{ uren}$$

##### d. Effectieve prestaties over twee referteperiodes

De arbeider van wie de arbeidsovereenkomst bij eenzelfde werkgever aangevangen en beëindigd is tijdens de periode van 1 september van de voorgaande referteperiode tot 28 februari van de lopende referteperiode, en die tijdens deze periode aaneensluitend over deze twee referteperiodes heen een voldoende aantal effectieve arbeidsdagen gerealiseerd heeft om als rechthebbende te worden beschouwd op grond van de bepalingen van artikel 2, § 1 van de huidige CAO, heeft eveneens recht op een pro rata eindejaarspremie berekend volgens de bepalingen van deze CAO. Voor de toepassing van dit artikel moet de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg zijn van :

- beëindiging op initiatief van de werkgever (behalve dringende reden);
- einde arbeidsovereenkomst bepaalde duur;
- einde arbeidsovereenkomst bepaald werk.





e. Berekening van de effectieve arbeidsdagen

Voor de berekening van de effectieve arbeidsdagen in het kader van artikel 2, § 1, a, b, c en d van de huidige overeenkomst, worden de dagen arbeidsduurvermindering die toegekend worden op basis van een CAO afgesloten op het niveau van het paritair comité of het bedrijf en de dagen afwezigheid ingevolge recuperatie van overuren, gelijkgesteld met effectieve arbeidsdagen.

§ 2. Principe

In toepassing van onderstaande voorwaarden en modaliteiten hebben de arbeiders recht op een eindejaarspremie waarvan het aantal uren berekend wordt volgens de formule hierna :

$$\frac{\text{Wekelijkse arbeidsduur} \times 52 \text{ weken}}{12 \text{ maanden}}$$

Onder wekelijkse arbeidsduur wordt verstaan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gepresteerd door de rechthebbenden bepaald in artikel 2, § 1 tenzij er in de onderneming onbetaalde arbeidsduurverminderingdagen worden toegekend. In dit geval wordt onder arbeidsduur verstaan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis.

Voor de arbeiders tewerkgesteld in een variabel uurrooster is de wekelijkse arbeidsduur de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerealiseerd in een arbeidscyclus.

Arbeiders die in de loop van het refertejaar hun arbeidsregime wijzigen, voorbeeld van voltijds naar deeltijds, ontvangen een eindejaarspremie in functie van de gepresteerde arbeidsregimes tijdens de referteperiode.

§ 3. Berekeningsbasis

Het bij vorig lid toegekend aantal uren wordt vergoed aan het individueel basisuurloon van de arbeiders, verhoogd met de eventuele individuele of collectieve productiepremie.

§ 4. Datum waarop het loon in aanmerking wordt genomen - referteperiode

a. Datum waarop het loon in aanmerking wordt genomen

1. Zo een arbeider ingeschreven is in het personeelsregister op datum van de uitbetaling van de premie : loon op 30 november van het refertejaar.
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever of de werknemer : het loon van de 1ste van de maand tijdens dewelke de betrokkene uit dienst gaat.

b. De referteperiode

Deze loopt van 1 december van het voorgaande jaar tot en met 30 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

§ 5. Uitbetaling van de premie

Uitbetalingsdatum van de premie :

- a. Bij een volledige jaarprestatie of in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar : de premie zal uitbetaald worden ten laatste de laatste werkdag vóór 25 december van het jaar waarop de premie betrekking heeft.
- b. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever of de werknemer : samen met de laatste loonafrekening van de arbeider.

§ 6. Pro rata uitbetalingen :

- a) Onverminderd de in § 1 voorziene effectieve prestaties, wordt voor de berekening van het aantal maanden pro rata :
  - de indiensttreding vanaf de 1ste van de maand tot en met de 15de van de maand als een volledige maand prestatie aangezien;
  - de uitdiensttreding vanaf de 16de van de maand tot en met het einde van de maand als een volledige maand prestatie aangezien.
- b) Bij afdanking door de werkgever, behalve om zwaarwichtige redenen, in de loop van het refertejaar : 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- c) De gepensioneerde en arbeiders die in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag stapten, ontvangen op het ogenblik van de uitdiensttreding 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- d) In geval van overlijden van een arbeider, betaalt de werkgever 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.



- e) De arbeiders die zelf ontslag nemen : 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- f) Arbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk : 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- g) Arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt wegens definitieve medische overmacht ten gevolge van ziekte of ongeval zoals bepaald in artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten : 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand;
- h) Arbeiders die door de werkgever afgedankt worden om economische of technische redenen en die tijdens hun opzegtermijn hun tegenopzeg geven, ontvangen 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand. Einde arbeidsovereenkomst = einde van de tegenopzeg.
- i) Arbeiders die hun arbeidsovereenkomst schorsen wegens voltijdse loopbaanonderbreking ontvangen 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.

#### § 7. Gelijktellingen

Volgende periodes van afwezigheid worden, onverminderd § 1, gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor wat de berekening betreft van het aantal voorziene uit te betalen uren :

- a) Arbeidsongeval en beroepsziekte : gelijkstelling met een maximum van 365 kalenderdagen per arbeidsongeval/beroepsziekte. § 1 is hier niet van toepassing.
- b) Ziekte en ongeval van gemeen recht : gelijkstelling van de eerste twee periodes van afwezigheid waarvoor gewaarborgd week- en/of maandloon werd betaald met een maximum van zes maanden. Indien zich na deze eerste twee ziekteperiodes een hospitalisatie van de arbeider voordoet, al dan niet gevolgd door een herstelperiode, zal deze laatste periode eveneens gelijkgesteld worden, mits de bedoelde drie periodes geen 6 maanden overschrijden.
- c) Zwangerschap : gelijkstelling gedurende de wettelijke periode van afwezigheid.
- d) Wederoproeping onder de wapens; volledige gelijkstelling van de wederoproepingsperiode, met uitsluiting van een wederoproeping tijdens mobilisatie- of oorlogstijd.
- e) Klein verlet, jaarlijkse vakantie en betaalde feestdagen : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij wet of CAO.
- f) Tijdelijke werkloosheid : volledige gelijkstelling met uitsluiting van werkloosheid ingevolge staking in de onderneming. In ondernemingen welke zich in ernstige economische en financiële moeilijkheden bevinden, kan een afwijking bekomen worden mits het volgen van de voorziene verzoeningsprocedure.
- g) Educatie verlof, sociale promotie, syndicale, vorming, familiaal verlof : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij de desbetreffende wetten of CAOen.
- h) Andere betaalde wettelijke of conventionele afwezigheden : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij desbetreffende wetten of CAOen.
- i) Geen gelijkstelling voor staking, lock-out.

#### § 8. Aftrek wegens ongewettigde afwezigheden

8 uren aftrek, per dag ongewettigde afwezigheid voor de arbeiders werkzaam in een voltijds arbeidsregime aan 40 uur per week. In andere voltijdse regimes wordt de aftrek berekend op basis van de volgende formule :

$$\frac{\text{Wekelijkse arbeidsduur} \times 8}{40}$$

Voor de arbeiders die deeltijds tewerkgesteld zijn wordt deze aftrek geproratiseerd in verhouding tot de deeltijdse arbeidsprestatie.

## **Antwerpen**

### **CAO van 24 augustus 2015 (130.010)**

(K.B. 13/05/2016 - B.S. 21/06/2016)

### **Eindejaarspremie - Antwerpen**

#### HOOFDSTUK II. Toekennings- en betalingsmodaliteiten



Art. 2.

Vanaf 1 januari 1992 ontvangen de werklieden en werksters minimum 165 uren (stelsel van de 38-urenweek) als eindejaarspremie, op voorwaarde dat zij één jaar dienst hebben op 1 december van het kalenderjaar waarin de eindejaarspremie wordt toegekend.

In de ondernemingen die volgens een ander dan de 38-urenweek werken, wordt dit aantal uren aangepast volgens de formule :

aantal effectief te presteren uren per week x 52 weken  
12 maanden

Voorbeeld : 165 uren in de 38-urenweek worden

- in de 36-urenweek :

$$\frac{36u \times 52}{12} = 156,00 u;$$

- in de 37-urenweek :

$$\frac{37u \times 52}{12} = 160,33 u;$$

- in de 39-urenweek :

$$\frac{39u \times 52}{12} = 169,00 u;$$

- in de 40-urenweek :

$$\frac{40u \times 52}{12} = 173,33 u$$

Art. 3.

De eindejaarspremie wordt uitgekeerd, tegelijk met de laatste loonuitbetaling gelegen voor 25 december van elk kalenderjaar. Van deze algemene regel kan worden afgeweken in de gevallen, opgesomd in artikel 5.

Zij wordt berekend op grond van het basisuurloon van december van het betrokken kalenderjaar, premies of toeslagen van welke aard ook niet inbegrepen, met uitzondering van de produktiepremies. Afwijkingen kunnen op het vlak van het bedrijf worden besproken.

In alle gevallen wordt de eindejaarspremie, bij toepassing van de 5-dagenweek, toegekend naar rato van 1/260e per dag, effectief gepresteerd in de referentieperiode, begrepen tussen 1 december van het vorig kalenderjaar en 30 november van het betrokken kalenderjaar met als maximum 260/260e.

Art. 4.

Hebben recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters die volgende twee voorwaarden vervullen :

a. in dienst zijn op 1 december van het betrokken kalenderjaar;

b. op die datum minstens drie maanden anciënniteit in de onderneming hebben bereikt.

Art. 5.

In afwijking aan artikel 4 a, wordt de eindejaarspremie uitbetaald :

a. aan de werklieden en werksters die gepensioneerd werden of in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag stapten in de loop van het referentiejaar, tegelijk met de laatste loonuitbetaling, tenzij zij bij hun vertrek andere minstens evenwaardige voordelen genieten overeenkomstig hetgeen gebruikelijk is in de onderneming;

b. aan de persoon die de begrafeniskosten heeft gedragen voor een overleden werkman of werkster, op voorlegging van het bewijs van betaling, hetzij het gebruikelijk is dat de onderneming bij overlijden andere minstens evenwaardige voordelen toekent;

c. aan de werklieden die onder de wapens worden geroepen, tegelijk met de laatste loonuitbetaling voor de legerdienst of bij aanbieding van de betrokkene op het werk in de gevallen waar de eerste vermelde regeling niet meer kan worden toegepast;

d. aan de werklieden en werksters die door de werkgever worden ontslagen wegens andere dan dringende reden, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;

e. aan de werklieden en werksters bij de beëindiging van de volgende arbeidsovereenkomsten : stagecontracten, contracten van bepaalde duur, contracten voor een duidelijk omschreven werk en vervangingscontracten, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;

f. aan de werklieden en werksters waarvan de arbeidsovereenkomst een einde neemt wegens definitieve medische arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval zoals bepaald in



artikel 34 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;

g. aan de werklieden en werksters bij ontslag gegeven door de werknemer om te genieten van het wettelijk rustpensioen, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding.

h. aan de werklieden en werksters waarvan de arbeidsovereenkomst een einde neemt wegens opzegging door henzelf.

Voor het bepalen van de anciënniteit binnen de onderneming zoals voorzien in artikel 4, b), wordt er rekening gehouden met alle onder 5, e) vermelde contracten tijdens de referentieperiode.

