



**OP ZAK
2023 - 2024**

elektriciens

PsC 149.01



1. Inkomen 8

1.1 Loonvoorwaarden	8
1.1.1 Index	8
1.1.2 Koopkracht	8
1.2 Sectoraal minimumloon	11
1.3 Premies	12
1.3.1 Ploeg- en nachtpremie	12
1.3.2 Eindejaarspremie	12
1.3.3 Premies van het Vlaams Gewest	13
1.3.4 Syndicale premie	13
1.3.5 Premie voor ongezond en gevaarlijk werk	14
1.4 Vervoerskosten	14
1.4.1 Woon-werkverkeer	14
1.4.2 Mobiliteit	16
1.4.3 Kosten en vergoedingen voor verplaatsingen vanaf de plaats van tewerkstelling	17
1.5 Gereedschapskoffer	18

2. Arbeidsvoorwaarden 19

2.1 Opzegtermijnen	19
2.1.1 Ontslag van de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014	19
2.1.2 Ontslag door de werknemer	21
2.1.3 Ontslag van de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014	21
2.1.4 Uitzonderingen	24
2.2 Werkloosheid	25
2.2.1 Volledige werkloosheid	25
2.2.2 Tijdelijke werkloosheid	25
2.3 Ziekte & arbeidsongeval	26

2.3.1 Gewaarborgd loon	26
2.3.2 Ziekenfonds	27
2.3.3 Voorwaarden	28
2.3.4 Controle	28
2.3.5 Re-integratie langdurig zieken	30
2.4 Aanvullend pensioen	30
2.5 Precaire contracten	34

3. Arbeidstijd 35

3.1 Wekelijkse arbeidsduur	35
3.2 Overuren	35
3.2.1 Interne overurengrens	35
3.2.2 Vrijwillige overuren	36
3.2.3 Vrijwillige relance-overuren	36
3.2.4 Kleine flexibiliteit	38
3.3 Vakantie- en feestdagen	38
3.3.1 Jaarlijkse vakantie	38
3.3.2 Jeugdvakantie	41
3.3.3 Seniorvakantie	41
3.3.4 Europese vakantie	42
3.3.5 Feestdagen	43
3.4 Klein verlet	44
3.5 Loopbaanverlof	47
3.6 Anciënniteitsverlof	47

4. Onderbreking van de loopbaan 49

4.1 Tijdscrediet met motief & landingsbanen	49
4.2 Thematische verloven	56



4.2.1 Algemeen	56
4.2.2 Zorgverlof hospitalisatie ziek kind	58
4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof	58
4.3.1 Moederschapsverlof	58
4.3.2 Vaderschapsverlof	60
4.3.3 Geboorteverlof meeouders	60
4.3.4 Adoptieverlof	61
4.3.5 Pleegouderverlof	61
4.4. Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	61

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 63

5.1 Algemene en sectorale regeling	63
5.2 Vastklikken van je rechten	66
5.3 Aangepaste beschikbaarheid	66

6. Vorming & opleiding 68

6.1 Opleidingsinspanningen	68
6.2 Vormingsrecht	68
6.3 Premiekrediet	69
6.4 Bedrijfsopleidingsplannen	70
6.5 Opleidingspaspoort en ervaringsbewijs	71
6.6 Opleidings-cv	72
6.7 Scholingsbeding	72
6.8 Vlaams opleidingsverlof (VOV)	72
6.8.1 Voorwaarden	73
6.8.2 Welke opleidingen?	73
6.8.3 Aantal uren VOV per schooljaar	74
6.8.4 Loon	75

7. Werkbaar werk 76

8. Fonds voor Bestaanszekerheid 78

9. Sociaal overleg 82

9.1 Syndicale delegatie	82
9.2 Vakbondsvorming	83
9.3 Werkzekerheid	83

10. Inzetbaarheid 85

10.1 Sollicitatieverlof	85
10.2 Outplacement	85
10.2.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving (het algemene regime)	86
10.2.2 Recht op outplacement op basis van de cao nr. 82 (het bijzondere regime)	



Raadpleeg deze Op Zak
ook op **onze website**

www.abvvmetaal.be

De online versie primeert altijd
op het gedrukte boekje.

Lees jij **CONNECT** al?

**Schrijf je in via
abvvmetaal.be**

Als lid van ABVV-Metaal ontvang je onze leden-nieuwsbrief CONNECT. Zo blijf je op de hoogte over nieuwe arbeids- en sociale wetten. We informeren je over indexeringen en aankomen-de vakbondsacties en duiden belangrijk politiek nieuws. Lees CONNECT en blijf mee!

Nieuwsbrief



1. Inkomen

1.1 Loonvoorwaarden

1.1.1 Index

De indexverhoging wordt berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van december van het voorgaande jaar (2023) en de afgevlakte gezondheidsindex van december van het jaar daarvoor (2022). Zo bedroeg de indexaanpassing 3,95 % op 1 januari 2022 en liep die op tot 11,19 % op 1 januari 2023. De indexering in januari 2024 bedroeg 1,13 %.

1.1.2 Koopkracht

De loonnorm lag in 2023-2024 op 0 % waardoor een stijging van de brutolonen niet verder onderhandelbaar was. De bruto-minimumuurlonen op 1 januari 2024 vind je in de tabel achteraan.

1.1.2.1 Koopkrachtpremie

De koopkrachtpremie die wordt toegekend onder de vorm van consumptiecheques valt buiten de loonnorm en werd door de regering in 2022 als mogelijkheid voorzien voor alle ondernemingen die hoge of uitzonderlijk hoge winst behaalden in 2022. De wetgever sprak zich niet uit over de precieze definiëring van de (uitzonderlijk) hoge winst, waardoor de sociale partners in de sectoren hieraan een eigen invulling konden geven. Op bedrijfsvlak volstaat een eenvoudige verklaring inzake de goede resultaten.

In onze sector werd afgesproken dat een premie zal worden toegekend wanneer je onderneming hoge winst of uitzonderlijk hoge winst heeft geboekt in 2022. Het criterium om de winst te bepalen werd net als voor de coronapremie het bedrijfsresultaat (code 9901).

De bedrijfsresultaat in 2022 wordt vergeleken met het gemiddelde bedrijfsresultaat in de periode 2019 t/m 2021 (code 9901). Er is een maximum van 15 % van het bedrijfsresultaat die moet worden uitgekeerd door de werkgever.

De hoogte van de premie is afhankelijk van het bedrijfsresultaat en wordt bepaald als volgt:

- 250 euro wanneer het bedrijfsresultaat in 2022 met 15 % gestegen is ten aanzien van het gemiddelde bedrijfsresultaat van 2019 t/m 2021;
- 500 euro wanneer het bedrijfsresultaat in 2022 met 25 % gestegen is ten aanzien van het gemiddelde bedrijfsresultaat van 2019 t/m 2021;
- 750 euro wanneer het bedrijfsresultaat in 2022 met 50 % gestegen is ten aanzien van het gemiddelde bedrijfsresultaat van 2019 t/m 2021.

De premie moest uitbetaald worden ten laatste op 15 december 2023. Je had er recht op indien je één dag in dienst was geweest in oktober 2023. De premie staat in verhouding tot het aantal gewerkte dagen in de referteperiode van 1 oktober 2022 tot 30 september 2023, waarbij 215 gewerkte of gelijkgestelde dagen (of 1634 uren ingeval van deeltijdse tewerkstelling) de volledige premie opleveren. Voor de gelijkstellingen wordt verwezen naar de cao rond ecocheques. Ook uitzendkrachten hebben recht op de premie onder dezelfde voorwaarden aangezien zij ook bijdroegen tot de goede resultaten.

De mogelijkheid bestaat altijd voor de ondernemingen om op ondernemingsvlak via collectieve arbeidsovereenkomst of individueel akkoord een betere regeling af te spreken. Reeds betaalde koopkrachtpremies mogen in mindering worden gebracht van de sectoraal bepaalde koopkrachtpremie. Micro-ondernemingen die geen jaarrekening neerleggen, voorzien een boekhoudkundig attest dat zij moeten voorleggen op vraag van de werknemer (die wij mogen vertegenwoordigen).



1.1.2.2 Ecocheques

Sinds 2009 kent de sector een systeem van ecocheques. De ecocheque is een extralegaal voordeel, waarop geen belastingen noch sociale bijdragen betaald worden. Dergelijke cheques zijn bedoeld voor de aankoop van ecologische producten en diensten. Ze zijn twee jaar geldig. De waarde van een afzonderlijke ecocheque mag het bedrag van 10 euro niet overschrijden. De lijst van producten en diensten die met ecocheques kunnen worden aangekocht, staan als bijlage opgesomd in de NAR-cao nr. 98.

Alle voltijdse arbeiders van de sector elektriciens ontvangen 250 euro aan ecocheques. Deze ecocheques worden jaarlijks toegekend op 15 november. Aan deeltijdse arbeiders worden ecocheques toegekend naargelang hun tewerkstellingsbreuk (4/5, ½, ...). Ook in- en uittreeders ontvangen hun ecocheques pro rata.

De referteperiode, met name de periode waarin je hebt gewerkt of die is gelijkgesteld, valt bijgevolg tussen 1 oktober van het voorgaande jaar en 30 september van het huidige jaar.

Welke dagen zijn gelijkgesteld tijdens de referteperiode?

- Alle dagen van tijdelijke werkloosheid
- Alle dagen die worden gedekt door een gewaarborgd loon
- De dagen van afwezigheid door ziekte of (arbeids)ongeval voor hoogstens 30 dagen bovenop de dagen gedekt door het gewaarborgd maandloon
- De dagen van moederschaps-, vaderschaps- en geboorteverlof

1.1.2.3 Alternatieve besteding van ecocheques

De waarde van de ecocheques kan ook op een andere manier worden besteed. Voor ondernemingen met vakbondsafvaardiging kan dit enkel via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemings-

niveau, ondertekend door alle vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Ook ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kunnen voorzien in een alternatieve besteding, ofwel via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak ofwel via een toetredingsakte. Voor ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging die gebruik maken van een toetredingsakte kan deze alternatieve besteding enkel betrekking hebben op een omzetting van de 250 euro in een loonsverhoging van 0,0875 euro per uur.

1.2 Sectoraal minimumloon

De sectorale minimumlonen alsook de effectieve lonen worden jaarlijks aangepast op 1 januari. De tabel met de bedragen van de minimumuurlonen per categorie, na de indexering van 1 januari 2024, vind je terug als bijlage.

Arbeiders die aan het minimumloon betaald worden, krijgen per jaar van anciënniteit dat ze binnen dezelfde kwalificatie en in dezelfde onderneming werken, een anciënniteitstoeslag toegekend. Sinds 1 januari 2014 bedraagt de anciënniteitstoeslag maximaal 13,5 %. Een overzichtstabel met deze anciënniteitstoelagen is ter beschikking bij je ABVV-Metaal-afgevaardigde of in een van onze ABVV-Metaal-kantoren. Achteraan deze Op Zak vind je alvast de tabel voor een 38-urenweek.

Sinds 1 juli 2009 worden ook arbeiders die jonger zijn dan 18 jaar aan 100 % betaald. Vroeger verdienden deze jongeren een percentage van het (minimum)loon naargelang hun leeftijd. Tegelijkertijd werd op 1 juli 2009 een specifieke regeling voor jobstudenten ingevoerd. Zo krijgt de jobstudent 80 % van het uurloon dat gepaard gaat met de loonschaal voor de beroepscategorie van de arbeider met een gelijkaardige functie als die van de jobstudent.



1.3 Premies

1.3.1 Ploeg- en nachtpremie

Het basisloon van arbeiders die werken in ploegendienst (vroeg en late shift) wordt met 10 % verhoogd.

We spreken van ploegenarbeid, als de ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of als ploegen elkaar niet opvolgen, maar gedurende niet langer dan de helft van de normale dagtaak samenwerken.

Het basisloon voor arbeiders die nachtarbeid (tussen 20 en 6 uur) verrichten, wordt verhoogd met 20 %.

1.3.2 Eindejaarspremie

Sinds één juli 2021 zijn de aparte regimes voor ondernemingen met RSZ-code 067 en 467 geharmoniseerd.

De eindejaarspremie blijft betaald via het Fonds en bedraagt 8,33 % van het brutoloon over de hele referteperiode, die loopt van 1 juli van het voorgaand jaar tot 30 juni van het huidig jaar.

Er geldt geen anciënniteitsvoorwaarde waardoor ook kortlopende contracten of interimmers die in de loop van de referteperiode een vast contract krijgen, recht hebben op de premie. Rechthebbenden zullen tot 130 dagen gelijkstelling kunnen bekomen indien ze 130 gepresteerde dagen hebben in het referentiejaar (juli tot juni). In 2023 zakt dit zelfs naar 120 gepresteerde dagen.

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden diverse schorsingsperiodes gelijkgesteld, waarbij een solidarisering werd gerealiseerd door ontwikkeling van het Gemiddeld Gewaarborgd Dagloon (GGD). Volta berekent het gemiddeld dagloon op basis van de totale

loonmassa en betaalt de gelijkgestelde dagen op basis van dit gemiddelde uit.

Bovendien wordt ook de eindejaarspremie in geval van pensioen, SWT of overlijden vanaf nu uitgekeerd op basis van dit GGD.