#### Art. 6.

Met effectief gepresteerde dagen worden gelijkgesteld :

- de betaalde feestdagen;
- de vakantiedagen;
- de dagen klein verlet;
- de dagen van afwezigheid ingevolge arbeidsongeval, zolang de eindejaarspremie niet begrepen is in de arbeidsongevallenvergoeding, wanneer er prestaties in de referentieperiode zijn geweest;
- de dagen van gedeeltelijke werkloosheid om economische redenen, met een maximum van 120 dagen per referentieperiode;
- de dagen van ziekte en ongeval van gemeen recht, met een maximum van 90 dagen per geval (hervalling inbegrepen), zonder dat per referentieperiode meer dan 90 dagen kunnen worden gelijkgesteld
- de dagen van afwezigheid wegens syndicale verplichtingen of syndicale vorming;
- de dagen van wederoproeping onder de wapens;
- de dagen van toegestane afwezigheid met een maximum van 5 dagen per referentieperiode;
- de dagen van afwezigheid wegens educatief verlof of wegens sociale promotie;
- de dagen van afwezigheid wegens familiaal verlof;
- de dagen van werkloosheid wegens technische stornis, slecht weer of overmacht, met uitsluiting van overmacht als gevolg van staking in een gedeelte van de onderneming, met een maximum van 10 dagen per geval;
- de dagen van afwezigheid wegens zwangerschaps- en bevallingsrust (maximum 15 weken).
- de dagen van afwezigheid wegens "vaderschapsverlof" of wegens "adoptieverlof" in uitvoering van artikel 30, § 2 en 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd door de wet van 10 augustus 2001;
- de dagen van afwezigheid in het kader van de specifieke regeling "jeugdvakantie" in uitvoering van de wet 22 mei 2001 tot wijziging van artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van 28 juni 1971.

De dagen van afwezigheid komen alleen in aanmerking in zover zij tijdig werden gerechtvaardigd volgens de modaliteiten, vermeld in het arbeidsreglement.

#### Art. 7.

De eindejaarspremie, berekend als bedoeld in artikel 3 is slechts verworven indien in de referentieperiode geen dagen van ongerechtvaardigde afwezigheid voorkomen.

Voor de eerste en tweede dag van ongerechtvaardigde afwezigheid wordt telkens een vermindering van 5 uren toegepast. Voor elke volgende dag van ongerechtvaardigde afwezigheid bedraagt de vermindering 10 uren.

Bij elke ongerechtvaardigde afwezigheid zal de vermindering aan de betrokkene worden betekend.

Niet ingevolge artikel 6 gelijkgestelde doch door de werkgever of zijn afgevaardigde toegestane afwezigheid, wordt niet als ongerechtvaardigde afwezigheid beschouwd.

### HOOFDSTUK III. Bijzondere bepalingen

#### Art. 8.

Met uitzondering van artikel 5 d, f en g en van artikel 6, 1° lid, laatste gedachtenstreep (betreffende zwangerschaps- en bevallingsrust), hebben de bepalingen van de artikelen 3 tot en met 7 in geen geval betrekking op de bedrijven die een programmatie hebben opgesteld omtrent de toekenning van de eindejaarspremie, evenmin op de bedrijven waar de 13e maand of eindejaarspremie reeds is verworven. In bedrijven waar reeds een gunstigere regeling bestaat blijft deze behouden.



## Limburg

### **CAO van 24 augustus 2015 (130.009)**

(K.B. 10/07/2016 - B.S. 02/08/2016)

### **Eindejaarspremie - Limburg**

#### HOOFDSTUK II. Toekennings- en betalingsmodaliteiten

##### Art. 2.

Vanaf 1 januari 1992 ontvangen de werklieden en werksters minimum 165 uren (38-urenweek) als eindejaarspremie, op voorwaarde dat zij één jaar dienst hebben op 30 november van het kalenderjaar waarin de eindejaarspremie wordt toegekend.

In de ondernemingen die volgens een ander dan de 38-urenweek werken, wordt dit aantal uren aangepast volgens de formule :

$$\frac{\text{aantal effectief te presteren uren per week} \times 52 \text{ weken}}{12 \text{ maanden}}$$

Voorbeeld :

165 uren in de 38-urenweek worden :

- in de 36-urenweek :  $\frac{36u \times 52}{12} = 156,00$  u;
- in de 37-urenweek :  $\frac{37u \times 52}{12} = 160,33$  u;
- in de 39-urenweek :  $\frac{39u \times 52}{12} = 169,00$  u;
- in de 40-urenweek :  $\frac{40u \times 52}{12} = 173,33$  u.

##### Art. 3.

De eindejaarspremie wordt uitgekeerd, tegelijk met de laatste loonuitbetaling gelegen vóór 25 december van elk kalenderjaar. Van deze algemene regel kan worden afgeweken in de gevallen, opgesomd in artikel 5.

Zij wordt op grond van het basisuurloon van december van het betrokken kalenderjaar, premies of toeslagen van welke aard ook niet inbegrepen, met uitzondering van de productiepremies. Afwijkingen kunnen op het vlak van het bedrijf worden besproken.

In alle gevallen wordt de eindejaarspremie, bij toepassing van de 5-dagenweek, toegekend naar rato van 1/260ste per dag, effectief gepresteerd in de referteperiode, begrepen tussen 1 december van het vorig kalenderjaar en 30 november van het betrokken kalenderjaar met als maximum 260/260sten.

##### Art. 4.

Hebben recht op de eindejaarspremie, de werklieden en werksters die volgende twee voorwaarden vervullen :

- a) in dienst zijn op 30 november van het betrokken kalenderjaar;
- b) op die datum minstens drie maanden anciënniteit in de onderneming hebben bereikt.

##### Art. 5.

In afwijking aan artikel 4, a) wordt de eindejaarspremie uitbetaald :

- a) aan de werklieden en werksters die gepensioneerd werden of in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag stapten in de loop van het refertejaar, tegelijk met de laatste loonuitbetaling, tenzij zij bij hun vertrek andere minstens evenwaardige voordelen genieten overeenkomstig hetgeen gebruikelijk is in de onderneming;
- b) aan de persoon die de begrafeniskosten heeft gedragen voor een overleden werkman of werksters, op voorlegging van het bewijs van betaling, hetzij het gebruikelijk is dat de onderneming bij overlijden andere minstens evenwaardige voordelen toekent;
- c) aan de werklieden die onder de wapens worden geroepen, tegelijk met de laatste loonuitbetaling vóór de legerdienst of bij aanbidding van de betrokkene op het werk in de gevallen waar de eerste vermelde regeling niet meer kan worden toegepast;
- d) aan de werklieden en werksters die door de werkgever worden ontslagen wegens andere dan



- dringende reden, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;
- e) aan de werklieden en werkster bij de beëindiging van de volgende arbeidsovereenkomsten : stagecontracten, contracten van bepaald duur, contracten voor een duidelijk omschreven werk en vervangingscontracten, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;
  - f) aan de werklieden en werksters waarvan de arbeidsovereenkomst een einde neemt wegens definitieve medische arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval zoals bepaald in artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;
  - g) aan de werklieden en werksters waarvan de arbeidsovereenkomst een einde neemt wegens opzegging door henzelf.

#### Art. 6.

Met "effectief gepresteerde dagen" worden gelijkgesteld :

- de betaalde feestdagen;
- de vakantiedagen;
- de dagen klein verlet;
- de dagen van afwezigheid ingevolge arbeidsongeval, zolang de eindejaarspremie niet begrepen is in de arbeidsongevallen vergoeding, wanneer er prestaties in de referteperiode zijn geweest;
- de dagen van gedeeltelijke werkloosheid om economische redenen, met een maximum van 120 dagen per referteperiode;
- de dagen van ziekte en ongeval van gemeen recht, met een maximum van 90 dagen per geval (hervalling inbegrepen), zonder dat per referteperiode meer dan 90 dagen kunnen worden gelijkgesteld;
- de dagen van afwezigheid wegens syndicale verplichtingen of syndicale vorming;
- de dagen van wederoproeping onder de wapens;
- de dagen van toegestane afwezigheid met een maximum van 5 dagen per referteperiode;
- de dagen van afwezigheid wegens educatief verlof wegens sociale promotie;
- de dagen van afwezigheid wegens familiaal verlof;
- de dagen van werkloosheid wegens technische stoornis, slecht weer of overmacht, met uitsluiting van overmacht als gevolg van staking in een gedeelte van de onderneming, met een maximum van 10 dagen per geval;
- de dagen van afwezigheid wegens zwangerschaps- en bevallingsrust (maximum 15 weken);
- de dagen van afwezigheid wegens "vaderschapsverlof" of wegens "adoptieverlof" in uitvoering van artikel 30, § 2 en 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd door de wet van 10 augustus 2001;
- dagen van afwezigheid in het kader van de specifieke regeling "jeugdvakantie" in uitvoering van de wet van 22 mei 2001, tot wijziging van artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van 28 juni 1971.

De dagen van afwezigheid komen alleen in aanmerking in zover zij tijdig werden gerechtvaardigd volgens de modaliteiten, vermeld in het arbeidsreglement.

#### Art. 7.

De eindejaarspremie, berekend als bedoeld in artikel 3 is slechts verworven indien in de referteperiode geen dagen van ongerechtvaardigde afwezigheid voorkomen.

Voor de eerste en tweede dag van ongerechtvaardigde afwezigheid wordt telkens een vermindering van 5 uren toegepast. Voor elke volgende dag van ongerechtvaardigde afwezigheid bedraagt de vermindering 10 uren.

Bij elke ongerechtvaardigde afwezigheid zal de vermindering aan de betrokkene worden betekend. Niet ingevolge artikel 6 gelijkgestelde doch door de werkgever of zijn afgevaardigde toegestane afwezigheid, wordt niet als ongerechtvaardigde afwezigheid beschouwd.

### HOOFDSTUK III. Bijzondere bepalingen

#### Art. 8.

De bepalingen van de artikelen 3 tot 7 hebben in geen geval betrekking op de bedrijven die een programmatie hebben opgesteld omtrent de toekenning van de eindejaarspremie, evenmin op de bedrijven waar de 13de maand of eindejaarspremie reeds is verworven. In bedrijven waar al een gunstiger regeling bestaat blijft deze behouden.



## **Brabant (Brussel, Vlaams- en Waals Brabant)**

### **CAO van 21 december 1998 (49.959)**

(K.B. 28/11/2001 - B.S. 28/12/2001)

### **Eindejaarspremie in de metaalsector van de provincie Brabant**

#### Art. 2. Toekenningsvoorwaarden

De arbeiders hebben recht op een eindejaarspremie zoals voorzien bij deze CAO voor zover zij op het einde van de referteperiode drie maanden ononderbroken dienst hebben als loontrekkende in de onderneming.

#### Art. 3. Referteperiode

De referteperiode is de periode gelegen tussen 1 december van het voorgaande kalenderjaar en 30 november van het lopende kalenderjaar.

#### Art. 4. Bedrag

De eindejaarspremie is gelijk aan 8,33% van het jaarlijks brutoloon verdiend tijdens het refertejaar. Het jaarlijks brutoloon is gelijk aan het loon overeenstemmend met de effectieve prestaties.