Bij ontslag wegens zwaarwichtige redenen verlies je het recht op een eindejaarspremie. Wie in een stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag (SWT of ex-brugpensioen) treedt, overlijdt of met pensioen gaat, ontvangt een basiseindejaarspremie, gebaseerd op het gemiddeld dagloon tijdens de referteperiode, vermenigvuldigd met 260, vermenigvuldigd met 0,0833. De eindejaarspremies worden enkel uitbetaald op een **rekeningnummer**. Daarom is het belangrijk ervoor te zorgen dat Volta FBZ in het bezit is van een correct rekeningnummer. Dat kan op een veilige manier worden doorgeven in **My Volta** door in te loggen via **itsme**.

De eindejaarspremie wordt uitbetaald voor 31 december volgend op het einde van de referteperiode.

1.3.3 Premies van het Vlaams Gewest

Alle arbeiders die zijn gedomicilieerd en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest kunnen aanspraak maken op de Vlaamse aanmoedigingspremies voor zorgkrediet, opleidingskrediet en/of ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

1.3.4 Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt voor de actieven 120 euro.

Nieuw! Dankzij ABVV-Metaal wordt de premie in 2024 opgetrokken naar 125 euro en vanaf 2025 naar 130 euro.

1.3.5 Premie voor ongezond en gevaarlijk werk

Op sectorniveau bestaat er een minimumregeling inzake premies voor ongezond en gevaarlijk werk. Het basisloon van arbeiders die werkzaamheden van uitzonderlijke aard uitoefenen die een gevaar opleveren dat al dan niet eigen is aan het beroep, wordt verhoogd met minstens 15 %. Dezelfde premie geldt voor arbeiders die regelmatig werkzaamheden uitvoeren op een hoogte boven een stabiel niveau of op een onstabiel niveau.

Nieuw! Een werkgroep werd opgericht tussen de sociale partners om deze regeling te actualiseren met nadruk op vermijden van risico's.

1.4 Vervoerskosten

1.4.1 Woon-werkverkeer

Sinds 1975 moet de werkgever (een deel van) de kosten van het woon-werkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming (vanaf de eerste kilometer) is afhankelijk van het gebruikte vervoermiddel, alsook van de afstand tussen de woonplaats en de onderneming.

Als je je verplaatst van je woonplaats naar de vestiging van de onderneming, de aanwervingsplaats of de ophaalplaats, dan heb je recht op een tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten. Er wordt een onderscheid gemaakt naargelang het gebruikte vervoermiddel.

Openbaar vervoer

Wanneer de arbeider het openbaar of gecombineerd openbaar vervoer gebruikt om zich naar het werk te verplaatsen, dan bedraagt de tussenkomst van de werkgever 100 % van de totale kost van het vervoerbewijs. Aan de werkgevers wordt aanbevolen om, waar mogelijk, gebruik te maken van het derdebetalerssysteem.

Privévervoer

Verplaatst de arbeider zich naar het werk met eigen vervoer of te voet, dan heeft hij recht op een vergoeding op basis van de werkgeversbijdrage in het maand- of weekabonnement. De vergoeding moet steeds in haar geheel worden betaald en bovendien voor alle dagen van de week of maand, afhankelijk van het soort abonnement dat de werkgever als basis gebruikt. Een omrekening van de werkgeversbijdrage naar een dagbedrag is niet toegestaan.

Bovendien worden deze bedragen jaarlijks op 1 februari geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS.

In de tabel achteraan worden de tussenkomsten weergegeven die van toepassing zijn vanaf 1 februari 2024.

Vervoer per fiets

Aan de arbeiders die met de fiets naar het werk gaan, wordt sinds 1 juli 2019 een fietsvergoeding toegekend van 0,24 euro per afgelegde kilometer. De fietsvergoeding mag echter nooit lager zijn dan de vergoeding die kan worden verkregen voor een verplaatsing met een ander privévervoermiddel.

Nieuw! Vanaf 1 juli 2024 wordt de fietsvergoeding opgetrokken naar 0,27 euro per kilometer onder dezelfde voorwaarden!

Specifieke bepalingen

Ook leerlingen in een systeem van alternerend leren die zich van hun woonplaats naar de vestiging van de onderneming, de aanwervingsplaats of de ophaalplaats begeven, hebben recht op een terugbetaling van de vervoerskosten door de werkgever.



De terugbetaling gebeurt dan ook volgens dezelfde regels als voor de arbeiders die werkzaam zijn in de sector.

Arbeiders die zich verplaatsen om een competentietest voor een ervaringsbewijs af te leggen (weliswaar beperkt tot 1 dag per kalenderjaar), hebben ook recht op een terugbetaling van de vervoerskosten door de werkgever. De terugbetaling gebeurt dan ook volgens dezelfde regels als voor het gewone woon-werkverkeer.

1.4.2 Mobiliteit

Daarnaast is er ook een regeling voor arbeiders die zich van hun woonplaats, de vestiging van de onderneming of de ophaalplaats naar een werf begeven die niet de aanwervingsplaats is en voor de verplaatsingen vanaf de werkplaats. Deze regeling wordt de 'mobiliteitsvergoeding' genoemd.

Afhankelijk van het gebruikte vervoermiddel, heb je recht op een tussenkomst per kilometer. Onderstaande bedragen zijn van toepassing vanaf 1 februari 2023:

- verplaatsingen met openbaar vervoer: werkgeverstegemoetkoming, gelijk aan de volledige kost van het gebruikte openbaar vervoer (type 1);
- met persoonlijk vervoermiddel: 0,3228 euro per afgelegde kilometer (type 2);
- met voertuig van de werkgever: 0,1579 euro per afgelegde kilometer (type 3).

Als je met een bedrijfsvoertuig minstens 1 medepassagier vervoert, dan word je als chauffeur aanzien en ontvang je hiervoor een vergoeding van 0,1579 euro per afgelegde kilometer. Een chauffeur zonder passagier krijgt eveneens 0,1579 euro per afgelegde kilometer.

De bedragen van type 2 en type 3, alsook de chauffeursvergoeding worden normaal jaarlijks geïndexeerd (op basis van de sociale index). Toch is het maximale RSZ-vrijgestelde bedrag (0,1579) overal bereikt.

NB: De sociale partners engageren zich om de bevoegde instanties aan te schrijven om dit maximumbedrag op te trekken om weer een verschil toe te staan tussen de vergoeding voor een chauffeur en die als passagier.

Als je verschillende vervoermiddelen combineert, dan heb je voor elk deel van de afgelegde weg recht op de hiermee overeenstemmende werkgeverstegemoetkoming (voor zover de totale afstand meer dan 5 km bedraagt).

Nieuw! Vanaf 1 januari 2024 wordt een dag mobiliteitsverlof toegekend aan arbeiders voor elke schijf van 27.000 kilometers afgelegd onder deze vorm van mobiliteit. Deze extra dag(en) betaalde vakantie word(t)(en) toekend in de twaalf maanden die volgen op de verwerving. Aan het eind van het jaar wordt de teller op 0 gezet. Deze dag(en) kan/kunnen ook worden omgezet in een recurrent gelijkwaardig voordeel op bedrijfsniveau.

1.4.3 Kosten en vergoedingen voor verplaatsingen vanaf de plaats van tewerkstelling

Arbeiders die zich van de plaats van tewerkstelling naar een andere plaats van tewerkstelling begeven (tussen werven bijvoorbeeld), ontvangen van de werkgever de integrale verplaatsingskosten.

Deze verplaatsingskosten worden berekend volgens het officieel tarief van het normaal gebruikt vervoer (zie boven – 1.4.1). De verplaatsingstijd moet bovendien worden beschouwd als gepresteerde



uren en ook zo betaald worden (zelfs bij een verplaatsing met het voertuig van de werkgever).

Als de werkgever je naar een werf stuurt, dan moet hij behoorlijk kost en inwoning voorzien voor zover deze verplaatsing zorgt voor een dagelijkse afwezigheid van meer dan 12 uur van je woonplaats.

1.5 Gereedschapskoffer

De werkgever moet het nodige gereedschap ter beschikking stellen van elke arbeider.

2. Arbeidsvoorwaarden

2.1 Opzegtermijnen

In 2013 werd het ontslagrecht hervormd. Daardoor gelden vanaf 1 januari 2014 in principe dezelfde opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden. Voor arbeiders en bedienden die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 geldt echter een overgangsregeling.

2.1.1 Ontslag van de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014

Voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2014 gelden er nieuwe opzegtermijnen. De opzegtermijnen zijn dezelfde voor arbeiders en bedienden en worden in weken uitgedrukt. De opzegtermijnen verschillen naargelang het ontslag uitgaat van de werkgever of de werknemer.

Opgelet: op 1 mei 2018 werden de opzegtermijnen bij ontslag door de werkgever ingekort voor werknemers met een geringe anciënniteit. De opzegtermijnen die een werknemer bij ontslag moet respecteren, bleven ongewijzigd.

Hieronder vind je de tabel met de opzegtermijnen bij opzegging door de werkgever.


Tabel 1: Opzegging door de werkgever

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit (in jaren)	Opzegtermijn (in weken)
Van 0 tot minder dan 3 maand	1	10 – <11 jaar	33
3 – 4 maand	3	11 – 12 jaar	36
4 – 5 maand	4	12 – 13 jaar	39
5 – 6 maand	5	13 – 14 jaar	42
6 – 9 maand	6	14 – 15 jaar	45
9 – 12 maand	7	15 – 16 jaar	48
12 – 15 maand	8	16 – 17 jaar	51
15 – 18 maand	9	17 – 18 jaar	54
18 – 21 maand	10	18 – 19 jaar	57
21 – 24 maand	11	19 – 20 jaar	60
Van 2 tot minder dan 3 jaar	12	20 – 21 jaar	62
3 – 4 jaar	13	(Vanaf 21 jaar) 21 jaar	(+ 1 week per jaar) 63
4 – 5 jaar	15	22 jaar	64
5 – 6 jaar	18	23 jaar	65
6 – 7 jaar	21	24 jaar	66
7 – 8 jaar	24	25 jaar	67
8 – 9 jaar	27	26 jaar	68
9 – 10 jaar	30	...	...

Bij ontslag door de werkgever en van zodra de betrokken werknemer een nieuwe periode van anciënniteit (een maand, drie maanden of een jaar) aanvat, valt hij/zij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijv. ontslag krijgen na 4 jaar en 1 maand anciënniteit = 15 weken opzeg.

2.1.2 Ontslag door de werknemer

Wanneer je zelf ontslag neemt, gelden onderstaande opzegtermijnen.

Tabel 2: Opzegging door de werknemer

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)
Tot minder dan 3 maanden	1	4 – 5 jaar	7
3 – 6 maand	2	5 – 6 jaar	9
6 – 12 maand	3	6 – 7 jaar	10
12 – 18 maand	4	7 – 8 jaar	12
18 maand – 2 jaar	5	Vanaf 8 jaar en verder	13
2 – 4 jaar	6		

Wanneer een werknemer zijn ontslag geeft en van zodra hij/zij een nieuwe periode van anciënniteit aanvat, valt hij/zij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijvoorbeeld: ontslag gegeven na 3 jaar en 9 maanden anciënniteit = 6 weken opzeg.

2.1.3 Ontslag van de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014

Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2014 blijft er een verschil tussen arbeiders en bedienden bestaan bij opzeg door de werkgever. Dit verschil wordt echter gecompenseerd door een vergoeding ten laste van de RVA (en dus ten laste van de Sociale Zekerheid), namelijk de **ontslagcompensatievergoeding (OCV)**.

Je opzegtermijn wordt in drie stappen berekend.

Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor een gedeelte van je opzegtermijn/vergoeding. Het eerste stuk van de opzegtermijn dat

betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014, wordt berekend volgens het (oude) sectorale stelsel (tabel 3).

Tabel 3: Oude sectorale opzegtermijnen

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
0 tot minder dan 5 jaar	40 dagen = 5 weken en 5 dagen	14 dagen
5 – 10 jaar	48 dagen = 6 weken en 6 dagen	14 dagen
10 jaar – 15 jaar	64 dagen = 9 weken en 1 dag	21 dagen
15 jaar – 20 jaar	97 dagen = 13 weken en 6 dagen	28 dagen
20 jaar – 25 jaar	129 dagen = 18 weken en 3 dagen	35 dagen
25 jaar en meer	129 dagen = 18 weken en 3 dagen	42 dagen

In het geval van een ontslag met het oog op een SWT wordt voor de verworven anciënniteit vóór 31 december 2013 de sectorale (verkorte) opzegtermijn in aanmerking genomen (tabel 4).

Tabel 4: Oude sectorale opzegtermijnen SWT

Anciënniteit	Werkgever
0 – minder dan 20 jaar	28 dagen = 4 weken
20 jaar en meer	56 dagen = 8 weken

Vervolgens wordt dit stuk opgeteld bij het tweede gedeelte van de opzegtermijn, dat volgens het stelsel in tabel 1 wordt berekend voor de periode vanaf 1 januari 2014 tot de datum van ontslag.

Ten slotte wordt, bij opzeg door de werkgever, het resultaat van de twee stappen vergeleken met de opzegtermijn die voor een gelijke anciënniteit zou zijn bekomen onder de nieuwe regeling (tabel 1).

Het verschil tussen de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn en de opzegtermijn die zou zijn bekomen op basis van tabel 1, wordt dan door de RVA bijgesteld onder de vorm van een ontslagcompensatievergoeding.

Deze vergoeding moet door de betrokken werknemer bij de ABVV-werkloosheidsdienst worden aangevraagd.

De OCV wordt berekend op basis van het nettoloon en zal door de werkloosheidsdiensten netto worden uitbetaald.

Voorbeeld 1

Je wordt ontslagen op 31 maart 2021 en je begon te werken in je bedrijf op 1 januari 1999.

- Op de datum van je ontslag heb je 22 jaar en 3 maanden anciënniteit in je onderneming en bijgevolg moet je in tabel 1 zoeken naar de overeenkomstige opzegtermijn.
- Je opzegtermijn bedraagt in totaal 64 weken, maar slechts een deel hiervan wordt door de werkgever gedragen.

Aandeel van je werkgever:

- Tot 1 januari 2014 had je 15 jaar anciënniteit in het oude sectorale stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 13 weken en 6 dagen (zie tabel 3).
- Van 1 januari 2014 (= start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 2021 heb je nog 7 jaar en 3 maand anciënniteit lopen tot aan je ontslag, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 24 weken (zie tabel 1).
- De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor 13 en 6 dagen + 24 = 37 weken en 6 dagen.



Aandeel van de RVA = 64 weken (totaal) – 37 weken en 6 dagen = 26 weken en 1 dag die niet worden gepresteerd en worden betaald in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding (OCV).

Statuut van de OCV in de Sociale Zekerheid

De OCV is gelijkgesteld met de opzegvergoeding; m.a.w. je bent gedekt voor alle takken van de Sociale Zekerheid behalve de jaarlijkse vakantie. Tijdens de periode gedekt door de OCV kun je geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Deze periode telt wel mee om je recht op uitkeringen te bepalen.

Om ziekte-uitkeringen te ontvangen moet je een aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen (wachttijd). De periode gedekt door de OCV is gelijkgesteld met arbeidsdagen.

De periode gedekt door een OCV komt in aanmerking voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde bij landingsbanen.

2.1.4 Uitzonderingen

- Er kunnen geen opzegtermijnen worden bedongen die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen
- Via een sectorale cao kan er NIET in de gunstige zin worden afgevoerd van de wettelijke opzegtermijnen, wat dan weer wel kan via ondernemingsovereenkomsten.
- In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een SWT, kunnen de opzegtermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken als de onderneming erkend is als 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering'.
- Bij ontslag door de werkgever met het oog op het wettelijk pensioen (momenteel 65 jaar) geldt een verkorte opzegtermijn van maximaal 26 weken.

2.2 Werkloosheid

2.2.1 Volledige werkloosheid

Wie zonder werk valt, kan een werkloosheidsuitkering aanvragen. De werkloosheidsdienst van het ABVV gaat na of je recht hebt op een werkloosheidsvergoeding. Binnen de 8 kalenderdagen na de uitkeringsaanvraag te hebben ingediend, moet je je inschrijven als werkzoekende bij de dienst voor arbeidsbemiddeling van je regio (VDAB voor Vlaanderen, Actiris voor Brussel en FOREM voor Wallonië). Inmiddels wordt een werkloosheidsdossier vaak elektronisch behandeld. Zo worden stukken en ontvangstbewijzen voor je dossier elektronisch overgemaakt. Je kunt ook via het ABVV en met je elektronische identiteitskaart je werkloosheidsdossier opvolgen (<http://www.abvv.be/web/guest/mijn-abvv>).

Onder bepaalde voorwaarden heb je ook recht op een aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid (zie punt 7).

2.2.2 Tijdelijke werkloosheid

Ben je gedeeltelijk werkloos (economisch, technisch of door weersomstandigheden), richt je dan ook tot de werkloosheidsdienst van het ABVV. De nodige documenten worden door je werkgever elektronisch overgemaakt. Binnen je bedrijf biedt de syndicale delegatie je de nodige ondersteuning. Je ontvangt een werkloosheidsuitkering à rato van 65 % van het geplafonneerd loon en dit ongeacht je gezins-toestand. In tegenstelling tot uitkering bij volledige werkloosheid, kent je uitkering bij tijdelijke werkloosheid geen dalend verloop.

Onder bepaalde voorwaarden heb je ook recht op een aanvullende vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid (zie punt 7).

Bij overmatig gebruik van economische werkloosheid wordt er een responsabiliseringsbijdrage voor de werkgever voorzien.



2.3 Ziekte & arbeidsongeval

Er zijn in functie van het gewaarborgd loon 3 punten die je hierbij niet uit het oog mag verliezen:

1. Verwittig onmiddellijk je werkgever!
2. Maak (indien het arbeidsreglement dat voorschrijft) het geneeskundig getuigschrift aan je werkgever over binnen de voorgeschreven termijn.
3. Er kan een controle volgen waaraan je je niet mag onttrekken.

2.3.1 Gewaarborgd loon

Het gewaarborgd loon is het loon waarop je recht hebt als je door ziekte of een ongeval (andere dan beroepsziekte of arbeidsongeval) niet kan werken. De regeling is verschillend voor arbeiders en bedienden. Als arbeider heb je na een maand dienst recht op gewaarborgd loon. Samengevat ziet het gewaarborgd loon voor arbeiders er als volgt uit:

- 1 tot 7 dagen arbeidsongeschikt: 100 % gewaarborgd loon betaald door de werkgever
- 8 tot 14 dagen arbeidsongeschikt: 85,88 % gewaarborgd loon betaald door de werkgever
- 15 tot 30 dagen arbeidsongeschikt: 25,88 % van het gewaarborgd loon betaald door de werkgever + 60 % betaald door jouw ziekenfonds

Na een maand arbeidsongeschiktheid, val je terug op 60 % van het begrensde brutoloon, betaald door jouw ziekenfonds. Na een jaar arbeidsongeschiktheid begint de invaliditeit, waarvoor je uitkeringen blijft ontvangen van het ziekenfonds (het bedrag is afhankelijk van je brutoloon en je gezinstoestand).

Wat vraag je aan je behandelende dokter?

- Geneeskundig getuigschrift waarop wordt vermeld:
 - de arbeidsongeschiktheid;
 - de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
 - of je al dan niet je woning mag verlaten met het oog op de controle.
- Bezorg dit getuigschrift binnen de 2 werkdagen (tenzij anders vermeld in je arbeidsreglement) aan je werkgever.

Nieuw! In bedrijven met meer dan 50 werknemers mag je drie keer per jaar een dag afwezig zijn zonder ziektebriefje te moeten aanleveren. In bedrijven met minder dan 50 werknemers geldt deze regel ook tenzij het arbeidsreglement naar aanleiding van deze vernieuwing werd aangepast en voor opt-out van deze regeling werd gekozen.

- Aangifte van arbeidsongeschiktheid
Wanneer je langer dan 14 dagen ziek bent, moet je aangifte doen van je arbeidsongeschiktheid via een formulier. Dit formulier wordt door je ziekenfonds uitgereikt en laat je invullen door je behandelende arts. Deze aangifte is noodzakelijk om een tegemoetkoming van je ziekenfonds te kunnen ontvangen. Let erop dat je dit tijdig doet want anders riskeer je minder te ontvangen dan dat waar je recht op hebt. Deze aangifte verschilt naargelang het een eerste aangifte betreft (binnen de 14 kalenderdagen te rekenen vanaf de eerste ziektedag) of een verlenging (binnen de 2 kalenderdagen).

2.3.2 Ziektenfonds

Na een maand van ziekte betaalt het ziekenfonds je gedurende het eerste jaar van ziekte een ziekte-uitkering die overeenkomt met 60 % van je (geplafonneerd) loon. Hierop wordt een bedrijfsvoorheffing ingehouden van 11,11 %. Nadien wordt de hoogte van de uitkering, de zogenaamde invaliditeitsuitkering, bepaald door je gezinssituatie.



Op de invaliditeitsuitkering is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd. Ze wordt wel belast zoals loon, maar er is een belastingvermindering voorzien.

2.3.3 Voorwaarden

Om recht te hebben op een ziekte-uitkering van je ziekenfonds, moet je aan enkele voorwaarden voldoen.

- Je bent sinds 12 maanden (wachttijd) ingeschreven bij een ziekenfonds en hebt in die periode minstens 180 dagen gewerkt. Als deeltijdse werknemer moet je gedurende 12 maanden 800 arbeidsuren bewijzen. Als dat nodig blijkt, kan de wachttijd voor deeltijdse werknemers verlengd worden tot hoogstens 36 maanden.
- Je beschikt over een geneeskundig getuigschrift (zie 2.3.1).
- Je hebt de aangifte van arbeidsongeschiktheid ingediend (zie 2.3.1). Het inlichtingenblad dat je van je ziekenfonds ontvangt, heb je zorgvuldig ingevuld. Een gedeelte is bestemd voor de werkgever.

2.3.4 Controle

Als je afwezig bent wegens ziekte, kunnen de werkgever en/of het ziekenfonds je laten controleren door een controlearts. Je bent verplicht om deze controle te ondergaan, op voorwaarde dat ze wordt uitgevoerd door een erkend arts.

De wet betreffende het eenheidsstatuut bepaalt dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vastgelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controlearts (in opdracht van de werkgever). Dit kan worden geregeld via een sectorale cao, via een ondernemingsovereenkomst of via een aanpassing van het arbeidsreglement. In de sector van de elektriciens werd hierover geen sectorale cao gesloten.

Mag je volgens het medisch attest je woning niet verlaten en er werd een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan wordt van je verwacht dat je de controlearts binnen dat tijdsbestek bij jou thuis ontvangt. Als de arts voor een gesloten deur staat, wordt ervan uitgegaan dat je de controle onmogelijk hebt gemaakt.

Vermeldt het medisch attest dat je je woning wel mag verlaten, maar er werd een dagdeel van 4 aaneengesloten uren vastgelegd, dan moet je thuisblijven binnen dat tijdsbestek. In sommige gevallen kun je verplicht worden om je aan te melden in de praktijk van de controlearts. Je verplaatsingskosten worden vergoed door je werkgever, als je gebruik maakt van het openbaar vervoer of in uitzonderlijke gevallen van een privévervoermiddel. Ook de kosten voor het medisch onderzoek zijn altijd ten laste van de werkgever.

Als de controlearts je arbeidsgeschikt verklaart en je het werk niet hervat, kun je je recht op gewaarborgd loon verliezen. Dat kan vanaf de datum van de eerste uitnodiging voor een afspraak in de dokterspraktijk of van het eerste huisbezoek van de controlearts. De periode van arbeidsongeschiktheid waarover geen geschil bestaat, valt hierbuiten.

Als je het niet eens bent met de bevindingen van de controlearts, dan moet je dit laten noteren in het schriftelijke verslag. Het is ook mogelijk dat de attesten van je huisarts en de controlearts tegenstrijdig zijn.

In dit geval is het mogelijk om binnen de 2 werkdagen nadat je het verslag van de controlearts hebt ontvangen, een scheidsrechterlijke procedure op te starten. Neem daartoe zo snel mogelijk contact op met je afgevaardigde of secretaris.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector voorziet ook in geval van ziekte een aanvullende vergoeding. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in punt 7.



2.3.5 Re-integratie langdurig zieken

Sinds 11 september 2022 is het re-integratietraject voor langdurig zieken grondig aangepakt. Zo moet er voortaan na 4 weken ziekte contact met jou worden genomen via de arbeidsgeneesheer die hiervan op de hoogte wordt gebracht door jouw werkgever. Het initiatief tot re-integratie kan sindsdien van jezelf, van de adviserend geneesheer of van je werkgever komen maar die kan dat slechts na 3 maand arbeidsongeschiktheid. De arbeidsgeneesheer is het aanspreekpunt, hij beoordeelt in functie van je mogelijkheden, welk soort re-integratie je kunt volgen. Ook de werkpost en de arbeidsomstandigheden dienen aangepast te worden, wat niet altijd mogelijk is, maar je werkgever zal moeten argumenteren waarom bepaalde aanpassingen (ook aan je arbeidsrooster) niet mogelijk zouden zijn. Indien je met een dergelijke re-integratie te maken krijgt, neem dan contact op met je afgevaardigde of secretaris. De procedure 'ontslag wegens medische overmacht' is van nu af aan losgekoppeld van het re-integratietraject en kan niet worden opgestart voordat het re-integratietraject is afgelopen en de arbeider definitief ongeschikt is bevonden voor het overeengekomen werk.

2.4 Aanvullend pensioen

Arbeiders in de sector van de elektriciens (PsC 149.01) hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe is het Sectoraal Pensioenfonds voor de Elektriciens opgericht. Dit fonds ontvangt via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdragen die je werkgever voor je stort. Vrijwillige stortingen van de werkgever of een persoonlijke bijdrage zijn (nog) niet toegelaten. In ieder geval worden de werkgeversbijdragen berekend als een percentage van je brutoloon. Sinds 1 januari 2016 bedraagt dit percentage 2,1 %.