Worden gelijkgesteld met effectieve prestaties :

1. De 10 betaalde feestdagen;
2. De eventueel toegekende vrije dag of vrije uren voor de dag van St-Elooi;
3. De anciënniteitsdagen;
4. De betaalde dagen arbeidsduurvermindering;
5. De dagen klein verlet;
6. Het gewaarborgd dagloon (artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);
7. De uitoefening van het mandaat van vakbondsafgevaardigde, van lid van de ondernemingsraad of lid van het comité voor preventie en bescherming;
8. De dagen syndicale vorming;
9. De dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen ten belope van ten hoogste 30 arbeidsdagen per jaar;
10. De dagen arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of een ongeval van gemeen recht ten belope van ten hoogste één ononderbroken periode van 14 kalenderdagen per jaar;
11. De dagen volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge een beroepsziekte of een arbeidsongeval ten belope van ten hoogste de eerste periode van 12 maanden

Voor de gevallen 1 tot en met 8 wordt het effectief betaalde loon in aanmerking genomen. Voor de gevallen 9 en 10 wordt het loon in aanmerking genomen dat zou betaald zijn geweest indien de arbeider wel had gewerkt. Voor het geval 11 wordt voor de eerste 30 kalenderdagen het gewaarborgd loon genomen en voor de periode daaropvolgend enkel het gedeelte van het loon dat niet gedekt is door de arbeidsongevallenverzekering of de vergoeding in het kader van de beroepsziekten; voor deze tweede periode wordt een fictief loon genomen gelijk aan 6.536 BEF per maand arbeidsongeschiktheid; dit bedrag wordt gekoppeld aan de index volgens de modaliteiten voorzien bij de CAO van 16 juni 1997 inzake de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

#### Art. 5. Ogenblik van betaling

Onverminderd het bepaalde bij artikel 6, dient de eindejaarspremie betaald te worden in de loop van de maand december van het betrokken jaar.

#### Art. 6. Uitdiensttreding

De eindejaarspremie wordt pro rata temporis toegekend aan de arbeider waarvan de arbeidsovereenkomst voor om het even welke reden - behalve ontslag voor een dringende reden - een einde neemt gedurende het refertejaar, en voor zover hij op de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst drie maanden dienst heeft in de onderneming.

#### Art. 7. Suppletieve regeling



Deze CAO is suppletief. Dit betekent dat de ondernemingsregelingen betreffende een eindejaarspremie die globaal gunstiger zijn, welke benaming er ook aan gegeven wordt, integraal van toepassing blijven, en niet beïnvloedt worden door deze CAO. Onder globaal gunstiger wordt verstaan enerzijds voor het geheel van de arbeiders van de onderneming en anderzijds de regeling in zijn globale voorwaarden en modaliteiten.

## **West-Henegouwen (bestuurlijk kanton Lessen : Ath, Doornik, Moeskroen)**

### **CAO van 1 februari 1991 (28.701)**

(K.B. 09/10/1991 - B.S. 31/01/1992)

### **Eindejaarspremie in West-Henegouwen**

#### HOOFDSTUK II. Toekenningsvoorwaarden

##### Art.2.

De werkgevers kennen aan de werklieden en werksters een eindejaarspremie toe die de andere premies vervangt, met uitzondering van de rendementspremie die in de ondernemingen worden toegekend.

##### Art.3. Berekening.

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt als volgt berekend :

173 uren X uurloon X aantal gewerkte uren  
1832

Het hierboven bedoelde aantal uren stemt overeen met een wekelijkse arbeidsduur van 40 werkelijk gewerkte uren.

Wanneer de arbeidstijd wordt verkort tot 39 uren, gepaard gaande met een proportionele loonsverhoging, wordt de basisformule voor de berekening van een volledige maand :

169 uren X uurloon X aantal gewerkte uren  
1784

Wanneer de arbeidstijd wordt verkort tot 38 uren, gepaard gaande met een proportionele loonsverhoging, wordt de basisformule voor de berekening van een volledige maand :

164,5 uren X uurloon X aantal gewerkte uren  
1736

Wanneer de arbeidstijd wordt verkort tot 37 uren, gepaard gaande met een proportionele loonsverhoging, wordt de basisformule voor de berekening van een volledige maand :

160,33 uren X uurloon X aantal gewerkte uren  
1658

##### Art.4. Referentieperiode.

De eindejaarspremie geldt voor de periode van 1 januari tot 31 december van het referentiejaar.

##### Art.5. Uurloon.

Onder uurloon verstaat men het normale uurloon (zonder premies) dat op 1 december van het referentiejaar van kracht is.

De uurpremie voor ploegenarbeid wordt bij dit loon gevoegd, indien de werkmans en werksters in een normale en continue regeling werken.

Wat betreft de ploegenpremie die uitzonderlijk en tijdelijk worden betaald, moet aan de eindejaarspremie 8,33% worden toegevoegd van het totaal bedrag van de premies die in de loop van de referentieperiode worden betaald.

##### Art.6. Gelijkstellingen.

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden met werkelijk gewerkte uren gelijkgesteld, de uren die verloren zijn gegaan ten gevolge van :

1. arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk;
2. beroepsziekten;





- In deze gevallen mag er voor elke arbeidsongeschiktheid niet meer dan één maand worden gelijkgesteld. De gelijkstelling wordt in aanmerking genomen van het begin van de arbeidsongeschiktheid, indien deze optreedt binnen de veertien dagen na de werkhervatting;
3. ziekte en andere dan in de 1 of 2 bedoelde ongevallen, die worden gestaafd ten belope van :
    - 15 werkdagen voor de werklieden en werksters die minder dan 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben;
    - 25 werkdagen voor de werklieden en werksters die 5 tot 10 jaar anciënniteit in de onderneming hebben;
    - 30 werkdagen voor de werklieden en werksters die 10 tot 15 jaar anciënniteit in de onderneming hebben;
    - 35 werkdagen voor de werklieden en werksters die 15 tot 20 jaar anciënniteit in de onderneming hebben;
    - 45 werkdagen voor de werklieden en werksters die meer dan 20 jaar anciënniteit in de onderneming hebben;
  4. de vijftien weken bevallingsrust en zwangerschapsverlof;
  5. de vakbondsopleiding, bij toepassing van de CAO van 1 maart 1972, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 juni 1972 (Belgisch Staatsblad van 12 oktober 1972);
  6. het vervullen van de opdracht van vakbondsafgevaardigde, in het kader van de kredieturen die worden toegekend bij toepassing van de CAO van 19 februari 1973, aangepast op 11 mei 1987, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1988 (Belgisch Staatsblad van 18 januari 1989) tot vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging van het werkliedenpersoneel;
  7. het deelnemen met de instemming van de werkgever aan alle opdrachten die door de vakorganisatie worden gerechtvaardigd;
  8. de tijd die wordt besteed aan cursussen voor sociale promotie die behoren tot het domein en de bevoegdheid van de sector metaal, machine en elektrische bouw en waarvoor betaald educatief verlof wordt toegekend;
  9. de opdrachten om de onderneming te vertegenwoordigen waarmee de vakbondsafgevaardigden of de werklieden en werksters door de werkgever worden belast (bijvoorbeeld de begrafenis van een werkman of werkster);
  10. het onbetaald verlof om dwingende redenen, voor maximum 10 dagen per jaar, zoals is bepaald in de CAO nr. 45 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

#### Art.7. Ongeoorloofde afwezigheden.

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt verminderd in geval van ongeoorloofde afwezigheden tijdens de referentieperiode.

De verminderingen zijn de volgende :

- 1/50<sup>e</sup> voor 1 dag ongeoorloofde afwezigheid;
- 1/20<sup>e</sup> voor 2 dagen ongeoorloofde afwezigheid;
- 1/5<sup>e</sup> voor 3 dagen ongeoorloofde afwezigheid;
- 2/5<sup>e</sup> voor 4 dagen ongeoorloofde afwezigheid;
- 3/4<sup>e</sup> voor 5 dagen ongeoorloofde afwezigheid;
- een volledige vermindering voor 6 dagen ongeoorloofde afwezigheid.

#### Art.8. Toekenningsvoorwaarden.

De werklieden en werksters die gedurende ten minste twee maanden tijdens het referentiejaar ingeschreven zijn in het personeelsregister, hebben recht op de eindejaarspremie naar rato van hun werkelijke en ermee gelijkgestelde arbeidsprestaties krachtens artikel 6 van deze CAO.

Wat de in het vorige lid bedoelde periode van twee maanden betreft, moet eveneens de inschrijving in het personeelsregister tijdens de maand december van het referentiejaar volgt in aanmerking worden genomen.

#### Art.9. Betaaldatum.

De eindejaarspremie wordt tijdens de eerste veertien dagen van de maand januari die volgt op het referentiejaar betaald.

#### HOOFDSTUK III. Andere toekenningsvoorwaarden

##### Art.10.



Behoudens ontslag wegens ernstige tekortkomingen, wordt de eindejaarspremie pro rata temporis betaald aan het personeel dat de onderneming verlaat voor zover het minstens 2 maanden in het personeelsregister is ingeschreven.

#### HOOFDSTUK IV. Algemene bepalingen

##### Art.11.

De eindejaarspremie waarop een werkmans of werkster, die tijdens het referentiejaar overleden zijn, recht hebben krachtens de bepalingen van deze CAO, wordt aan hun rechtverkrigenden uitbetaald.

##### Art.12.

De bepalingen van de CAO's die op het niveau van de ondernemingen werden gesloten, moeten worden aangepast aan de bepalingen van deze CAO.

De bepalingen van de CAO's die op het niveau van de ondernemingen werden gesloten en die voorzien in eigen wijzen van toepassing, worden gehandhaafd.

Alle bepalingen van deze CAO, zowel die welke betrekking hebben op de betaling, als die welke betrekking hebben op de toekenningsvoorwaarden voor de eindejaarspremie, moeten worden beschouwd in het kader van een uniformisering op gewestelijk niveau; derhalve worden de bepalingen van de CAO's die op het niveau van de ondernemingen worden gesloten en die voor de werklieden en werksters voordeliger zijn dan die waarin deze CAO voorziet, gehandhaafd, zij kunnen echter niet worden verbeterd.

## **Henegouwen - Centrum**

### **CAO van 16 september 1991 (28.891)**

(K.B. 21/11/2001 - B.S. 23/01/2002)

### **Eindejaarspremie voor de streek van het Centrum**

#### HOOFDSTUK II. Eindejaarspremie

##### Art. 3.

Aan de werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen bedoeld in artikel 1 wordt een eindejaarspremie toegekend die gelijk is aan 8,33% van het brutojaarloon.

Het brutojaarloon wordt vastgesteld op basis van het loon dat werd betaald voor de werkelijk gepresteerde uren.

De premies voor ploegenarbeid en het volledige loon dat betrekking heeft op de feestdagen worden opgenomen in het basisloon dat in aanmerking komt voor het berekenen van de eindejaarspremie.

##### Art. 4.

De eindejaarspremie wordt berekend naar rata van het aantal gewerkte uren gedurende het referentiejaar. Om de premie te genieten is het dus niet nodig dat een werkmans :

- nog deel uitmaakt van het personeel op het ogenblik van de uitbetaling;
- gedurende deze periode een minimumancienniteit heeft bereikt, voor zover zijn arbeidsovereenkomst werd gehandhaafd na het verstrijken van de proefperiode.

De premie is evenwel niet verschuldigd aan de werkmans die werd ontslagen wegens zwaarwichtige redenen.