Alleen wie in totaal minstens 12 maand heeft gewerkt in de sector, heeft recht op een aanvullend pensioen. De gewerkte periode mag onderbroken zijn en verdeeld over meerdere werkgevers, evenwel binnen de sector. Ook de aard (voltijds – deeltijds – bepaalde of onbepaalde duur) van je arbeidscontract speelt hierin geen rol. Periodes van uitzendwerk worden niet meegeteld als gewerkte periode. Je bent dan immers in dienst bij een uitzendkantoor en niet bij een bedrijf van de sector. Ter compensatie wordt het loon van de uitzendkracht verhoogd met een gelijkwaardige pensioenpremie.

Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

- De som van de werkgeversbijdragen die voor jou tijdens je loopbaan werden gestort.
- Het solidariteitsluik biedt een tussenkomst voor een aantal onvoorziene risico's die tijdens de loopbaan van de aangeslotenen in de sector kunnen voorkomen, zoals overlijden, arbeidsongeschiktheid door (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval en tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen.
- Het voor jou opgespaard bedrag wordt bovendien verhoogd met een minimumrendement dat momenteel 1,75 % bedraagt. Bijdragen van voor 31 december 2015 genieten nog van een minimumrendement van 3,25 %.

Je aanvullend pensioen opvragen

Je kunt je aanvullend pensioen opvragen als kapitaal (éénmalige uitbetaling) of als (jaarlijkse levenslange) rente, op voorwaarde dat deze rente minstens 500 euro bruto per jaar bedraagt. Opvragen kan vanaf de eerste dag van de maand die volgt op:

- De maand waarin je met wettelijk pensioen (65 jaar) gaat;
- De maand waarin je met vervroegd wettelijk pensioen gaat;
- 63 jaar/42 loopbaanjaren;
- 61 of 62 jaar/43 loopbaanjaren;
- 60 jaar/44 loopbaanjaren;

- Daarnaast zijn er nog overgangsmaatregelen: als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961, dan kun je in deze sector je aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen op respectievelijk 60, 61, 62 en 63 jaar op voorwaarde dat je dan met SWT bent.
- Op geen enkel ander moment kun je je aanvullend pensioen opvragen.

Aanvullend pensioen van bruto naar netto

Indien je het kapitaal uitgekeerd krijgt, moet je rekening houden met de volgende afhoudingen:

- een RIZIV-bijdrage (ziekten invaliditeitsbijdrage) van 3,55 % op het brutobedrag;
- een solidariteitsbijdrage van maximaal 2 % op het brutobedrag, de hoogte van deze bijdrage varieert tussen 0 % en 2 % afhankelijk van de grootte van uw brutobedrag;
- een bedrijfsvoorheffing waarin een voorschot op de gemeentelijke opcentiemen is opgenomen (namelijk 16,66 % in plaats van 16,5 % en 10,09 % in plaats van 10 %); de bedrijfsvoorheffing wordt berekend op de belastbare basis (zijnde uw brutobedrag, verminderd met de RIZIVen solidariteitsbijdrage).

Het generatiepact heeft de belastingvoet verhoogd bij een opname van het kapitaal voor je 62e.

Leeftijd uitbetaling	vóór 01/07/2013	vanaf 01/07/2013
60 jaar	16,5 %	20 % of 16,5 % ^{(1) (2)}
61 jaar	16,5 %	18 % of 16,5 % ^{(1) (2)}
62 jaar tot 64 jaar	16,5 %	16,5 % ⁽²⁾
65 jaar of ouder	16,5 % of 10 %	16,5 % of 10 % ⁽³⁾

(1) 16,5 % enkel van toepassing indien uitbetaling in kader van de wettelijke pensionering

(2) 10 % als uw aanvullend pensioen wordt uitgekeerd na een volledige loopbaan (45 gewerkte jaren) én u minstens de laatste 3 jaren bent blijven werken of werkloos was bent gebleven.

(3) 10 % in de mate dat je blijven werken bent of werkloos was binnen een referteperiode van 3 jaar voor je 65e.

De sector verlaten

Als je de sector verlaat voor een bedrijf in een andere sector, dan krijg je de keuze over wat er moet gebeuren met het voor jou opgespaard bedrag. In ieder geval kun je het bedrag niet opvragen, tenzij je natuurlijk aan de bovenstaande voorwaarden voldoet.

Wat kan wel?

- Je kunt het bedrag laten staan in het Sectoraal Pensioenfonds tot het moment dat je met pensioen gaat, het bedrag wordt dan verhoogd met het minimumrendement (1,75 % voor het gedeelte vanaf 1 januari 2016 en 3,25 % voor het gedeelte tot 31 december 2015);
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar het pensioenstelsel van je sector of dat van je nieuwe werkgever;
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar een andere instelling die aanvullende pensioenen beheert.

Je wordt over deze mogelijkheden schriftelijk verwittigd. Laat je bij de keuze in ieder geval adviseren door je afgevaardigde of secretaris.

Bij overlijden voor de pensioenleeftijd

Overlijdt de aangeslotene vooraleer het aanvullend pensioen werd uitgekeerd, dan komt dat toe aan zijn of haar begunstigde(n). De rangorde van de begunstigten wordt bepaald in het sectoraal pensioenreglement.

Informatie over je aanvullend pensioen

Zolang je actief bent in de sector van de elektriciens, ontvang je jaarlijks, in de loop van november of december, een pensioenbrief met de stand van zaken van jouw aanvullend pensioen.



Een aanrader! Een andere mogelijkheid om zicht te krijgen op je wettelijk pensioen maar ook op je aanvullend pensioen of desgevallend andere aanvullende pensioenen, is de webstek van **mypension** (<https://mypension.be>). Je kunt er via verschillende manieren inloggen, maar aarzel niet om contact met ons op te nemen ingeval van vragen.

Alle aanvragen tot uitkering van je aanvullend pensioen naar aanleiding van brugpensioen, wettelijk pensioen of overlijden, alsook de aanduiding van je begunstigde, gebeuren via de webstek van Volta (<https://volta-org.be/nl/benefits/aanvullende-vergoedingen/formulieren>).

2.5 Precaire contracten

In de sector elektriciens werken heel wat arbeiders met tijdelijke contracten, uitzendcontracten en contracten voor een bepaald werk. Daarom werden sinds 1 juli 2007 binnen de sector afspraken gemaakt om de werkzekerheid van deze arbeiders te verbeteren.

Werk je met een dergelijk contract, dan neem je bij een omzetting naar een contract van onbepaalde duur de volledige anciënniteit over die je hebt opgebouwd in de onderneming. Bij de omzetting kan er ook geen proefperiode meer worden opgelegd.

Sinds 1 juli 2011 kunnen ondernemingen binnen de sector enkel beroep doen op dagcontracten in de eerste en laatste kalenderweek van de opdracht.

Bovendien krijg je als arbeider met een niet-vast contract dezelfde rechten op vlak van opleiding en outplacementbegeleiding als je collega's met een vaste arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat je minstens 1 jaar aaneensluitend in dienst bent bij dezelfde werkgever.

3. Arbeidstijd

3.1 Wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur in de sector van de elektriciens bedraagt 38 uren per week.

Dat komt neer op 1756 uren per arbeider per jaar, rekening houdende met de feestdagen en de jaarlijkse vakantie.

De werkroosters die van toepassing zijn in de onderneming, moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

3.2 Overuren

In onvoorziene situaties kan van de normale grenzen van de arbeidsduur worden afgeweken en kunnen overuren worden gepresteerd.

Voor bepaalde van deze overuren is een voorafgaande toelating van de vakbondsafvaardiging nodig. Andere zijn aan geen enkele toelating onderworpen (gevallen van overmacht, zoals ongevallen of onvoorziene defecten aan machines).

3.2.1 Interne overurengrens

Om te vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren, wordt het aantal overuren beperkt. De wet-Peeters legt de interne overurengrens standaard op 143 uren. Eenmaal deze grens bereikt, moeten deze overuren worden afgebouwd. Dit kan ofwel via inhaalrust, ofwel via uitbetaling.



Inhaalrust of uitbetaling

Je kunt na de prestatie van een aantal overuren afzien van inhaalrust en opteren voor uitbetaling. Let wel! Het gaat hier enkel over overuren die gepesteeerd zijn in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid. Bovendien kan dit voor maximaal 91 uren per kalenderjaar.

3.2.2 Vrijwillige overuren

Per kalenderjaar kunnen werknemers 120 'vrijwillige' overuren presteren op voorwaarde van een individueel akkoord tussen werknemer en werkgever. Dit akkoord moet om de zes maanden worden hernieuwd. Van deze 120 vrijwillige overuren tellen de eerste 25 uren niet mee voor het bepalen van de interne grens van 143 uren (de resterende 95 wel, indien deze worden gepesteeerd uiteraard).

3.2.3 Vrijwillige relance-overuren

In het kader van de coronacrisis besliste de regering dat bedrijven bijkomend nog eens 120 vrijwillige 'relance-uren' kunnen laten presteren. Normaal kunnen ondernemingen gebruik maken van de bestaande 120 'gewone' vrijwillige overuren, maar in combinatie met de relance-uren wordt dat aantal beperkt tot 100. In totaal kunnen ondernemingen dus 220 vrijwillige overuren laten presteren (100 gewone vrijwillige overuren + 120 relance-uren). **Dit is een tijdelijke maatregel die verlengd werd tot 30 juni 2025.** De relance-uren zijn netto-overuren. Ze worden betaald aan 100 % zonder inhaalrust en zonder overloon. Er worden ook geen sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing op betaald. De relance-uren moet steeds schriftelijk worden overeengekomen tussen de werkgever en de individuele werknemer. Deze overeenkomst is maximaal zes maanden geldig (maar kan telkens worden hernieuwd).

De wet voorziet in de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren en het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens op sectorvlak bij cao te verhogen.

Voor de sector van de elektriciens werd het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens opgetrokken van 25 uren naar 60 uren. Deze regeling geldt tot 30 juni 2025.

Daarnaast heeft de werkgever nu de keuze tussen een van de twee onderstaande systemen voor bijkomende overuren tot 30 juni 2025.

- A. Tot 30 juni 2025 kan, mits een cao op ondernemingsvlak wordt gesloten met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging, ook het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot een maximum van 180 uur per kalenderjaar. In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot maximaal 180 uur per kalenderjaar door het voorafgaandelijk indienen van een toetredingsakte bij de FOD WASO. Bovenop die 180 overuren kunnen nog 40 relance-overuren gepesteeerd worden.
- B. Naast de 120 bestaande vrijwillige overuren, kan de werkgever ervoor opteren om nog bijkomende relance-overuren te laten presteren (tot maximaal 220 overuren).

Geen inhaalrust

De vrijwillige overuren worden uitbetaald (loon + overloon), ze kunnen niet worden opgenomen in de vorm van inhaalrust. De eerste 130 uren worden fiscaalvriendelijk behandeld voor zowel arbeider als werkgever.

Dergelijke overuren moeten ook niet gemotiveerd worden: een buitengewone werkvermeerdering of onvoorziene omstandigheden

inroepen, hoeft in dit geval dus niet. Voor dit soort overuren is er geen goedkeuring van de vakbondsafvaardiging nodig. Aangezien ze vrijwillig zijn, moet er natuurlijk wel akkoord zijn hierover tussen jou en je werkgever die elke zes maand moet hernieuwd worden. Je kunt je natuurlijk altijd laten bijstaan door iemand van de syndicale delegatie tijdens dat gesprek.

3.2.4 Kleine flexibiliteit

Ondernemingen kunnen een stelsel van kleine flexibiliteit invoeren, op voorwaarde dat zij op jaarbasis de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur respecteren (zie hoofdstuk arbeidsduur). Hierbij mogen maximaal 2 uren per dag boven of beneden het normaal dagelijkse uurrooster, zoals voorzien in het arbeidsreglement, gepresteerd worden. Het maximumaantal te presteren uren mag nooit 9 uren per dag overschrijden. Bovendien mogen er hoogstens 5 uren per week worden gepresteerd boven of beneden de conventionele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De invoering hiervan vereist een ondernemings-cao of een wijziging van het arbeidsreglement.

3.3 Vakantie- en feestdagen

3.3.1 Jaarlijkse vakantie

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op betaalde vakantiedagen. Daarvoor moet je arbeid hebben verricht die is aangegeven bij de Rijksdienst Sociale Zekerheid in het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar van de vakantie (het vakantiedienstjaar). Het aantal betaalde verlofdagen hangt af van het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen.

In de onderstaande tabel lees je met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in het voorgaande jaar	Aantal vakantiedagen in vijfdagenweek
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 en +	20



Welke dagen worden gelijkgesteld?

- Ongeval of ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte*
- Moederschapsrust*
- Profylactisch verlof*
- Vaderschaps- en geboorteverlof*
- Pleegzorgverlof en pleegouderverlof*
- Dagen waarop je burgerlijke plichten moet verrichten, zoals zetelen in een jury
- Uitoefening van een openbaar mandaat
- Uitvoering van opdrachten in een paritair comité of in andere sociale organen (arbeidsrechtbanken, commissies voor advies, ...)
- Uitvoering van opdrachten als lid van de syndicale afvaardiging, een gewestelijk of nationaal vakbondscomité of een nationaal vakbondcongres
- Stages of studiedagen in het kader van sociale promotie*
- Stages of studiedagen die zijn ingericht door de representatieve vakbonden
- Lock-out, werkonderbreking of staking in de onderneming met akkoord van een vakbond
- Tijdelijke werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Tijdelijke werkloosheid om economische redenen
- Educatief verlof
- Dagen aanvullende vakantie*

* **Nieuw!** Vanaf 2024 zal je dagen vakantie kunnen omzetten in ziektedagen indien je ziek wordt tijdens je vakantie. Je bent ze niet langer kwijt, maar zal ze later (tot twee jaar na het vakantiedienstjaar) kunnen opnemen. Hiervoor moet je je werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van je verblijfsadres (indien je niet thuis verblijft). Je moet ook binnen twee dagen een

medisch attest voorleggen (tenzij dat door overmacht niet mogelijk is; dan moet dat binnen een 'redelijke termijn').

3.3.2 Jeugdvakantie

Ok als jongere heb je recht op vakantie, maar bij onvoldoende gepresteerde of gelijkgestelde dagen kun je een bijkomende jeugdvakantie opnemen. Daarvoor moet je je studie hebben beëindigd in het jaar dat voorafgaat aan het jaar van de vakantie (vakantiedienstjaar).

Toch is deze jeugdvakantie gebonden aan enkele voorwaarden:

- Op 31 december van het vakantiedienstjaar ben je nog geen 25 jaar (het vakantiedienstjaar is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin de jongere vakantie neemt).
- Tijdens het vakantiedienstjaar heb je je studie, leertijd of opleiding beëindigd en heb je ten minste 1 maand gewerkt als gewone loontrekkende (niet als jobstudent). Op het ogenblik dat je de jeugdvakantie opneemt, ben je verbonden door een arbeidsovereenkomst in de privésector.

Voor je jeugdvakantiedagen kunt opnemen, moeten eerst de gewone betaalde vakantiedagen uitgeput zijn. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering.

3.3.3 Seniorvakantie

Ben je vijftigplusser en denk je recht te hebben op seniorvakantie? Om te kunnen genieten van deze regeling, voldoe je aan de volgende voorwaarden:

- Je bent minstens 50 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar.
- Je hebt recht op minder dan 4 weken van betaalde vakantie in het vakantiejaar als gevolg van een periode van volledige werkloosheid of van invaliditeit in de loop van het vakantiedienstjaar.



Is het verminderd aantal verlofdagen te wijten aan andere onderbrekingen, zoals tijdelijke werkloosheid, onbetaald verlof of loopbaanonderbreking, dan is deze regeling niet van toepassing.

- Je gewone betaalde vakantiedagen zijn al volledig uitgeput, hetzij tijdens een periode van tewerkstelling als loontrekkende, hetzij tijdens een periode van vergoede volledige werkloosheid.

Voor de dagen seniorvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering.

3.3.4 Europese vakantie

De Europese vakantieregeling is een aanvulling van onze betaalde vakantieregeling waardoor je nu het recht hebt op betaalde vakantie vanaf het eerste jaar dat je werkt of wanneer je het werk hervat na inactiviteit. Het gaat weliswaar om een voorschot op je dubbel vakantiegeld van het volgend jaar.

Modaliteiten:

- Je moet minstens 3 maanden hebben gewerkt (aanloopperiode).
- Je krijgt 1 week vakantie per 3 maanden werk. Na de aanloopperiode bouw je vakantiedagen op in verhouding tot je prestaties, maar je moet niet wachten op een volledig nieuwe periode van 3 maanden om bijkomende vakantiedagen te krijgen.

Voorbeeld:

Wie op 1 januari 2024 begint te werken en vanaf 1 juli 2024 vakantie wil nemen, dus na 6 maanden werken, heeft recht op 2 weken Europese vakantie.

Je vraagt het aan door het formulier van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen (meer informatie via <http://www.rjv.fgov.be>) en op te sturen.

Merk op!

- In hetzelfde kalenderjaar kun je jeugd- of seniorvakantie en Europese vakantie niet cumuleren.
- Het is financieel voordeliger om, als het kan, van de jeugd- of seniorvakantieregeling gebruik te maken.

3.3.5 Feestdagen

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt.

In 2024 en 2025 vallen de feestdagen op de volgende dagen:

Feestdag	2024	Dag	2025	Dag
Nieuwjaar	1 januari 2024	Maandag	1 januari 2025	Woensdag
Paasmaandag	1 april 2024	Maandag	21 april 2025	Maandag
Feest van de Arbeid	1 mei 2024	Woensdag	1 mei 2025	Donderdag
O.H. Hemelvaart	9 mei 2024	Donderdag	29 mei 2025	Donderdag
Pinkstermaandag	20 mei 2024	Maandag	9 juni 2025	Maandag
Nationale feestdag	21 juli 2024	Zondag	21 juli 2025	Maandag
O.L.V. Hemelvaart	15 augustus 2024	Donderdag	15 augustus 2025	Vrijdag
Allerheiligen	1 november 2024	Vrijdag	1 november 2025	Zaterdag
Wapenstilstand	11 november 2024	Maandag	11 november 2025	Dinsdag
Kerstmis	25 december 2024	Woensdag	25 december 2025	Donderdag

Valt een feestdag samen met een zondag of een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt? Dan wordt die dag vervangen door een dag waarop er gewoonlijk wel wordt gewerkt.



De vervangingsdag wordt gekozen door de ondernemingsraad of, bij gebrek aan ondernemingsraad, de syndicale delegatie. Is er ook geen syndicale delegatie, dan kan de vervangingsdag worden vastgelegd in overleg tussen werkgever en werknemer. Wordt via deze weg geen vervangingsdag gekozen, dan valt hij op de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag.

De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te brengen van de vervangingsdagen vóór 15 december van elk jaar. Daartoe wordt een gedagtekend en ondertekend bericht uitgehangen.

Werk je toch op een feestdag, dan moet je je inhaalrust nemen binnen de 6 weken na de feestdag. Wie meer dan 4 uur heeft gepresteerd op een feestdag, krijgt een volledige dag van inhaalrust. Voor prestaties van minder dan 4 uur heb je recht op minstens een halve dag inhaalrust voor of na 13 uur. Bovendien mag er op die dag niet langer dan 5 uur worden gewerkt.

3.4 Klein verlet

In de volgende belangrijkste situaties heb je in de sector van de elektriciens recht op dagen van klein verlet of kort verzuim:

- **Huwelijk**

- Eigen huwelijk: je krijgt 3 dagen vrijaf in de loop van de week waarin je trouwt of in de daaropvolgende week.
- Samenlevingsovereenkomst: je krijgt 3 dagen vrijaf bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract, in de loop van de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of in de daaropvolgende week.
- Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind, kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van

eender welk ander familielid dat woont onder hetzelfde dak als jij: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).

- **Geboorte**

Geboorte van je eigen kind of het kind van je echtgeno(o)t(e) of je wettelijk of feitelijk samenwonende partner. Vanaf 2023 heb je voor geboortes recht op 20 dagen. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.

- **Adoptie**

Wanneer een kind in het gezin wordt onthaald in het kader van een adoptie, heb je recht op adoptieverlof. Een werknemer die een minderjarig kind adopteert heeft recht op een individueel krediet van max. 6 weken adoptieverlof (dit krediet is dus niet overdraagbaar naar de andere adoptieouder). Het adoptieverlof van max. 6 weken per adoptieouder werd sinds 1 januari 2021 opgetrokken met 2 weken. In geval van twee adoptieouders moeten deze twee bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld. Je moet het adoptieverlof opnemen binnen de twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar je woont. Het adoptieverlof moet ook in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Tijdens de eerste 3 dagen behoud je je normale loon, voor de andere dagen ontvang je een uitkering van jouw ziekenfonds.

- **Overlijden**

- Overlijden van je echtgeno(o)t(e), je partner, je ouders (vader, moeder, stiefvader of stiefmoeder), je kind, de ouders of het kind van je echtgeno(o)t(e) of partner: je hebt recht op 3 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot 30 dagen na de dag van overlijden. Wonen deze personen bij je in, dan



heb je recht op 4 dagen klein verlet. Je hebt bovendien recht op 7 bijkomende dagen vrij te kiezen binnen het jaar na de dag van overlijden in het geval het je samenwonende partner, jouw of zijn/haar kind betreft of een pleegkind in geval van langdurige pleegzorg.

- Overlijden van familieleden die bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e) of partner: je hebt recht op 2 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot 30 dagen na de dag van het overlijden.
- Overlijden van familieleden die niet bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e) of partner: je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.
- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een voogd(es) van de minderjarige arbeid(st)er of van een minderjarig pleegkind waarvoor je als voogd(es) optreedt: je hebt recht op 1 vrije dag, de dag van de begrafenis.

• Allertei

- Een eigen, aangenomen of regelmatig door jou opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie: je krijgt 1 vrije dag, tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week.
- Je neemt deel aan een officieel bijeengeroepen familieraad: je krijgt de nodige tijd en hoogstens 1 dag vrijaf.
- Je zetelt in een jury, bent opgeroepen als getuige voor een rechtbank, bent opgeroepen door de arbeidsrechtbank, oefent het ambt van bijzitter uit in een hoofdstembureau bij verkiezin-

gen voor de gemeente of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, Europees): je krijgt de nodige tijd en hoogstens 5 dagen vrijaf.

3.5 Loopbaanverlof

Sinds 1 januari 2012 heeft elke arbeider uit de sector vanaf 58 jaar recht op loopbaanverlof. Op de leeftijd van 58 jaar gaat het om twee extra dagen verlof per jaar. Vanaf 60 jaar komt daar een derde verlofdag bij. De tweede extra verlofdag op 58 jaar wordt toegekend vanaf 1 januari 2017.

3.6 Anciënniteitsverlof

Nieuw! Vanaf 1 januari 2024 wordt een suppletief recht van 1 dag anciënniteitsverlof ingevoerd in de onderneming vanaf een anciënniteit vanaf 25 jaar in de onderneming.

4. Onderbreking van de loopbaan

4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen

Oorspronkelijk voorzag cao nr. 103 voorzag in verschillende vormen van tijdskrediet met en zonder motief. Nadat eerst de uitkering bij tijdskrediet zonder motief werd geschrapt, heeft de cao nr. 103ter van 20 december 2016 het tijdskrediet zonder motief definitief afgeschaft. Bij KB van 23 mei 2017 werden het recht op een onderbrekingsuitkering en het recht op tijdskrediet volledig op elkaar afgestemd.

Er zijn 5 zorgmotieven en er is 1 opleidingsmotief:

1. **Zorg voor je kind** jonger dan 8 jaar
2. **Zorg voor je gehandicapt kind** jonger dan 21 jaar
3. **Palliatieve zorgen** voor personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en terminaal zijn
4. **Zorg of bijstand voor een zwaar ziek gezinsof familielid**
5. **Bijstand of zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind** of voor een zwaar ziek of minder jarig kind dat deel uitmaakt van je gezin
6. Het volgen van een erkende opleiding


Tijdskrediet met motief
1° motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om een opleiding te volgen. ⁴	• 24 maanden anciënniteit in de onderneming vereist. • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig. • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5 %-drempel.	Voltijds en halftijds kan maar mits cao. In de sector elektriciens werd een sectorale cao gesloten.	Volledig behoud van pensioenrechten Merk op! Er is geen proportionele berekening bij deeltijdse opname van tijdskrediet. M.a.w. of je nu volledig, halftijds of 1/5 onderbreekt, de maximale duur blijft 36 maanden voor opleiding en 51 maanden voor zorg.

Tijdskrediet met motief
2° motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om • zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar⁵ (op aanvangsdatum tijdskrediet); • palliatieve zorg te verlenen; • bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind; • een zwaar ziek gezinslid⁶ bij te staan of te verzorgen; • zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.	• 24 maanden anciënniteit in de onderneming vereist. • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig. • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5 %-drempel. (Alleen arbeiders worden in rekening gebracht voor het bepalen van de drempel.)	• Voltijds en halftijds kan maar mits cao. In de sector elektriciens werd een sectorale cao gesloten. • Geen cao nodig om tijdskrediet op te nemen voor bijstand en zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of om zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar.	Volledig behoud van pensioenrechten Merk op! Als je al tijdskrediet met motief 'opleiding' (zie hoger) nam, wordt dit in mindering gebracht van deze 51 maanden. <i>Voorbeeld: Je nam al 30 maanden tijdskrediet voor een opleiding, dus heb je nog recht op 21 maanden om je zwaar ziek kind te verzorgen.</i>

(4) Minstens 360 uur per jaar of 120 uur per trimester/ opleiding centrum basiseducatie of behalen diploma secundair onderwijs 300 uur per jaar of 100 per trimester.

(5) Sinds februari 2023 is het recht op uitkeringen bij tijdskrediet 'zorg voor een kind' beperkt tot 48 maanden. Een werknemer die met dit motief voltijds tijdskrediet opneemt, krijgt ook alleen een uitkering als zijn of haar kind niet ouder is dan 5 jaar (i.p.v. 8 jaar).