##### Art. 5.

Teneinde bij te dragen aan de schadeloosstelling van de werklieden waaronder de eindejaarspremie werd verminderd wegens gedeeltelijke werkloosheid door een gebrek aan werk wegens economische oorzaken, kent de vereniging zonder winstoogmerk "Fonds spécial de solidarité régional", afgekort "FOREMETAL", ieder jaar aan deze werklieden een premie toe waarvan het bedrag wordt vastgesteld door de raad van bestuur van de vereniging. De vereniging zonder winstoogmerk wordt gestijfd door een bijdrage welke driemaandelijks wordt gestort door de ondernemingen van de sector uit de streek van het Centrum.



## Henegouwen - Bergen-Borinage

Geen sectoriële eindejaarspremie.

## Henegouwen - Charleroi

### CAO van 17 september 1990 (25.673)

(K.B. 15/01/1991 - B.S. 06/02/1991)

### Eindejaarspremie in het bekken van Charleroi

#### Artikel 1. Toepassingsgebied

Voor de toepassing van deze CAO wordt verstaan onder :

1. "het bekken van Charleroi" : het gebied dat bestaat uit :

- het administratief arrondissement van Charleroi, met uitzondering van de gemeenten Chapelle-lez-Herlaimont – Trazegnies – Gouy-lez-Piéton – Piéton – Manage – Morlanwelz – Seneffe – Haine-Saint-Pierre (nu gedeelte van La Louvière);
- het administratief arrondissement van Thuin, met uitzondering van gemeenten Anderlues – Binche – Grand-Reng – Estinnes – Lobbes – Merbes-le-Château en Merbes-Sainte-Marie;

#### Art.2.

In de ondernemingen waar geen eindejaarspremie of een gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan bestaat, wordt met ingang van 1991 een eindejaarspremie of een gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan toegekend aan de werklieden en werksters die aan het einde van de referentieperiode een jaar dienst hebben in de onderneming.

#### Art.4.

Het bedrag van de eindejaarspremie of het gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan wordt, met ingang van 1991, vastgesteld op 4% van het bruto-jaarloon, ten einde op termijn het equivalent van een dertiende maand te bereiken.

Het bruto-jaarloon wordt vastgesteld op basis van het loon dat uitbetaald wordt voor de uren effectieve arbeid.

Met uren effectieve arbeid worden gelijkgesteld de uren die verloren zijn door arbeidsongevallen, door ongevallen op de weg van en naar het werk en door beroepsziekten; in de voornoemde gevallen mag de gelijkstelling niet meer bedragen dan een maand per geval van arbeidsongeschiktheid; het hervallen wordt geacht deel uit te maken van de arbeidsongeschiktheid als het zich voordoet binnen veertien dagen na de werkhervatting.

#### Art.5.

Het referentiejaar dat in aanmerking genomen wordt is de periode tussen 1 december en 30 november.

#### Art.6.

De eindejaarspremie of het gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan moet, in principe, betaald worden in de loop van de maand december van het in aanmerking genomen jaar.

Andere data en/of betalingsmodaliteiten kunnen evenwel worden bepaald op het niveau van elke onderneming, op voorwaarde dat de volledige premie of het gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan uiterlijk aan het einde van de maand januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin de referentieperiode valt, betaald wordt.

#### Art.7.

De eindejaarspremie of het voordeel ter vervanging ervan wordt berekend naar rata van de arbeidsprestaties van de werklieden die de onderneming gedurende de referentieperiode om welke reden dan ook hebben verlaten – behalve in geval van ontslag om dringende redenen – en voor zover ze een jaar anciënniteit hebben op de datum van hun vertrek.

Deze bepaling is enkel toepasselijk in de ondernemingen vermeld in artikel 2.



Art.8.

Voor de ondernemingen, vermeld in artikel 2 mag de toekenning van een eindejaarspremie of van een gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan, waardoor het bruto-jaarloon in 1991 wordt verhoogd met 4%, niet worden samengevoegd met de toekenning van andere voordelen, die overeenstemmen met een gelijkwaardige stijging, bepaald bij een interprofessioneel akkoord, bij een nationaal of gewestelijk akkoord of bij een ondernemingsakkoord gesloten voor 1991 en 1992, en zulks, nadat de goedkeuring is verkregen van de gewestelijke paritaire sectie.

In de ondernemingen waar een eindejaarspremie of een gelijkwaardig voordeel van minder dan 4% werd uitbetaald in 1991, zal de helft van de premie in juni worden betaald en de andere helft in december.

Art.9.

De bepalingen van deze CAO zijn niet van toepassing op de ondernemingen die zich in de onmogelijkheid bevinden om de voordelen toe te kennen waarin in deze CAO wordt voorzien.

De gewestelijke paritaire sectie moet bepalen welke ondernemingen zich geheel of gedeeltelijk in een dergelijke situatie bevinden, waarbij ze de kenmerkende indicatoren van de toestand van de onderneming in aanmerking neemt.

De ondernemingen die bij deze bepaling worden beoogd moeten zich tot de gewestelijke paritaire sectie wenden ten einde, op basis van afdoende feiten, een afwijking of een wijziging van de toepassing van de bepalingen van deze CAO te verkrijgen.

## Namen

### **CAO van 22 januari 1990 (25.308), gewijzigd door de CAO van 21 januari 2013 (113.865)**

(K.B. 04/12/1990 - B.S. 05/01/1991)

(K.B. 25/04/2014 - B.S. 25/07/2014)

### **Eindejaarspremie**

Art. 2.

In de ondernemingen waar geen eindejaarspremie of een gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan bestaat, wordt met ingang van het jaar 1990 een eindejaarspremie of een gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan toegekend aan de werklieden en werksters die aan het einde van de referentieperiode een jaar dienst hebben in de onderneming.

Art. 4.

Vanaf het boekjaar 2013, wordt het bedrag van de eindejaarspremie vastgesteld op 3 pct. van het bruto jaarloon.

Het bruto jaarloon wordt bepaald op basis van de wedde betaald voor de werkelijk gepresteerde uren. Worden met de werkelijk gepresteerde uren gelijkgesteld : de uren die zijn verloren gegaan ten gevolge van ongevallen, ongevallen op de weg naar het werk en beroepsziekten, in welk geval de assimilatie één maand arbeidsongeschiktheid niet mag overschrijden, de assimilatie wordt geteld vanaf het begin van ongeschiktheid, hervallen in de ziekte wordt beschouwd als een onderdeel van de ongeschiktheid, als dat zich voordoet binnen veertien dagen na de hervatting van het werk.

De verhoging van de provinciale gewaarborgde minimum eindejaarspremie kan niet leiden tot een verhoging van de eindejaarspremies hoger of gelijk aan dat minimum.

De ondernemingen waar de eindejaarspremie voor 2012 lager is dan 3 pct. en waar de eindejaarspremie voor 2013 overeenkomstig § 1 wordt verhoogd, betalen hun arbeiders, in januari 2013, een bedrag van 225 EUR bruto als voorschot op de eindejaarspremie 2013.

Art. 5.

Het referentiejaar dat in aanmerking genomen wordt, is de periode tussen 1 december en 30 november.

Art. 6.



De eindejaarspremie of het gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan moet in principe betaald worden in de loop van de maand december van het in aanmerking genomen jaar.

Andere data en/of betalingsmodaliteiten kunnen evenwel worden bepaald op het niveau van elke onderneming, op voorwaarde dat de volledige premie of het gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan uiterlijk aan het einde van de maand januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin de referentieperiode valt, betaald wordt.

Art. 7.

De eindejaarspremie of het voordeel ter vervanging ervan wordt berekend naar rata van de arbeidsprestaties van de werklieden en werksters die de onderneming gedurende het referentiejaar om welke reden dan ook hebben verlaten- behalve in geval van ontslag om dringende redenen- en voor zover ze een jaar anciënniteit hebben op de datum van hun vertrek.

Deze bepaling is enkel toepasselijk in de ondernemingen vermeld in artikel 2 van deze CAO.

## **Luik - Luxemburg**

### **CAO van 17 december 2007 (87.300), gewijzigd door de CAO van 20 september 2011 (110.525)**

(K.B. 09/09/2008 - B.S. 29/10/2008)

(K.B. 08/05/2013 - B.S. 25/09/2013)

### **Eindejaarspremie voor de provincies Luik en Luxemburg**

Art. 2. Principe

Vanaf het dienstjaar 2013 wordt een eindejaarspremie toegekend van minstens 3% van de brutolonen die voor 100% zijn aangegeven bij de Rijkdienst voor Sociale Zekerheid in de loop van de referentieperiode (periode van 12 maanden die loopt van 1 december voorafgaand aan het dienstjaar op 30 november van het dienstjaar).

Het verhogen van de gewaarborgde regionale minimum eindejaarspremie mag geen aanleiding geven tot het verhogen van de eindejaarspremies tot bedragen hoger of gelijk aan dit minimum.

De bedrijven waar de eindejaarspremie voor 2012 minder dan 3% bedraagt en waar de eindejaarspremie vanaf 2013 wordt verhoogd, moeten hun arbeiders in januari 2013 een brutobedrag van 225 EUR uitbetalen als voorschot op de eindejaarspremie voor 2013.

Art. 3. Prorata

Behalve in geval van ontslag voor een dringende reden, ontvangt de arbeider wiens arbeidsovereenkomst een einde neemt gedurende het referentiejaar, de eindejaarspremie berekend op de lonen die hij heeft ontvangen tussen het begin van de lopende referentieperiode en de effectieve einddatum van zijn arbeidsovereenkomst.

Art. 4. Betalingsmodaliteiten

Deze premie wordt betaald tussen 15 en 31 december van ieder jaar. Als het bovenvermelde artikel 3 van toepassing is, wordt de premie betaald bij het afsluiten van de rekening van de arbeider.

Art. 5. Uitzonderingen

De in deze CAO bedoelde eindejaarspremie is niet verschuldigd door de ondernemingen die reeds, in uitvoering van een overeenkomst of als gebruik, een ten minste gelijkwaardig loonvoordeel toekennen, ongeacht de benaming van dit voordeel of het tijdstip van betaling ervan.



## Ploegenpremies

### West-Vlaanderen

#### CAO van 25 november 2008 (90.441)

(K.B. 10/11/2009 - B.S. 16/03/2010)

#### Loonsupplement voor arbeid in opeenvolgende ploegen

##### HOOFDSTUK III. Bepaling

###### Art. 3.

De arbeid gebeurt in opeenvolgende ploegen wanneer 2 of 3 ploegen arbeiders elkaar in de loop van dezelfde dag afwisselen, na de normale duur van arbeid verricht te hebben, op hetzelfde werk of op dezelfde machines.

##### HOOFDSTUK IV. Loonsupplement voor arbeid in opeenvolgende ploegen

###### Art. 4.

Het loonsupplement voor de dagploegen moet minimum 10% bereiken, voor de nachtploeg minimum 20%. Er wordt overeengekomen dat het loon uitbetaald voor de rusttijd moet beschouwd worden als deel uitmakend van voormelde percentages.