(6) Gezinslid = samenwonend en familielid = 2° graad



Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)

- In de regel kan een werknemer pas instappen in een 1/2 of 1/5-landingsbaan met uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.
- In sommige gevallen kan toch nog worden ingestapt op een lagere leeftijd. Tot en met **30 juni 2025** is de instapleeftijd vastgelegd op **55 jaar voor een loopbaanvermindering met 1/5 of 1/2**. Dit tijdskrediet eindeloopbaan is beperkt tot 4 situaties en vereist het sluiten van een sectorale of ondernemings-cao. **In de sector elektriciens werd hierover een cao gesloten.**

Nieuw! Sinds 1 april 2019 kan een arbeider die zijn landingsbaan onderbrak voor een thematisch verlof opnieuw instappen in een landingsbaan met uitkeringen, zelfs als de leeftijdsvoorwaarde niet vervuld. Hiervoor is vereist dat de werknemer voor 2015 genoot van een landingsbaan met uitkeringen, deze landingsbaan onderbrak voor een thematisch verlof en een aanvraag doet voor het verderzetten van de oorspronkelijke landingsbaan.

Gevallen	Voorwaarden	Gevolgen voor pensioen
1. Tewerkgesteld zijn (bij begin van tijdskrediet eindeloopbaan) in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering	Als de 3 voorwaarden in het kader van de erkenning zijn vervuld: • Ontslagen worden vermeden door invoering van tijdskrediet eindeloopbaan; • Het aantal SWT'ers wordt beperkt door de invoering; • Er is akkoord van de minister.	Volledige gelijkstelling

2. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen	De 35 jaar beroepsloopbaan worden geteld zoals bij SWT 58 jaar/35 jaar loopbaan – zwaar beroep.	Gelijkstelling aan minimumrecht
3. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever: • 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep; • Of 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep.	Zwaar beroep (zoals bij SWT) • Wisselende ploegen • Onderbroken diensten • Nachtarbeid	Volledige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar tewerkgesteld zijn in een stelsel van nachtarbeid	Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	Volledige gelijkstelling

Uitzonderingen: Tijdskrediet vanaf 50 jaar

- De cao nr. 103 voorziet nog steeds in de mogelijkheid om tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 50 jaar op te nemen. Je kunt dus nog steeds instappen in dit stelsel, maar slechts onder strikte voorwaarden én zonder onderbrekingsuitkeringen.
- Er zijn dan ook geen gelijkstellingen voor je pensioen!



Tijdskrediet eindeloopbaan (Landingsbanen)				
Soorten landingsbaan	Loopbaan en tewerkstellingsvoorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Gevolgen voor pensioen
Uitz. 1: <u>recht op halftijdse vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: werknemers na een zwaar beroep dat ook op de lijst knelpuntberoepen staat	25 jaar loopbaan 24 maand minstens ¾ gewerkt ofwel gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar ofwel gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling
Uitz. 2: <u>recht op 1/5-vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: Werknemers na een zwaar beroep	25 jaar loopbaan 24 maand voltijds of 4/5	Geen sectorale cao voor de sector elektriciens	Onderworpen aan 5 %-drempel	Geen gelijkstelling
Of werknemers met een loopbaan van 28 voltijdse jaren op ogenblik van de kennisgeving en op voorwaarde van sectorale cao	28 jaar loopbaan 24 maand voltijds of 4/5			Geen gelijkstelling
Uitz. 3: <u>recht op halftijds en 1/5-vermindering</u> • Vanaf 50 jaar: Onderneming in moeilijkheden of herstructurering Aanvangsdatum in periode van erkenning Aantonen door landingsbanen: • Ontslagen vermeden • Werkloosheid met bedrijfstoelag verminderd • Minister bevestigt voorwaarden	25 jaar loopbaan 24 maand voltijds of 4/5	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling

4.2 Thematische verloven

4.2.1 Algemeen

Naast het recht op tijdskrediet met motief en landingsbanen heeft elke arbeider recht op 4 soorten zorgkrediet in de vorm van **ouderschapsverlof**, **verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden**,

verlof voor palliatieve zorg, **verlof voor mantelzorg**. Je kunt elk van deze soorten zorgkrediet opnemen zonder je andere rechten op tijdskrediet of landingsbanen in het gedrang te brengen.

	Ouderschapsverlof	Verzorging zwaar ziek familielid	Palliatieve zorg	Mantelzorg
Recht	- Voor elke ouder - Kind jonger dan 12 jaar (of jonger dan 21 jaar ingeval van handicap) zowel bij geboorte als adoptie	- Voor elke werknemer op voorwaarde attest⁷ behandelend arts - Gezins- of familielid⁸ dat lijdt aan een zware ziekte - Voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen	Elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is.	- Mits officiële erkenning en minstens 50u/m of 600u/j bijstand + - Erkend worden als mantelzorger door je ziekenfonds en deze erkenning zowel aan je werkgever als de RVA overmaken
Vormen	- Voltijds 4 maand per kind⁹ - Halftijds 8 maand per kind 1/5 gedurende 20 maanden 1/10 gedurende 40 maanden	- Voltijds hoogstens 12¹⁰ maanden - Halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden	Voltijds of proportioneel gedurende 1 maand, maar kan tweemaal met 1 maand verlengd worden	- Voltijds; zowel voor voltijdse als deeltijdse werknemers; 3 maand maar eenmaal verlengbaar 1/2 of 1/5; enkel voltijdse werknemers gedurende 6 maand maar eenmaal verlengbaar
Sociale rechten	Pensioen, ziekteof werkloosheidvergoeding worden berekend op het thematisch verlof.		voltijds loon; je geniet ontslagbescherming tenzij om redenen vreemd aan	

(7) Uit dit attest moet enerzijds blijken dat de werknemer zich bereid verklaart om bijstand en zorg te verlenen, maar anderzijds ook dat er een 'zorgbehoefte' is die de onderbreking verantwoordt.

(8) Gezinslid = elke persoon die samenwoont met werknemer, familielid = bloedverwanten tot de 2^e graad en aanverwanten tot de eerste graad van de werknemer.

(9) Voor ouders van kinderen (jonger dan 12 jaar) geboren voor 8 maart 2012, wordt enkel een uitkering voorzien voor de eerste 3 maand voltijds, voor de eerste 6 maand halftijds en voor de eerste 15 maand 1/5.

(10) Dit kan worden uitgebreid naar hoogstens 24 maanden als alleenstaande en als de medische bijstand vereist is voor een kind van hoogstens 16 jaar.

Sinds 1 juni 2019 kan ouderschapsverlof veel flexibeler worden opgenomen: in de vorm van 1/10 of in kortere periodes dan 1 maand. Dat laatste geldt ook voor de opname van het verlof voor medische bijstand. De werknemer kan van deze mogelijkheden wel alleen gebruik maken met het akkoord van de werkgever.



4.2.2 Zorgverlof hospitalisatie ziek kind

Dit is een bijzondere vorm van zorgverlof voor een zwaar ziek familielid.

Bij hospitalisatie van je minderjarig kind (ouder in de 1e graad en er mee samenwonen of belast met de opvoeding), kun je daarvoor 1 week zorgverlof opnemen. Dit kun je nog verlengen met 1 week.

Daartoe breng je je werkgever minstens 7 dagen voor de hospitalisatie op de hoogte met een attest van het ziekenhuis. Bij onverwachte situaties bezorg je dit attest zo snel mogelijk. Er kan via een koninklijk besluit een uitkering worden voorzien door de RVA. Dit uitvoeringsbesluit is **er op heden niet**, bijgevolg kan de RVA geen uitkering toekennen.

4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof

4.3.1 Moederschapsverlof

4.3.1.1 Moederschapsrust

De moederschapsrust duurt 15 weken¹¹ die worden opgesplitst in 2 periodes:

- **Prenatale of voorbevallingsrust: 6 weken (8 in geval van meerling)**
Van de prenatale rust moet minstens 1 week worden opgenomen voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De overige 5 weken mag je omzetten in postnatale rust. Let wel: dat geldt niet voor alle dagen prenatale rust. Onder meer werken stempeldagen en wettelijke vakantiedagen zijn wel overdraagbaar. Ziekte-dagen kun je in principe niet overdragen. Ook de laatste 7 dagen prenatale rust die niet kunnen opgenomen worden (vroeggeboorte) worden niet overgedragen.

- **Postnatale of nabevallingsrust: 9 weken**

De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt 9 weken (11 in geval van meerling). Bevalt de werkneemster op een dag waarop ze het werk al heeft aangevat, dan begint de postnatale rust te lopen vanaf de dag na de bevalling. De postnatale rust kan worden verlengd met het overdraagbare gedeelte van de prenatale rust en de eventuele hospitalisatie van de pasgeborene als die 7 dagen overschrijdt (tot maximaal 24 weken). Als de werkneemster de arbeidsonderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlengen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust.

4.3.1.2 Profylactisch verlof

Een werkneemster kan profylactisch verlof opnemen, als zij borstvoeding geeft of als zij tijdens of na haar zwangerschap omwille van het risico voor haar gezondheidstoestand niet meer mag werken of althans niet op de post waar ze normaal tewerkgesteld wordt.

Als zij bijgevolg tijdelijk een andere job uitoefent, dan moet de werkgever het loon voor dat werk uitbetalen. Is er een loonverschil, dan wordt het loon voor de tijdelijke job bijgepast door een vergoeding.

Bij een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, heeft zij geen recht op loon. Zij ontvangt dan een vergoeding van 90 % van haar begrensde brutoloon. Beide vergoedingen zijn ten laste van het ziekenfonds.

(11) Of 17 in geval van een meerling



4.3.1.3 Borstvoedingspauzes

Elke arbeidster heeft recht op borstvoedingspauzes (NAR-cao nr. 80).

Als werkneemster heb je het recht om je arbeidsovereenkomst te schorsen om je kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot 9 maanden na de geboorte. De duur van de pauzes hangt af van de effectieve arbeidsduur: een pauze van een halfuur voor een prestatie van 4 uur of meer per dag; twee pauzes van elk een half uur die ze in 1 of 2 keer kan opnemen gedurende de dag voor een dagprestatie van minstens 7,5 uur. Het aantal pauzes dat je neemt, is onbeperkt.

Voor die uren of halfuren borstvoedingspauze krijg je een vergoeding van 82 % van het brutoloon dat verschuldigd zou zijn geweest voor de pauzes. Deze vergoeding valt ten laste van het ziekenfonds.

4.3.2 Vaderschapsverlof

Bij de geboorte van een kind waarvan je vaderschap vaststaat, kun je sinds 1 januari 2023 20 dagen vaderschapsverlof opnemen. Deze dagen moet je opnemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. **De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de 17 overige dagen worden vergoed door het ziekenfonds.**

4.3.3 Geboorteverlof meemouders

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, heeft de arbeider die meemouder is, het recht om gedurende 10 dagen van het werk afwezig te zijn. Deze dagen zijn door de arbeider te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. **De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de resterende dagen worden vergoed door het ziekenfonds.**

Het recht komt toe aan de meemouder-arbeider die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is of die wettelijk of feitelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat. Het kan gaan om de lesbische partner van de moeder of om een mannelijke partner die het kind niet heeft erkend.

In de sector van de elektriciens werd dit klein verlet mee opgenomen in de sectorale regeling.

4.3.4 Adoptieverlof

Sinds 1 januari 2019 is het adoptieverlof uitgebreid tot maximaal zes weken. De duur wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid. Daarnaast is een geleidelijke verlenging van de duur van het verlof gepland, met een week per twee jaar, te beginnen vanaf 1 januari 2019. De adoptieouders verdelen de bijkomende weken onder elkaar. **Tijdens de eerste 3 dagen behoud je je normale loon, voor de andere dagen ontvang je een uitkering van jouw ziekenfonds.**

4.3.5 Pleegouderverlof

Voor werknemers die als pleegouder zijn aangesteld en die een minderjarig kind in hun gezin onthalen in het kader van een langdurige pleegzorg, bestaat een gelijkaardige regeling als voor het adoptieverlof.

4.4. Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)

Een werknemer kan omwille van 'dwingende redenen' maximaal 10 dagen per kalenderjaar afwezig blijven op het werk.



Dwingende redenen

Elke niet-voorzien gebeurtenis los van het werk:

- ziekte, ongeval of opname in het ziekenhuis van iemand die onder hetzelfde dak woont van de werknemer of van een aan- of bloedverwant in de 1^e graad;
- materiële schade aan de bezittingen van de werknemer;
- verschijnen in een rechtszitting waar de werknemer partij is;
- andere redenen vastgelegd in de onderneming.

De werkgever dient op voorhand verwittigd te worden en op zijn vraag moet de werknemer het bewijs van de dwingende redenen leveren.

10 dagen

Het verlof is onbetaald, tenzij anders vastgelegd in de sectorale cao 'Kort verzuim'. De dagen zijn wel gelijkgesteld voor de Sociale Zekerheid, niet voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.

5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

5.1 Algemene en sectorale regeling

De basisleeftijd om op SWT te kunnen gaan bedraagt in principe 62 jaar (met 40 jaar loopbaan voor mannen en 39 jaar/40 jaar loopbaan in respectievelijk 2023/2024 voor vrouwen). Deze voorwaarden worden geregeld door cao nr. 17. **In specifieke gevallen zijn lagere leeftijden mogelijk.** Voor zware beroepen, lange loopbanen en nachtarbeid is de leeftijdsvoorwaarde 60 jaar in 2023-2024.