###### Voorbeeld 1 :

Dubbele ploeg - voor 8 uren aanwezigheid is er slechts 7 uur 30 minuten gepresteerde arbeid en twee keer 15 minuten vergoede rustpauze :

Een arbeider verdient 12,5000 EUR per uur op 1 april 2008 (uitgedrukt in de 38-urenweek).  
7 u 30 minuten gepresteerde arbeid = 7 uur 30 minuten x 12,5000 EUR = 93,7500 EUR  
2 x 15 minuten betaalde rustpauze = 30 minuten x 12,5000 EUR = 6,2500 EUR  
Totaal = 100,0000 EUR

Het supplement voor werk in dubbele ploeg moet dus minstens 10% van 100,0000 EUR bedragen, hetzij 10,0000 EUR, waarin zijn begrepen de 6,2500 EUR reeds betaald voor de 2 keer 15 minuten rust. Het werkelijk supplement zal dus in ons voorbeeld 10,0000 EUR - 6,2500 EUR = 3,7500 EUR bedragen.

###### Voorbeeld 2 :

Een onderneming geeft 20 minuten betaalde rustpauze, met hetzelfde uurloon als hiervoor :

7 u 40 minuten gepresteerde arbeid = 7 uur 40 minuten x 12,5000 EUR = 95,8375 EUR  
20 minuten betaalde rustpauze = 20 minuten x 12,5000 EUR = 4,1625 EUR  
Totaal = 100,0000 EUR

10% op 100,0000 EUR = 10,0000 EUR, verminderd met 4,1625 EUR, hetzij 5,8375 EUR.

##### HOOFDSTUK V. Verschuiving van uurrooster

###### Art. 5.

Het feit dat voor een ploeg arbeiders het uurrooster verschoven is ten opzichte van het normale uurrooster van de onderneming, geeft geen conventioneel recht op het loonsupplement voor arbeid in opeenvolgende ploegen.

Indien evenwel de verschuiving van uurrooster voor gevolg heeft dat een deel van de arbeidstijd buiten de normale arbeidstijd valt, dit wil zeggen buiten de uren door de Arbeidswet beschouwd als normaal, met andere woorden wanneer de arbeidstijd de termijn van 6 uur 's morgens tot 20 uur 's avonds in de een of andere richting overbrugt, wordt aangenomen dat het minimum supplement voor arbeid in opeenvolgende ploegen wordt toegepast.

Er is een uitzondering op deze afwijking wanneer dergelijke verschuiving van uurrooster uitdrukkelijk door de arbeiders werd aangevraagd.

### Oost-Vlaanderen



**CAO van 25 november 2008 (90.438)**

(K.B. 17/03/2010 - B.S. 24/06/2010)

**Loonsupplement voor arbeid in opeenvolgende ploegen**

HOOFDSTUK III. Bepaling

Art. 3.

De arbeid gebeurt in opeenvolgende ploegen wanneer 2 of 3 ploegen arbeiders elkaar in de loop van dezelfde dag afwisselen, na de normale duur van arbeid verricht te hebben, op hetzelfde werk of op dezelfde machines.

HOOFDSTUK IV. Loonsupplement voor arbeid in opeenvolgende ploegen

Art. 4.

Het loonsupplement voor de dagploegen moet minimum 10% bereiken, voor de nachtploeg minimum 20%. Er wordt overeengekomen dat het loon uitbetaald voor de rusttijd moet beschouwd worden als deel uitmakend van voormelde percentages.

Voorbeeld 1 :

Dubbele ploeg - voor 8 uren aanwezigheid is er slechts 7 uur 30 minuten gepresteerde arbeid en twee keer 15 minuten vergoede rustpauze :

Een arbeider verdient 12,5000 EUR per uur op 1 april 2008 (uitgedrukt in de 38-urenweek).

7u 30 minuten gepresteerde arbeid = 7u 30 minuten x 12,5000 EUR = 93,7500 EUR

2 x 15 minuten betaalde rustpauze = 30 minuten x 12,5000 EUR = 6,2500 EUR

Totaal : 100,0000 EUR.

Het supplement voor werk in dubbele ploeg moet dus minsten 10% van 100,0000 EUR bedragen, hetzij 10,0000 EUR, waarin zijn begrepen de 6,2500 EUR reeds betaald voor de 2 keer 15 minuten rust.

Het werkelijk supplement zal dus in ons voorbeeld 10,0000 EUR - 6,2500 EUR = 3,7500 EUR bedragen.

Voorbeeld 2 :

Een onderneming geeft 20 minuten betaalde rustpauze, met hetzelfde uurloon als hiervoor :

7u 40 minuten gepresteerde arbeid = 7 uur 40 minuten x 12,5000 EUR = 95,8375 EUR

20 minuten betaalde rustpauze = 20 minuten x 12,5000 EUR = 4,1625 EUR

Totaal : 100,0000 EUR;

10%; OP 100,0000 EUR = 10,0000 EUR verminderd met 4,1625 EUR, hetzij 5,8375 EUR;

De ondernemingen gevestigd in het Land Van Waas (= de gemeenten Beveren, Kruikebeke, Lokeren, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse), die gemiddeld over de morgen- en de middagploeg 10% ploegentoeslag betalen, voldoen eveneens aan de bepalingen van deze CAO onafgezien van het feit of de ploegen al dan niet roterend zijn en onafgezien van het aantal arbeiders dat in de verschillende ploegen werkzaam is.

HOOFDSTUK V. Verschuiving van uurrooster

Art. 5.

Het feit dat voor een ploeg arbeiders het uurrooster verschoven is ten opzichte van het normale uurrooster van de onderneming, geeft geen conventioneel recht op het loonsupplement voor arbeid in opeenvolgende ploegen.

Indien evenwel de verschuiving van uurrooster voor gevolg heeft dat een deel van de arbeidstijd buiten de normale arbeidstijd valt, dit wil zeggen buiten de uren door de arbeidswet beschouwd als normaal, met andere woorden de arbeidstijd de termijn van 6 uur 's morgens tot 20 uur 's avonds in de een of opeenvolgende ploegen wordt toegepast.

Er is een uitzondering op deze afwijking wanneer dergelijke verschuiving van uurrooster uitdrukkelijk door de arbeiders werd aangevraagd.

**West-Henegouwen (Ath, Doornik, Moeskroen)**



**CAO van 3 maart 1992 en 16 maart 1992 (30.494), gewijzigd door de CAO van 26 november 2001 (60.763)**

(K.B. 07/10/1994 - B.S. 17/03/1995)

(K.B. 05/06/2004 - B.S. 13/07/2004)

**Gewestelijk solidariteitsakkoord 1992 voor de streek van West-Henegouwen**

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Art.2.

Voor de toepassing van deze CAO verstaat men onder:

1."gebiedsomschrijving" : de bestuurlijke arrondissementen Aat, Doornik en Moeskroen en het rechterlijk kanton Lessen;

HOOFDSTUK X. Overloon voor uitzonderlijk en tijdelijk werk in opeenvolgende ploegen

Art.18.

Wanneer een werkman of werkster er uitzonderlijk en tijdelijk toe gehouden is in ploegen te werken, is het overloon zowel in de zomer als in de winter :

-0,4420 EUR per uur voor de dagploegen;

-0,8190 EUR per uur voor de nachtploegen.

Deze cijfers zijn van toepassing vanaf 1 januari 2002.

Deze bedragen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijs, overeenkomstig de bepalingen van de CAO van 15 januari 1974 betreffende de automatische koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijs.

## **Henegouwen - Centre**

**CAO van 26 november 2001 (60.763)**

(K.B. 05/06/2004 - B.S. 13/07/2004)

**Omzetting in euro van de bedragen uitgedrukt in Belgische frank die vermeld zijn in sommige CAO van toepassing in de metaalsector van de provincie Henegouwen**

HOOFDSTUK II. De omzetting in euro

B. Concretisering

3. Omzetting van de bedragen vermeld in de CAO van 10 en 16 maart 1992, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 26 oktober 1994 (Belgisch Staatsblad van 20 december 1994) van toepassing op de "région du Centre".

Art. 9. De loontoeslagen voor ploegenarbeid zullen zijn :

Op 1 januari 2002	BEF	EUR
Morgen	15,80	0,3917
Namiddag	17,02	0,4219
Nacht	35,35	0,8763

## **Henegouwen - Bergen-Borinage**

**CAO van 26 juni 1989 (25.253), gewijzigd door de CAO van 26 november 2001 (60.763)**

(K.B. 13/08/1990 - B.S. 29/09/1990)

(K.B. 05/06/2004 - B.S. 13/07/2004)

**Loonvoorwaarden in de streek van Bergen-Borinage**

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze CAO is van toepassing, met uitzondering van de N.V. G.T.E., A.T.E.A. en van N.V. Bell Telephone die in de streek van Bergen-Borinage gevestigd zijn.





HOOFDSTUK III. *Aanpassing van de loonschalen volgens de indexering en aanpassing van het basisloon aan het gewaarborgd minimumloon van de sector van de metaalfabrikaten*

Art. 4.

Er wordt beslist dat er in de volgende gevallen een overloon zal worden toegekend:

a) Opeenvolgende ploegen of veranderende uurroosters.

In geval de arbeid wordt georganiseerd in opeenvolgende ploegen of bij occasionele veranderingen van de dienstroosters krijgen de werklieden die deel uitmaken van één van deze ploegen of op wie het gewijzigd uurrooster toepasselijk is, ongeacht de categorie waartoe zij behoren, een overloon dat als volgt wordt bepaald:

De overlonen voor werk in opeenvolgende ploegen worden vastgesteld op een totaal van 0,9554 EUR te verdelen over 2 ploegen in een stelsel met 2 ploegen, en een totaal van 1,9108 EUR te verdelen over de 3 ploegen in een stelsel met 3 ploegen, waarvan 0,9554 EUR enkel voor de nachtploeg.

De hierboven vermelde totalen worden verdeeld over de verschillende ploegen op het niveau van de onderneming door middel van een overeenkomst tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging. Ze zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de overeenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de metaal, machine en elektrische bouw.



## Overuren

### **CAO van 19 juni 1995 (38.686), laatst verlengd door de CAO van 20 januari 2014 (119.542)**

(K.B. 15/01/2002 - B.S. 21/02/2002)

(K.B. 13/07/2014 - B.S. 13/11/2014)

### **Nationaal akkoord 1995-1996**

Art. 6. Bijkomende tewerkstellingsmaatregelen op ondernemingsvlak

§ 3. Onder de voorwaarde dat ter zake op ondernemingsvlak een CAO wordt gesloten, wordt, in uitvoering van de artikelen 20bis, § 4 en 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, de mogelijkheid geboden om de inhaalrust ten belope van maximaal het wettelijk bepaalde aantal overuren niet toe te kennen.

Art. 10. Duur

Deze CAO wordt gesloten voor bepaalde duur, heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1995 en treedt buiten werking op 31 december 1996 (*art. 6 §3 laatst verlengd tot 31 maart 2014 door de CAO van 20 januari 2014, 119.542*).

### **CAO van 13 mei 1997 (44.221), gewijzigd door de CAO van 19 april 1999 (50.669) en door de CAO van 18 mei 2009 (94.402),**

### **laatst verlengd door de CAO van 20 januari 2014 (119.542) en door de CAO van 16 maart 2015 (126.629)**

(K.B. 13/07/2006 - B.S. 25/08/2006)

(K.B. 29/01/2002 - B.S. 25/05/2002)

(K.B. 20/12/2010 - B.S. 17/01/2011)

(K.B. 13/07/2014 - B.S. 13/11/2014)

(K.B. 10/08/2015 - B.S. 09/09/2015)

### **Nationaal akkoord 1997-1998**

#### HOOFDSTUK III. *Tewerkstelling*

##### 3.4. Arbeidsorganisatie

a. Partijen vragen het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit" ... te verlengen tot 31 maart 2014 (*CAO van 20 januari 2014, 119.542*).

b. Het artikel 6, § 3 van het nationaal akkoord 1995-1996 van 19 juni 1995, dat voorziet in de mogelijkheid de inhaalrust ten belope van maximaal het wettelijke bepaald aantal overuren niet toe te kennen, onder voorwaarde dat er op ondernemingsvlak een CAO wordt gesloten, wordt verlengd tot 31 maart 2014 (*CAO van 20 januari 2014, 119.542*).

c. *Het sectoraal model "jaartijd" werd gewijzigd door de CAO van 19 april 1999 (50.669), en wordt laatst verlengd tot 30 juni 2015 door de CAO van 16 maart 2015 (126.629) :*

Voor de duur van het akkoord kan in de ondernemingen met of zonder syndicale delegatie de reële arbeidsduur, vastgelegd door het arbeidsreglement, verlengd of verkort worden en vervangen door speciale uurroosters overeenkomstig de bepalingen van artikel 20bis van de arbeidswet op basis van onderstaand model.

Onderstaand model kan evenwel niet worden toegepast in ondernemingen waar reeds afspraken gemaakt werden inzake jaartijd.

De invoering van het sectoraal model volgens onderstaande procedure beperkt zich tot de arbeiders in dag- en tweeploegenstelsels. Voor de invoering van nieuwe ploegenstelsels, weekend werk alsook flexibele uurroosters die verder gaan dan onderstaand model, is een CAO op ondernemingsvlak vereist.

Het model kan eveneens niet worden ingevoegd voor arbeiders tewerkgesteld op werven of op zaterdag en/of zondag; hiervoor is een specifieke onderhandeling noodzakelijk.

##### 1. Sectoraal model



De wekelijkse arbeidsduur kan maximum 5 uren boven of beneden de reële arbeidsduur in de onderneming liggen, zonder dat dit aanleiding geeft tot de betaling van een toeslag.  
De dagelijkse arbeidsduur kan maximum 1 uur boven of onder de reële arbeidsduur in de onderneming liggen, zonder dat dit aanleiding geeft tot betaling van een toeslag.  
De onderneming moet op jaarbasis de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur respecteren zoals bepaald in de CAOen die in de onderneming gelden.  
De overschrijdingen worden bij voorkeur gecompenseerd door hele of halve dagen.

## 2. Procedure op ondernemingsvlak

Indien de onderneming bovenstaand sectoraal model van jaartijd wenst toe te passen wordt het arbeidsreglement met de bepalingen inzake de jaartijd, automatisch aangepast (*wijziging vanaf 1 januari 2009 door de CAO van 18 mei 2009, 94.402*). Deze aanpassing geldt tot uiterlijk 30 juni 2015. Als dit sectoraal model niet verlengd wordt op sector- of op ondernemingsvlak, dan worden vanaf 1 juli 2015 automatisch de aangepaste bepalingen inzake jaartijd uit het arbeidsreglement geschrapt. (*data gewijzigd door de CAO van 16 maart 2015, 126.629*)

De aangepaste bepalingen inzake jaartijd worden eveneens uit het arbeidsreglement geschrapt, bij herstructurering of wanneer de onderneming overgaat tot meervoudig ontslag, zoals bepaald in hoofdstuk II, 2.1. § 4 van de onderhavige overeenkomst, tenzij anders wordt overeengekomen. De onderneming die wenst gebruik te maken van dit sectoraal model dient voorafgaandelijk de syndicale delegatie, of bij ontstentenis de arbeiders, de nodige informatie en motivatie te geven. Zonder dat het principe van de invoering van het sectoraal model in vraag wordt gesteld, worden voorafgaandelijk aan de invoering concrete omkaderingsmaatregelen uitgewerkt. Deze betreffen onder meer de concrete uurroosters, de referentieperiode voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd, de verwittigingstijd ... Tot de concrete omkaderingsmaatregelen behoren eveneens het aantal interimarissen en het aantal arbeiders met contracten van bepaalde duur.

## 3. Bijkomende voorwaarden

Het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit", zoals vermeld onder punt 3.4.a. van de onderhavige overeenkomst, is niet van toepassing op de arbeiders waarvoor het sectoraal model "jaartijd" ingevoerd werd.

De ondernemingen die het sectoraal model "jaartijd" invoeren moeten, indien zij beroep doen op uitzendkrachten omwille van buitengewone vermeerdering van werk, deze contracten beperken tot maximaal drie maanden. Indien beroep gedaan wordt op arbeiders met contracten van bepaalde duur dienen deze een minimum duurtijd te hebben van 6 maanden.

De onderneming moet een recht op 4/5-werk voor minstens 10% van de tewerkgestelde arbeiders instellen.

## HOOFDSTUK V. Diversen

### 5.5. Duur

Deze CAO wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 1997 tot 31 december 1998, behoudens waar anders vermeld (*punt 3.4. a. en b. werd laatst verlengd tot 31 maart 2014 door de CAO van 20 januari 2014, 119.542 ; punt 3.4. c. werd laatst verlengd binnen de wettelijke mogelijkheden tot 30 juni 2015 door de CAO van 16 maart 2015, 126.629*).

## **CAO van 24 februari 2014 (122.936), laatst verlengd door de CAO van 16 maart 2015 (126.629)**

(K.B. 01/04/2016 - B.S. 26/04/2016)

(K.B. 10/08/2015 - B.S. 09/09/2015)

## **Nationaal akkoord 2013-2014**

## HOOFDSTUK VI. Arbeidstijd en flexibiliteit

Art. 13. Verhoging interne grens en uitbreiding van de periode tot opname van inhaalrust  
§ 1. In uitvoering van artikel 2 van het koninklijk besluit van 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referentieperiode moet worden nageleefd, komen partijen overeen om de interne grens voorzien in artikel 26bis, § 1bis te verhogen tot 143 uren.



§ 2. Ingeval van toepassing van artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de periode van drie maanden waarbinnen de inhaalrust dient toegekend te worden, vastgesteld bij artikel 26bis, § 3 van dezelfde wet, op twaalf maanden gebracht.

§ 3. Partijen vragen dat hiervoor gedurende de periode van 1 januari 2014 tot 31 december 2014 een koninklijk besluit genomen zou worden gelijkaardig aan het koninklijk besluit van 30 november 2011 betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur van sommige werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren.

Art. 14. Inhaalrust : artikel 20bis, § 4 en artikel 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 § 1. In een arbeidsregeling overeenkomstig artikel 20bis, § 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en op voorwaarde dat er op ondernemingsvlak een CAO wordt gesloten, kan het aantal arbeidsuren dat over een jaar moet worden gepresteerd ten belope van 65 uren per kalenderjaar worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 1, 3°.

Deze bepaling is geldig tot 30 juni 2015.

§ 2. Overeenkomstig artikel 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt op vraag van de werknemer 91 uren per kalenderjaar, gepresteerd overeenkomstig artikel 25 of artikel 26, § 1, 3°, niet aangerekend bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur en niet in aanmerking genomen voor de naleving van de interne grens.

De werknemer moet deze vraag gesteld hebben nog vóór de betaalperiode gedurende welke de prestaties werden verricht, verlopen is.

Deze bepaling is geldig tot 30 juni 2015.

## HOOFDSTUK XII. Duur

Art. 24.

Deze CAO wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2014 tot 31 december 2014, behoudens waar anders vermeld, binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 30 juni 2015.

### **CAO van 28 maart 2007 (87.020)**

(K.B. 05/03/2008 - B.S. 23/04/2008)

#### **Instelling van een plus minus conto**

##### Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en werklieden van ondernemingen actief in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen en de ondernemingen actief in de fabricage van onderdelen en toebehoren voor de autovoertuigen, gelegen in de Vlaamse provincies of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

##### Art. 3. Motivatie

De ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied zoals bepaald in artikel 1 van de huidige CAO, beantwoorden op cumulatieve wijze aan de volgende kenmerken :

- 1° ze behoren tot een sector gekenmerkt door een sterke internationale concurrentie;
- 2° ze zijn gekenmerkt door langdurige productiecycli die over meerdere jaren lopen waardoor de gehele onderneming of een homogeen deel ervan geconfronteerd wordt met een langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk;
- 3° ze zijn gekenmerkt door de noodzaak om een sterke stijging of daling van de vraag naar een nieuw ontwikkeld en industrieel vervaardigd product op te vangen;
- 4° ze kampen met specifieke economische redenen die het onmogelijk maken om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te respecteren binnen de referentieperiodes die de arbeidswet van 16 maart 1971 toelaat.

De vier bovenstaande kenmerken blijken afdoend uit onderstaande elementen :

- De laatste jaren is de auto-industrie genooddaakt verregaande aanpassingen door te voeren ingevolge de liberalisering van de Europese en de wereldmarkten;



- De niet aflatende concurrentiedruk en de opkomst van de zogeheten groeimarkten beïnvloeden de investeringsbeslissingen van de autoconstructeurs;
- De concurrentie is niet alleen aanwezig tussen de verschillende merken maar ook binnen één merk, zowel op Europees als op wereldvlak;
- Kenmerkend voor de betrokken ondernemingen is het feit dat de activiteit die zij ontplooiën bepaald wordt door langdurige productiecycli. De productiecycli van een nieuw model bestaat meerdere jaren, waarbij het eerste en of het tweede jaar gekenmerkt zijn door een intensieve productiefase (met de nodige aanpassingsproblemen en kinderziekten) terwijl het derde en het vierde jaar de productie moet beantwoorden aan een stijgende vraag, om in het 5 en 6de jaar in een dalende vraag om te buigen. Sommige modellen of merken hebben productiecycli die korter zijn dan 6 jaar maar het verloop ervan is in elk geval gelijkaardig;
- Om te kunnen beantwoorden aan deze sterk stijgende of dalende vraag, moet er respectievelijk kunnen ingespeeld worden op deze langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk. Gezien de langdurige productiecycli is het niet mogelijk dit te organiseren binnen de bestaande wetgeving zonder overschrijding van de in de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalde referentieperiodes.

#### Art. 6. Sectoraal kader

In uitvoering van artikel 208, § 2 van de wet worden volgende grenzen vastgelegd :

##### 1° De maximale referentieperiode :

De maximale referentieperiode voor de toepassing van deze sectorale regeling wordt vastgelegd op 6 jaar.

##### 2° De minimale termijn inzake kennisgeving voor wijziging van de uurroosters :

De minimale termijn van de kennisgeving voor de wijziging van de uurroosters, die voortvloeien uit de toepassing van deze sectorale regeling bedraagt 7 kalenderdagen.

Deze minimale termijn kan bij CAO op ondernemingsvlak worden verminderd tot minimaal 3 werkdagen op voorwaarde dat hierover een bijzondere overlegprocedure aan vooraf is gegaan.

##### 3° De maximale overschrijding van de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur alsook het maximaal aantal uren van overschrijding van de gemiddelde toegestane arbeidsduur :

1) De dagelijkse grens van toepassing op ondernemingsvlak mag overschreden worden met maximaal 2 uur tot maximum 10 uur per dag;

2) De wekelijkse grens van toepassing op ondernemingsvlak mag overschreden worden met maximaal 8 uur tot maximum 48 uur per week;

3) Het maximaal aantal uren van overschrijding van de gemiddelde toegestane arbeidsduur bedraagt 240 uur.