Voor SWT bedrijven in moeilijkheden/herstructurering bedraagt de leeftijd 60 jaar vanaf 2023. Voor de ondernemingen die een collectief ontslag hebben aangekondigd, moet de leeftijd van 60 jaar bereikt zijn op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag. Voor een onderneming die werd erkend als een onderneming in moeilijkheden, moet de leeftijd van 60 jaar bereikt zijn op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst. De voorwaarden om te worden vrijgesteld van **beschikbaarheid** voor de arbeidsmarkt zijn ook verstrengd. Vanaf 2021 is een leeftijd van 62 jaar en loopbaan van 42 jaar vereist in geval van zware beroepen, lange loopbanen en bedrijven in herstructurering/moeilijkheden.



SWT - situatie 2023-2024				
SWT-stelsel	Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		Mogelijk in de sector elektriciens
Algemeen stelsel	62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 39 jaar (2023) 40 jaar (2024)	Mogelijk
SWT 35 jaar loopbaan	60 jaar ¹²	35 jaar ¹³ + zwaar beroep of 20 jaar nachtarbeid		Sectorale cao van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025
SWT 33 jaar loopbaan	60 jaar	33 jaar + zwaar beroep ¹⁴		Sectorale cao van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025
SWT 40 jaar loopbaan	60 jaar	40 jaar		Sectorale cao van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025
Medisch SWT	58 jaar	35 jaar + attest geneesheer Fedris ¹⁵		Sectorale cao van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 gesloten met oog op tussenkomst FBZ
SWT onderneming in moeilijkheden of herstructurering	60 jaar	10 jaar in de sector, gelegen in de laatste 15 jaar, ofwel 20 jaar in het algemeen		Ondernemings-cao nodig

(12) Aan de leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar moet voldaan zijn op het moment van het ontslag en uiterlijk op 30/06/2025.

(13) Aan de loopbaanvoorwaarde mag uiterlijk voldaan worden op de laatst gewerkte dag.

(14) 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar nachtarbeid, ploegenarbeid of onderbroken diensten.

(15) Federaal Agentschap voor beroepsrisico's (fusie vroegere Fondsen voor arbeidsongevallen en beroepsrisico's). Website: www.fedris.be

5.2 Vastklikken van je rechten

De leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor SWT worden steeds strenger.

Met deze strengere leeftijds- en loopbaanvoorwaarden loop je het risico dat je op een bepaald tijdstip aan de voorwaarden voldoet, maar dat dit niet meer het geval is op het einde van je arbeidsovereenkomst of op het einde van de geldigheidsperiode van de cao, omdat die voorwaarden ondertussen strenger zijn geworden.

Om dat te vermijden kun je je rechten vastklikken. Dat kan enkel op voorwaarde dat je tijdens de geldigheidsduur van de cao, de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde hebt bereikt.

Het vastklikken van je recht op SWT kan alleen voor een SWT op 62 jaar inclusief de uitzondering op 60 jaar (cao nr. 17 tricies septies). Alle andere SWT-stelsels zijn van deze mogelijkheid uitgesloten.

5.3 Aangepaste beschikbaarheid

Tot 31 december 2014 moesten arbeiders die op brugpensioen gingen, niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De arbeiders die na 1 januari 2015 tot het systeem van SWT toetreden, moeten in principe wel beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Voor hen geldt de aangepaste beschikbaarheid: ze zijn niet verplicht om actief naar werk te zoeken, maar moeten wel aan andere verplichtingen voldoen.

Hieronder vind je meer uitleg over de aangepaste beschikbaarheid alsook over de mogelijkheden om van de aangepaste beschikbaarheid vrijgesteld te worden.

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

- Ingeschreven blijven als werkzoekende
- Passend(e) werk/opleiding aanvaarden
- Je aanbieden bij de VDAB zelf, of bij een werkgever, als je door de VDAB daartoe wordt opgeroepen
- Meewerken aan de begeleiding die door de VDAB wordt aangeboden
- De VDAB gaat je een individueel actieplan voorstellen, uiterlijk 9 maanden na de aanvang van je werkloosheid. Dit actieplan houdt rekening met je individuele mogelijkheden. Na 1 jaar volgt een evaluatie
- Indien je je verplichtingen niet nakomt, kun je tijdelijk of definitief uitgesloten worden van het recht op uitkeringen.

Wie kan vrijstelling vragen van de aangepaste beschikbaarheid?

Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid	
SWT-stelsel	Modaliteiten
SWT 62 jaar (cao nr. 17 tricies septies)	• Indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60 / 35 jaar – zwaar beroep	• Indien je 62 jaar bent of • Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60 / 40 jaar – heel lange loopbaan	• Indien je 62 jaar bent of • Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
SWT 60 / 33 / 20 jaar + zwaar beroep	• Indien je 62 jaar bent of • Indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst
Medisch SWT	• Geen bijzondere voorwaarden, dus vanaf 58 jaar en 35 jaar beroepsverleden
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	• Indien je 62 jaar bent of 42 jaar beroepsverleden bewijst

6. Vorming & opleiding

6.1 Opleidingsinspanningen

De bijdrage die de werkgevers betalen voor permanente vorming bedraagt 0,60 % van de brutolonen van de arbeiders.

De wet-Peeters verving de vroegere interprofessionele doelstelling van 1,9 % van de totale loonmassa door een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen per werknemer per jaar. In uitvoering van de wet moeten de sectoren een groeipad bepalen om deze doelstelling te bereiken.

6.2 Vormingsrecht

In de sector van de elektriciens bestaat sinds 1 januari 2004 een (collectief) recht op vorming. Onder 'permanente vorming' wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector. Permanente vorming gebeurt tijdens de werkuren, tenzij dat niet anders kan of voor bij wet opgelegde opleidingen buiten de werkuren. De vorming moet bedrijfsrelevant zijn en de inzetbaarheid van de arbeider op de arbeidsmarkt verbeteren.

De arbeidsdeal (Wet van 3 oktober 2022) heeft dit regime aanzienlijk geconcretiseerd.

Vanaf 1 januari 2024 heeft een arbeider in een onderneming met minder dan 20 werknemers een individueel recht op vorming van 1 dag per jaar en een collectief recht van 3 dagen per jaar per voltijds equivalent (VTE). Vanaf 2026 zal dit individueel recht verhogen naar

2 dagen per jaar. In ondernemingen vanaf 20 werknemers hebben arbeiders een individueel recht op vorming volgens onderstaand groeipad :

- Vanaf 1 januari 2024: 3 dagen per jaar
- Vanaf 1 januari 2026: 4 dagen per jaar
- Vanaf 1 januari 2028: 5 dagen per jaar

Opleiding wordt bij voorkeur georganiseerd tijdens de werkuren, en dient maximaal te verlopen via de paritaire vormingsinstelling Volta. Vanaf 1 januari 2024 mag er 1 dag per jaar opgenomen worden in uren, de andere dagen mogen opgenomen worden in blokken van minimaal 4 uur. Vanaf 1 januari 2026 mogen er 2 dagen per jaar opgenomen worden in uren, de andere dagen mogen opgenomen worden in blokken van minimaal 4 uur. Het recht op vorming wordt toegekend in verhouding tot de tewerkstellingsbreuk.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever (tenzij bij dringende reden) behoudt de werknemer het recht op opleiding die niet zou zijn opgenomen gedurende de hernieuwbare schijf van 5 jaar die start op 1 januari 2024.

6.3 Premiekrediet

Indien de werkgever van het recht op vorming gebruik maakt om door Volta erkende opleidingen te organiseren voor zijn arbeiders, krijgt hij hiervoor een premie die evenwel begrensd is op 16 uren per arbeider per jaar. Voorwaarde is wel dat hij hiervoor bij Volta een correct ingevuld dossier voor de aanvraag van een premie indient. De arbeider zelf krijgt gedurende de opleiding zijn loon van de werkgever doorbetaald.



In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kan het premiekrediet slechts worden toegekend op basis van paritair goedgekeurde opleidingsplannen (zie 6.3).

Voor de erkende opleidingen die in een competentietest voorzien, wordt in een recht op remediëring voorzien. Bij niet-slagen heb je eenmalig recht op een herkansing, eventueel met steun en bijkomende opleiding vanuit Volta.

Meer informatie omtrent Volta kun je vinden op de website: <https://www.volta-org.be/nl>.

6.4 Bedrijfsopleidingsplannen

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging moet het opstellen en wijzigen van een bedrijfsopleidingsplan (BOP) in de onderneming paritair worden goedgekeurd. De besprekingen vangen aan vóór 15 november van het voorafgaande kalenderjaar en worden bij voorkeur afgerond op 1 februari. De voorstelling van het bedrijfsopleidingsplan dient genotuleerd te worden in het verslag van de ondernemingsraad. Het bedrijfsopleidingsplan moet jaarlijks voor 15 februari aan Volta worden overgemaakt. Ondernemingen zijn in elk geval verplicht een BOP op te maken vanaf 20 werknemers.

Een procedure werd vanaf 1 januari 2022 uitgewerkt die moet worden gevolgd wanneer de werknemersafvaardiging in de OR weigert het bedrijfsopleidingsplan goed te keuren. Deze procedure moet worden toegepast vanaf 1 januari 2022.

Indien in ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging de bereidheid bestaat een opleidingsplan uit te werken, kunnen de betrokken partijen hiervoor een beroep doen op de begeleiding van Volta.

De uitvoering van het bedrijfsopleidingsplan wordt in de onderneming paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair subcomité.

Bovendien moet Volta de bedrijfsopleidingsplannen opvolgen, met als doel de verhoging van het aantal opleidingsplannen enerzijds en de verbetering van de kwaliteit van de sectorale opleidingsplannen anderzijds.

Naast het hierboven omschreven 'individueel recht op vorming', blijft het vroeger systeem bestaan dat een werkgever zijn arbeiders kan inschrijven om een Volta-erkende opleiding te volgen. Deze opleiding kan opnieuw enkel plaatsvinden binnen de werkuren.

OP ZAK

- Vanaf 1 januari 2020 moet een procedure worden gevolgd wanneer de werknemersafvaardiging in de OR weigert het bedrijfsopleidingsplan goed te keuren.

6.5 Opleidingspaspoort en ervaringsbewijs

Wanneer een arbeider uit de sector heeft deelgenomen aan een door Volta erkende opleiding, krijgt hij ten persoonlijke titel een deelnameattest toegestuurd dat in het persoonlijk opleidingspaspoort moet worden gekleefd. Dit opleidingspaspoort geeft de arbeider een overzicht van de Volta-erkende opleidingen die hij heeft gevolgd.



De tijd die een arbeider nodig heeft om een competentietest voor een ervaringsbewijs af te leggen, moet worden beschouwd als een betaalde afwezigheid, met een maximum van 1 dag per kalenderjaar. Bovendien ontvang je als arbeider verplaatsingskosten voor de verplaatsing die je die dag hebt gedaan.

6.6 Opleidings-cv

Sinds 1 januari 2015 is de nieuwe cao rond het opleidings-cv van kracht, die vereist dat elke onderneming een opleidings-cv bijhoudt voor elke werknemer die behoort tot het PsC 149.01. De invoering van de Federal Learning Account verloopt parallel hieraan en wij houden de impact hiervan nauwlettend in de gaten.

- De login om toegang te krijgen tot jouw opleidings-cv verkrijg je via de website: <http://www.volta-org.be>.

6.7 Scholingsbeding

De werkgever mag geen opleidingskosten terugvorderen van de arbeider via een scholingsbeding voor opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald door Volta en verplichte opleidingen.

6.8 Vlaams opleidingsverlof (VOV)

Werknemers in de privésector hebben onder bepaalde voorwaarden recht op het Vlaams opleidingsverlof. Ze mogen afwezig zijn op het werk om een erkende opleiding te volgen, terwijl hun (begrensd) loon wordt doorbetaald. Na de opleiding kan de werkgever een forfaitair bedrag terugbetaald krijgen ter compensatie.

6.8.1 Voorwaarden

Om recht te hebben op VOV, moeten vier voorwaarden vervuld zijn:

- De opleiding moet geregistreerd zijn in de 'Vlaamse opleidingsdatabank'.
- Je moet minstens 50 % tewerkgesteld zijn in de privésector in het Vlaams Gewest.
- De vestigingseenheid van de werknemer – zoals vermeld in het arbeidscontract – ligt in het Vlaams Gewest.
- Je bent voor minstens 32 uur ingeschreven (mogen meerdere opleidingen zijn).

6.8.2 Welke opleidingen?

Indien u voldoet aan bovenstaande voorwaarden kan u gebruik maken van VOV voor onderstaande opleidingen:

- Arbeidsmarktgerichte opleidingen (geregistreerd in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives)
- Loopbaangerichte opleidingen (een opleiding die wordt aanbevolen in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan tijdens het volgen van loopbaanbegeleiding)
- Afleggen van examens bij de Vlaamse examencommissie
- Afleggen van examens georganiseerd door de Vlaamse gemeenschap om eerder verworven competenties te erkennen (ervaringsbewijs)

Cursussen die worden georganiseerd door de vakbonden (dus ook de vormingen van ABVV-Metaal) worden beschouwd als arbeidsmarktgerichte opleidingen. Als je vorming volgt bij ABVV-Metaal, betaalt de vakbond trouwens je loonverlies terug, indien je meer verdient dan het bruto begrensd bedrag.