##### 4° Omschrijving van de onderdelen van het bevoegdheidsdomein van het betrokken paritair orgaan:

Het toepassingsgebied van de huidige CAO komt overeen met de omschrijving van de onderdelen van het bevoegdheidsdomein van het paritair orgaan, waarnaar de wet verwijst in artikel 208, § 2, 4°.

#### Art. 7. Procedure op ondernemingsniveau

§ 1. Een onderneming zal het bij deze CAO ingevoerd afwijkend regime slechts kunnen toepassen wanneer op ondernemingsniveau een CAO gesloten wordt tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn.

Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging dient een CAO te worden gesloten met alle werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité.

De CAO inzake het afwijkend regime wordt ter kennisgeving overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité.

§ 2. Een onderneming die het bij deze CAO ingevoerd afwijkend regime wenst in te voeren zal in de CAO moeten motiveren dat zij cumulatief beantwoordt aan de criteria van artikel 204 van de wet.

De door de CAO ingeroepen motieven moeten voorafgaandelijk door de Minister van Werk worden erkend op unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. De CAO gesloten op ondernemingsniveau dient, binnen de door artikel 4 vastgestelde grenzen, de concrete toepassingsmodaliteiten vast te leggen.

Minstens moeten volgende punten worden gepreciseerd :

1. de arbeidsduurgrenzen;

2. de duur en de aanvang van de toepasselijke referentieperiode;



3. wat de uurroosters betreft :
  - alle uurroosters die worden toegepast;
  - de manier waarop een verandering van uurroosters kan worden doorgevoerd;
  - de wijze waarop en de termijn waarbinnen de uurroosters bekend moeten worden gemaakt aan de werknemers;
4. een afsprakenkader inzake tijdelijke werkloosheid met name omschrijving van de welbepaalde gevallen, de te volgen procedure en bovendien de gevolgen voor de verderzetting van het plus minus conto;
5. de aard van de arbeidsovereenkomsten van de bij het plus minus conto betrokken arbeiders;
6. de regeling van de gevolgen in geval van in- en uitdiensttreding;
7. de effecten voor het behoud of de bevordering van de werkgelegenheid (zie bijlage);
8. de methode van berekening van het gemiddelde loon dat zal worden toegekend in de referentieperiode;
9. de maandelijkse informatie aan de betrokken arbeiders :
  - in het bijzonder de bespreking van het sociaal document dat de arbeider informeert over de staat van zijn prestaties in verhouding tot de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die hij is gehouden te presteren;
10. de vakantieregeling en andere gebeurtenissen buiten tijdelijke werkloosheid, die een schorsing van de arbeidsovereenkomst tot gevolg hebben;
11. het definiëren en het regelen van de situaties waar het presteren van overuren mogelijk is.

§ 4. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, worden de bepalingen van de CAO, gesloten in uitvoering van en conform met de bepalingen van dit artikel, die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingeschreven zodra deze CAO werd geregistreerd op de Griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

#### Art. 8. Duur

Deze CAO wordt gesloten voor onbepaalde duur onder voorwaarde van goedkeuring door de Minister van Werk en na unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

#### Bijlage aan de CAO van 28 maart 2007 tot instelling van een plus minus conto

Eén van de bedoelingen van de invoering van regimes van plus minus conto is zoveel als mogelijk de werkgelegenheid in de ondernemingen te stabiliseren of deze zelfs uit te breiden.

Dit betekent dat de ondernemings-CAO moet bepalen wat de effecten zijn van de invoering van dergelijk stelsel voor het behoud of de bevordering van de werkgelegenheid in de onderneming.

Dit betekent tevens dat, mocht er zich in de betrokken onderneming toch een probleem van tewerkstelling voordoen, er geen naakte ontslagen om economische redenen zullen doorgevoerd worden.



## **Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN**

### **Eindejaarspremie**

**CAO van 21 november 2011 (107.604), gewijzigd door de CAO van 17 maart 2014 (124.612)**

(K.B. 23/04/2013 - B.S. 02/10/2013)

(K.B. 25/03/2016 - B.S. 22/04/2016)

#### **Eindejaarspremie**

##### HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

###### Artikel 1.

###### § 1.

Deze CAO is eveneens van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen, met uitzondering van deze die ressorteren onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit :

- het verhuren van diensten en/of materieel voor het uitvoeren van allerlei hijswerken;
- het uitvoeren van allerlei hijswerken;

en die onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, paritaire sectie monteerders.

##### HOOFDSTUK IV. *Eindejaarspremie*

###### Art. 4. Bedrag en basis voor de berekening ervan

###### 4.1. Die eindejaarspremie wordt vastgesteld op 8,33% van het jaarlijks brutoloon :

- met uitsluiting van het loon gewaarborgd in geval van ziekte doch met inbegrip van het normaal loon dat overeenkomt met de eerste veertien kalenderdagen van afwezigheid wegens ziekte, voor zover het om een ononderbroken periode gaat en mits de belanghebbende een anciënniteit heeft van minstens 1 jaar in de onderneming. Het normaal loon dat in aanmerking dient genomen, is gelijk aan het loon dat voor effectief gewerkte dagen zou worden betaald;
- met uitsluiting van het loon voor bijkomende prestaties;
- vermeerderd met de volgende elementen :
  - \* het normaal loon dat overeenkomt met alle afwezigheidsdagen te wijten aan een arbeidsongeval, voor zover belanghebbende in het refertejaar minstens vier weken arbeidsprestaties heeft verricht;
  - \* met het normaal loon voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten;
  - \* met het normaal loon voor wettelijke feestdagen;
  - \* het normaal loon voor afwezigheidsdagen tijdens de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens zwangerschaps- en bevallingsrust;
  - \* het normaal loon voor de uren gepresteerd in het kader van de overbruggingstijd voorzien in het koninklijk besluit van 11 januari 2001 (Belgisch Staatsblad van 24 januari 2001).
  - \* het normaal loon voor de afwezigheidsdagen naar aanleiding van de volledige periode van het vaderschapsverlof.

4.2. Het loon dat wordt uitbetaald naar aanleiding van compensatiedagen voor overwerk of naar aanleiding van arbeidsduurvermindering of inhaalrustdagen maakt integraal deel uit van het jaarlijks brutoloon dat in aanmerking moet worden genomen bij de berekening van de eindejaarspremie.

De partijen bevelen aan dat voor de berekening van de eindejaarspremie, in artikel 4 van de bovengenoemde CAO, het begrip "jaarlijks brutoloon" zo wordt gelezen dat alle uren gepresteerd in het kader van het koninklijk besluit van 11 januari 2001 betreffende verplaatsingstijd (Belgisch Staatsblad van 24 januari 2001) hierin opgenomen zijn.

###### Art. 5. Ogenblik van de betaling

Het bedrag van de eindejaarspremie of het saldo van het bedrag, indien er bij voorschotten wordt betaald, wordt uitgekeerd in de loop van de maand januari welke volgt op het refertejaar, behalve voor de arbeiders die de onderneming verlaten ten gevolge van een onder artikel 5.3. bepaalde situatie.



Art. 6. Rechthebbenden

6.1. Dat bedrag is verschuldigd aan de werklieden die in het personeelsregister van de onderneming op 31 december van het refertejaar ingeschreven zijn.

6.2. De rechthebbenden van een tijdens het refertejaar overleden werkman, hebben recht op de eindejaarspremie naar rata van het brutoloon dat betrokkene ontvangen heeft.

6.3. Het percentage van 8,33% wordt volgens dezelfde regeling als onder artikel 3 toegepast op het loon van het refertejaar :

- in geval van afdanking anders dan om dringende redenen;
- in geval van opzegging gegeven door de werkman tijdens de periode van zijn in gedeeltelijke werkloosheidsstelling;
- in geval van einde van een contract van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, of van tijdelijke arbeid in de zin van de CAO nummer 36 van de Nationale Arbeidsraad van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers of van een vervangingsovereenkomst;
- in geval van opzegging door de werkman vanaf 1 juli 2007, voor zover deze minstens 20 jaar anciënniteit heeft in de onderneming;
- in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens definitieve arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval zoals bepaald in artikel 34 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In de voornoemde gevallen geschiedt de betaling van de premie op het ogenblik van het vertrek van de werkman.

6.4. De werkman die de sector van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren niet verlaat gedurende het refertejaar en die tewerkgesteld is geweest bij verschillende werkgevers die onder deze sector ressorteren, ontvangt van elk van hen een gedeelte van de eindejaarspremie dat evenredig is aan de aanwezigheid in de ondernemingen.

6.5. Evenzo ontvangt de werkman, die zijn werkgever verlaat gedurende het refertejaar, doch in dienst van diezelfde werkgever terugkeert, een eindejaarspremie welke evenredig is aan zijn gecumuleerde prestaties, voor zover hij aanwezig is bij deze werkgever op 31 december van het refertejaar.

6.6. Werklieden die de onderneming verlaten om brugpensioen of pensioen wegens het einde van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of van een stage-overeenkomst hebben recht op een eindejaarspremie naar rata van het brutoloon dat betrokkene ontvangen heeft in de referteperiode. In voornoemde gevallen geschiedt de betaling van de premie op het ogenblik van het vertrek van de arbeider.

Art. 7. Begrip refertejaar

Voor de toepassing van de voormelde bepalingen, dient "refertejaar" te worden verstaan als het kalenderjaar dat aan de uitbetaling van de premie vooraf gaat.

## **Vakantiepremie**

### **CAO van 21 november 2011 (107.603)**

(K.B. 23/04/2013 - B.S. 02/10/2013)

### **Wijziging en coördinatie van de CAO betreffende de premies**

#### HOOFDSTUK II. Premies

##### Art. 8. Vakantiepremie

§ 1. Er wordt aan de werklieden, in dienst bij de bedoelde werkgevers, een vakantiepremie toegekend van 89,24 EUR, zijnde 7,44 EUR per gepresteerde maand. Voor de werklieden die in de loop van het





betrokken kalenderjaar in dienst komen of de onderneming verlaten geldt een pro rata temporis regeling waarbij elke begonnen maand geldt als een volledige maand.

§ 2. De betaling van deze vakantiepremie gebeurt met de laatste loonuitkering vóór 1 juli.

§ 3. Onder "in dienst bij" wordt begrepen : het op het personeelsregister ingeschreven zijn bij een onderneming bedoeld onder artikel 1 van deze overeenkomst.

De referteperiode begint op 1 januari en eindigt op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar.

Art. 8ter. Vakantiepremie vanaf 1 januari 2013

Vanaf 1 januari 2013 bedraagt de vakantiepremie 143,00 EUR, hetzij 13,00 EUR per gepresteerde maand en met een maximum van 11 gepresteerde maanden per jaar.

## **Premie voor nachtarbeid**

### **CAO van 21 november 2011 (107.603)**

(K.B. 23/04/2013 - B.S. 02/10/2013)

### **Wijziging en coördinatie van de CAO betreffende de premies**

#### HOOFDSTUK II. Premies

Art. 3. Premie voor nachtwerk

Het nachtwerk, dit is van 20 uur tot 6 uur, heeft een uitzonderlijk kenmerk. De aan deze taken tewerkgestelde werklieden ontvangen een premie gelijk aan 25% van het uurloon dat betaald wordt voor de arbeidsuren begrepen tussen de bij de wetgeving op de arbeidsduur bepaalde grenzen.

## **Overuren**

### **CAO van 26 september 1995 (39.773), verlengd door de CAO van 11 juli 2011 (108.611),**

### **CAO van 11 juli 2011 (108.611) laatst verlengd door de CAO van 20 januari 2014 (119.543)**

(K.B. 22/01/2002 - B.S. 21/02/2002)

(K.B. 05/12/2012 - B.S. 20/12/2012)

(K.B. 27/05/2014 - B.S. 10/11/2014)

### **Protocol van nationaal akkoord 1995-1996**

Art. 6. Bijkomende tewerkstellingsmaatregelen op ondernemingsvlak

§ 3. Onder de voorwaarde dat ter zake op ondernemingsvlak een CAO wordt gesloten, wordt, in uitvoering van de artikelen 20bis, § 4 en 26bis, § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971, de mogelijkheid geboden om de inhaalrust ten belope van maximaal het wettelijk bepaalde aantal overuren niet toe te kennen.

Art. 10. Duur

Deze CAO wordt gesloten voor bepaalde duur, heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1995 en treedt buiten werking op 31 december 1996 (*art. 6 §3 verlengd door de CAO van 11 juli 2011, 108.611, welke werd verlengd tot 31 maart 2014 door de CAO van 20 januari 2014, 119.543*).

### **CAO van 16 juni 1997 (45.988), gewijzigd door de CAO van 17 mei 1999 (51.132) en door de CAO van 26 mei 2009 (96.949),**

### **laatst verlengd door de CAO van 20 januari 2014 (119.543) en door de CAO van 16 maart 2015 (126.630)**

(K.B. 19/07/2006 - B.S. 25/08/2006)

(K.B. 19/07/2006 - B.S. 25/08/2006)

(K.B. 21/07/2011 - B.S. 19/09/2011)

(K.B. 27/05/2014 - B.S. 10/11/2014)



(K.B. 10/08/2015 - B.S. 09/09/2015)

**Nationaal akkoord 1997-1998 in uitvoering van het protocol van nationaal akkoord van 15 mei 1997**

HOOFDSTUK III. Tewerkstelling

3.5. Arbeidsorganisatie

- a. Partijen vragen het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit" ... te verlengen tot 31 maart 2014 (CAO van 20 januari 2014, 119.543).
- b. Het artikel 6 § 3 van het nationaal akkoord 1995-1996 van 26 september 1995, dat voorziet in de mogelijkheid de inhaalrust ten belope van maximaal het wettelijk bepaald aantal overuren niet toe te kennen, onder voorwaarde dat er op ondernemingsvlak een CAO wordt gesloten, wordt verlengd tot 31 maart 2014 (CAO van 20 januari 2014, 119.543).
- c. *Het sectoraal model "jaartijd" werd gewijzigd door de CAO van 17 mei 1999 (51.132), en werd laatst verlengd tot 30 juni 2015 door de CAO van 16 maart 2015 (126.630).*

Voor de duur van het akkoord kan in de ondernemingen met of zonder syndicale delegatie de normale arbeidsduur, vastgelegd door het arbeidsreglement, verlengd of verkort worden en vervangen door speciale uurroosters overeenkomstig de bepalingen van artikel 20bis van de arbeidswet op basis van onderstaand model.

Onderstaand model kan evenwel niet worden toegepast in ondernemingen waar reeds afspraken gemaakt werden inzake jaartijd.

De invoering van het sectoraal model volgens onderstaande procedure beperkt zich tot de arbeiders in dag- en tweeploegenstelsels. Voor de invoering van nieuwe ploegenstelsels, weekendwerk alsook flexibele uurroosters die verder gaan dan onderstaand model is een CAO op ondernemingsvlak vereist.

Het model kan eveneens niet worden ingevoerd voor arbeiders tewerkgesteld op zaterdag en/of zondag, hiervoor is een specifieke onderhandeling noodzakelijk.

1. Sectoraal model.

De wekelijkse arbeidsduur kan maximum 5 uren boven of beneden de normale arbeidsduur in de onderneming liggen, zonder dat dit aanleiding geeft tot de betaling van een toeslag.

De dagelijkse arbeidsduur kan maximum 1 uur boven of onder de normale arbeidsduur in de onderneming liggen, zonder dat dit aanleiding geeft tot betaling van een toeslag.

De onderneming moet op jaarbasis de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals bepaald in de onderneming geldende CAO'en respecteren. De overschrijdingen worden bij voorkeur gecompenseerd door hele dagen.

2. Procedure op ondernemingsvlak.

Indien de onderneming bovenstaand sectoraal model van jaartijd wenst toe te passen wordt het arbeidsreglement met de bepalingen inzake de jaartijd, automatisch aangepast. Deze aanpassing geldt tot uiterlijk 30 juni 2015. Als dit sectoraal model niet verlengd wordt op sector- of op ondernemingsvlak, dan worden vanaf 1 juli 2015 automatisch de aangepaste bepalingen inzake jaartijd uit het arbeidsreglement geschrapt. (*data laatst gewijzigd door de CAO van 16 maart 2015, 126.630*)

De aangepaste bepalingen inzake jaartijd worden eveneens uit het arbeidsreglement geschrapt, bij herstructurering of wanneer de onderneming overgaat tot meervoudig ontslag, zoals bepaald in hoofdstuk II 2.1. § 4 van de huidige overeenkomst, tenzij anders wordt overeengekomen.

De onderneming die wenst gebruik te maken van dit sectoraal model dient voorafgaandelijk de syndicale delegatie, of bij ontstentenis de arbeiders, de nodige informatie en motivatie te geven. Zonder dat het principe van de invoering van het sectoraal model in vraag wordt gesteld, worden voorafgaandelijk aan de invoering concrete omkaderingsmaatregelen uitgewerkt. Deze betreffen onder meer de concrete uurroosters, de referentieperiode voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd, de verwittigingstijd,... Tot de concrete omkaderingsmaatregelen behoren eveneens het aantal interimarissen en het aantal contracten van bepaalde duur.

3. Bijkomende voorwaarden.

Het koninklijk besluit "Kleine Flexibiliteit", zoals vermeld onder punt 3.5.a. van de huidige overeenkomst, is niet van toepassing op de arbeiders waarvoor het sectoraal model "jaartijd" ingevoerd werd.



De ondernemingen die het sectoraal model "jaartijd" invoeren, moeten, indien zij beroep doen op uitzendkrachten omwille van buitengewone vermeerdering van werk, deze contracten beperken tot maximaal drie maanden. Indien beroep gedaan wordt op arbeiders met contracten van bepaalde duur dienen deze een minimum duurtijd te hebben van 6 maanden.

#### HOOFDSTUK V. Diversen

##### 5.5. Duur

Deze CAO wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 1997 tot 31 december 1998, behoudens waar anders vermeld (*punt 3.5. a. en b. werd laatst verlengd tot 31 maart 2014 door de CAO van 20 januari 2014, 119.543 ; punt 3.5. c. laatst verlengd binnen de wettelijke mogelijkheden tot 30 juni 2015 door de CAO van 16 maart 2015, 126.630*).

#### **CAO van 17 maart 2014 (124.612), laatst verlengd door de CAO van 16 maart 2015 (126.630)**

(K.B. 25/03/2016 - B.S. 22/04/2016)

(K.B. 10/08/2015 - B.S. 09/09/2015)

#### **Nationaal akkoord 2013-2014 (sectie monteerders)**

#### HOOFDSTUK VI. Arbeidstijd en flexibiliteit

Art. 14. Verhoging interne grens en uitbreiding van de periode tot opname van inhaalrust

§ 1. In uitvoering van artikel 2 van het koninklijk besluit van 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referteperiode moet worden nageleefd, komen partijen overeen om de interne grens voorzien in artikel 26bis, § 1bis te verhogen tot 143 uren.

§ 2. Ingeval van toepassing van artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de periode van drie maanden waarbinnen de inhaalrust dient toegekend te worden, vastgesteld bij artikel 26bis, § 3 van dezelfde wet, op twaalf maanden gebracht.

§ 3. De partijen vragen dat hiervoor gedurende de periode van 1 januari 2014 tot 31 december 2014 een koninklijk besluit genomen zou worden gelijkaardig aan het koninklijk besluit van 30 november 2011 betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur van sommige werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen welke tot de sector van de ondernemingen van metaalbewerking behoren.

Art. 15. Artikel 20bis, § 4 en artikel 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971

§ 1. In een arbeidsregeling overeenkomstig artikel 20bis, § 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en op voorwaarde dat er op ondernemingsvlak een CAO wordt gesloten, kan het aantal arbeidsuren dat over een jaar moet worden gepresteerd ten belope van 65 uren per kalenderjaar worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 1, 3°.

Deze bepaling is geldig tot 30 juni 2015.

§ 2. Overeenkomstig artikel 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt op vraag van de werknemer 91 uren per kalenderjaar, gepresteerd overeenkomstig artikel 25 of artikel 26, § 1, 3°, niet aangerekend bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur en niet in aanmerking genomen voor de naleving van de interne grens.

De werknemer moet deze vraag gesteld hebben nog vóór de betaalperiode gedurende welke de prestaties werden verricht, verlopen is.

Deze bepaling is geldig tot 30 juni 2015.

#### HOOFDSTUK XII. Duur

Art. 24.

Deze CAO wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2014 tot 31 december 2014, behoudens waar anders vermeld, verlengd binnen de wettelijke mogelijkheden tot 30 juni 2015.

## **Premie voor lastige werken**



**CAO van 21 november 2011 (107.603)**

(K.B. 23/04/2013 - B.S. 02/10/2013)

**Wijziging en coördinatie van de CAO betreffende de premies**

HOOFDSTUK II. Premies

Art. 4. Premie voor lastige werken

Een premie gelijk aan minimum 10% van het uurloon betaald voor de arbeidsuren begrepen tussen de bij de wetgeving op de arbeidsduur bepaalde grenzen, wordt toegekend aan de werklieden die ongezond, hinderlijk of pijnlijk werk moeten verrichten.

Onder "bedoeld werk" dient begrepen :

- werkzaamheden uitgevoerd aan gasgeneratoren en leidingen, gasovens in werking, stookoliereservoirs;
- werkzaamheden uitgeoefend in abnormaal vochtige, stofferige, vette en olieachtige plaatsen;
- werkzaamheden uitgevoerd door werklieden als zij blootstaan aan de invloed van vuur, water, gassen, zuren en bijtende stoffen.

Deze premie is alleen verschuldigd gedurende de tijd waarin de werklieden voormelde werken uitvoeren.

## **Scheidingspremie**

**CAO van 21 november 2011 (107.603)**

(K.B. 23/04/2013 - B.S. 02/10/2013)

**Wijziging en coördinatie van de CAO betreffende de premies**

HOOFDSTUK II. Premies

Art. 5. Scheidingspremie

De werklieden die de nacht buiten hun woonplaats doorbrengen omwille van beroepsbezigheden, ontvangen een scheidingspremie van 12,50 EUR per nacht.

Vanaf 1 januari 2013 bedraagt deze premie 13,00 EUR per nacht.