6.8.3 Aantal uren VOV per schooljaar

Elke voltijdse werknemer heeft per schooljaar recht op maximaal 125 uren VOV. Je concreet aantal uren wordt bepaald door:

1. Je tewerkstellingspercentage

- Werk je deeltijds (minstens 50 %)? Dan wordt het max. aantal uren herberekend op basis van je tewerkstellingspercentage (in de maand september). Voorbeeld: je werkt 3/4 of 75 % in september 2021. Je hebt dat schooljaar recht op 93,75 uren VOV.
- Werk je 50 % met een vast uurrooster? Dan heb je alleen recht op VOV als er lesuren of examens samenvallen met je arbeidstijd (alleen tijdens die samenvallende uren kun je VOV opnemen).
- Werk je minder dan 50 % ? Dan heb je in principe geen recht op VOV (behalve wanneer je minstens 50 % werkt in de maand waarin je eerste opleiding van start gaat).

2. Het type opleiding/examen je dat volgt

- Opleidingen die regelmatige aanwezigheid vereisen: aantal uren VOV conform het aantal aanwezige lesuren
- Opleidingen gebaseerd op studiepunten: 4 uren VOV per studiepunt (Uitzondering: HBO5-opleidingen: 6 uren VOV per studiepunt tot en met schooljaar 2021-2022)
- Opleidingen in het volwassenenonderwijs: aantal uren VOV conform het voorziene aantal lestijden van de opleiding
- Het afleggen van examens bij de examencommissie: 8 uren VOV per examen
- Het afleggen van examens voor erkenning van verworven competenties: 16 uren VOV

Nieuw! Tijdens schooljaar 2021-22 gold een uitbreiding van het Vlaams opleidingsverlof. Wanneer een werknemer op vraag van zijn werkgever één of meerdere opleidingen volgt en daarnaast op eigen

initiatief ook nog een andere opleiding volgt, dan verdubbelt zijn recht op VOV (bijv. van 125 uren naar 250 uren voor een voltijdse werknemer). Deze uitbreiding werd verlengd voor het schooljaar 2023-24.

6.8.4 Loon

Het aantal uren dat je van het werk afwezig mag zijn met behoud van loon, is gelijk aan het aantal lesuren dat je volgt. Je krijgt wel enkel de uren uitbetaald waarop je daadwerkelijk de cursus bijwoonde. Het loon bij de opname van VOV is begrensd. Vanaf 1 september 2023 tot en met 31 augustus 2024 is het loon begrensd op 3.500 euro bruto per maand. Voor latere periodes: check de digitale versie van deze 'Op Zak'.

Merk op!

Voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest blijft het betaald educatief verlof (BEV) van toepassing. Meer informatie over het BEV vind je op <https://economie-werk.brussels/betaald-educatief-verlof>.



7. Werkbaar werk

We moeten allemaal langer aan het werk blijven. De pensioenleeftijd wordt tegen 2030 op 67 jaar gebracht. Voor jong en oud in de sector van de elektriciens is dit geen sinecure. Vandaar dat we sinds 2015-2016 inspanningen doen om de werkbaarheid in de sector te verbeteren. In 2019-2020 leidde dit voor het eerst tot concrete initiatieven. De sociale partners van de sector hebben op dat moment een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst werkbaar werk gesloten, met inwerkingtreding vanaf 1 januari 2020, op basis van volgende principes:

Maatregelen op ondernemingsniveau

Ondernemingen zullen moeten onderzoeken welke maatregelen kunnen genomen worden om de werkbaarheid binnen hun bedrijf te verhogen. De focus ligt daarbij op stress, burn-out en ergonomie. Het onderzoek zal gebeuren in overleg met de vakbonden op bedrijfsniveau (OR, CPBW of SD). Ter ondersteuning van de ondernemingen zullen door Volta tools worden uitgewerkt.

Loopbaanbegeleiding

Arbeiders van de sector zullen het recht krijgen om ten minste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met hun werkgever. Arbeiders die loopbaanbegeleiding volgen, zullen van het FBZ een tussenkomst kunnen krijgen in de kosten van de bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, wordt een bedrag van maximaal 80 euro per periode van zes jaar terugbetaald.

Zachte landingsbaan

Arbeiders vanaf 55 jaar die overgaan naar een andere functie, peter worden in het kader van een peterschapstraject of overstappen van een ploegen- of nach regime naar een dag regime zullen een vergoe-

ding kunnen krijgen van het FBZ. Ook arbeiders vanaf 60 jaar die van een voltijdse job overstappen naar een 4/5, zullen de vergoeding kunnen krijgen. De vergoeding zal het verschil compenseren tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 187,92 euro bruto per maand (bedrag vanaf 1 januari 2024).

Peterschap

Door Volta zal een peterschapsopleiding van 4 dagen worden uitgewerkt die gratis is voor alle peters en in aanmerking komt voor Vlaams opleidingsverlof en betaald educatief verlof. Voor elk van de 4 dagen zal aan de werkgever ook een half premiekrediet worden toegekend.

Kinderopvang

Sinds 1 januari 2019 is een tussenkomst in de kosten van kinderopvang ingevoerd. Arbeiders met kinderen tot de leeftijd van 14 jaar kunnen een vergoeding krijgen van het FBZ van 4 euro per dag per kind, met een maximum van 400 euro per jaar per kind, voor zover de kinderen worden opgevangen in een opvang erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et de l'Enfance en een fiscaal attest wordt voorgelegd.

Nieuw! Vanaf 1 januari 2024 heb je recht op 1 dag anciënniteitsverlof vanaf een anciënniteit van 25 jaar in de onderneming tenzij in jouw onderneming reeds een betere regeling bestaat.

8. Fonds voor Bestaanszekerheid

Hier vind je een overzicht van de aanvullende vergoedingen die worden betaald door het Fonds van Bestaanszekerheid (bedragen van toepassing vanaf 1 januari 2024). Alle informatie, alsook de nodige formulieren, kun je terugvinden op de website van het FBZ: <https://www.fbz-fse-elec.be>.

I. Tijdelijke werkloosheid

Voorwaarden:

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- in dienst zijn bij een werkgever van de sector

• Bedragen:

- 13,66 euro per werkloosheidsuitkering
- 6,83 euro per halve werkloosheidsuitkering
- Duur: maximaal 150 dagen per kalenderjaar waarvan 60 dagen betaald door het Fonds onbeperkt bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht, technische stoornis, sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof en slecht weer
- ook voor jeugd- en seniorvakantie

II. Volledige werkloosheid

Voorwaarden:

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- ontslagen zijn door een werkgever van de sector
- minstens 5 jaar anciënniteit in de sector
- 15 kalenderdagen wachttijd

• Bedragen:

- 7,19 euro per werkloosheidsuitkering
- 3,59 euro per halve werkloosheidsuitkering
- Duur: gedurende 120 dagen gedurende 200 dagen indien betrokkene ouder dan 45 jaar bij begin werkloosheid

(Uitdovend stelsel: zie opmerking)

III. Oudere werklozen zonder recht op conventioneel stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT = vroegere brugpensioen)

Voorwaarden:

- genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
- ontslagen zijn door een werkgever van de sector
- minstens 5 jaar anciënniteit in de sector
- + 55 jaar

(Uitdovend stelsel: zie opmerking)

IV. Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoeslag (SWT = vroeger brugpensioen)

Voorwaarden:

- ontslagen worden in het kader van SWT
- minstens 5 jaar anciënniteit in de sector

V. Ziekte

Voorwaarden:

- in dienst zijn bij een werkgever van de sector
- genieten van de wettelijke ziektevergoedingen
- bij deeltijdse werkhervatting: proratoerkenning van aanvullende ziektevergoeding

• Bedragen:

- 7,19 euro per volledige werkloosheidsuitkering
- 3,59 euro per halve werkloosheidsuitkering
- Duur: tot aan wettelijk pensioen

- ten laste van het Fonds: de helft van het verschil tussen het netto referteloon (= laatste nettoloon) en de werkloosheidsuitkeringen
- met een minimum van 7,19 euro per dag
- als je je rechten op SWT vastklikt bij de RVA, worden deze ook vastgeklikt binnen het Fonds.

• Bedragen:

- 2,03 euro/dag (6 uitkeringen per week)
- 1,01 euro/halve dag (6 uitkeringen per week)
- Duur: gedurende maximaal 36 maanden



VI. Oudere zieken Voorwaarden: + 55 jaar - in dienst zijn bij een werkgever van de sector - genieten van de wettelijke ziektevergoedingen - bij deeltijdse werkhervatting: prorata-toekenning aanvullende ziektevergoeding	- Bedragen: 9,94 euro per volledige ziekteuitkering 4,97 euro per halve ziekteuitkering - Duur: tot aan wettelijk pensioen - Wachttijd: 30 kalenderdagen
VII. Vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking Voorwaarden: + 53 jaar - genieten van een RVA-uitkering	- Bedrag: 89,26 euro per maand - Duur: 60 maanden
VIII. Landingsbaan 1/5 Voorwaarden: + 60 jaar + 55 jaar voor 1/5 en +57 jaar voor 1/2 in de gevallen bepaald in cao nr. 137	- Bedrag: 35,71 euro per maand voor 1/5 - Duur: tot de wettelijke pensioenleeftijd
IX. Kinderopvang Voorwaarden: - kinderen tot 14 jaar (of 21 igv handicap) in erkende opvang - tewerkstelling in sector op ogenblik aanvraag + fiscaal attest	Tussenkost van 4 euro per dag per kind, met max. 400 euro per kind per jaar
X. Sluiting van onderneming Voorwaarden: - minstens 45 jaar oud zijn 5 jaar anciënniteit in het bedrijf - niet binnen 30 dagen na ontslag opnieuw in dienst zijn genomen	Bedrag: 357,08 euro + 17,98 euro per jaar anciënniteit maximum 1.177,68 euro

Merk op!

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

- voor arbeiders die tewerkgesteld zijn met een contract van bepaalde duur;
- voor arbeiders die ontslagen zijn na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- voor arbeiders die al aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

9. Sociaal overleg

9.1 Syndicale delegatie

Het is mogelijk om binnen de onderneming een vakbondsafvaardiging op te richten. Dit is wel gebonden aan bepaalde voorwaarden.

Binnen de sector van de elektriciens kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in onderstaande gevallen:

Voor ondernemingen vanaf 50 arbeiders wordt het aantal afgevaardigden als volgt bepaald:

- 50 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden;
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders zijn tewerkgesteld, wordt een bijkomende effectieve en plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

Ook in kleinere ondernemingen met minder dan 50 arbeiders kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht. Het moet dan wel gaan over ondernemingen met minstens 35 werknemers, waarvan er minstens 30 het arbeidersstatuut hebben. Binnen deze ondernemingen kan er op schriftelijke vraag van 1 of meerdere vakbonden een vakbondsafvaardiging worden opgericht. Voor deze ondernemingen zijn er 2 effectieve mandaten beschikbaar. Voorwaarde is wel dat minstens 50 % van de arbeiders om een vakbondsafvaardiging verzoekt.

Wens je hieromtrent meer informatie, aarzel dan niet contact op te nemen met een ABVV-Metaal-kantoor.

9.2 Vakbondsvorming

In de sector van de elektriciens kunnen 12 dagen vakbondsvorming per periode van 4 jaar per effectief mandaat worden opgenomen.

De terugbetaling hiervan gebeurt door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

9.3 Werkzekerheid

Binnen de sector zal in geen enkele onderneming worden overgegaan tot meervoudig ontslag¹⁶ omwille van economische of technische redenen, vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidshervreiding, mobiliteit binnen de onderneming, beroepsopleiding, ... zijn uitgeput. O.a. om aan deze verplichting uitvoering te geven, bestaat er binnen Volta een sectorale tewerkstellingscel.

Vooraleer kan worden overgegaan tot collectief ontslag, moet een bepaalde overlegprocedure worden gevolgd.

- De ondernemingsraad moet ingelicht worden. Indien er geen ondernemingsraad is, moet de vakbondsafvaardiging op de hoogte worden gebracht. Is er ook geen vakbondsafvaardiging, dan licht de werkgever voorafgaandelijk en individueel de betrokken werknemers schriftelijk in.
- Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, moeten op ondernemingsvlak de besprekingen worden opgestart over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. In ondernemingen

(16) Ontslag van ten minste 3 arbeiders in ondernemingen met 23 arbeiders of minder, van ten minste 5 arbeiders in ondernemingen van 24 tot 47 arbeiders, van ten minste 6 arbeiders in ondernemingen van 48 tot 78 arbeiders, van ten minste 8 % van de arbeiders in ondernemingen vanaf 80 arbeiders, dit alles in de loop van een periode van 60 kalenderdagen.



zonder een vakbondsafvaardiging kan de overlegprocedure worden opgestart op initiatief van de vakbonden die de arbeiders vertegenwoordigen.

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

Daarnaast is er een sectorale aanbeveling voor de werkgever om bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf 55 jaar aan de betrokken arbeider mee te delen dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

10. Inzetbaarheid

10.1 Sollicitatieverlof

Tijdens de duur van de opzegtermijn heb je het recht om van het werk weg te blijven met behoud van je loon om een nieuwe job te zoeken.

Er zijn 2 mogelijke situaties:

- 1. Je hebt geen recht op een outplacementbegeleiding** (zie punt 9.2): het recht om afwezig te zijn wordt je toegekend à rato van een dag (of twee halve dagen) per week tijdens de laatste 26 weken van de opzegtermijn. Tijdens de voorafgaande periode mag de werknemer in principe enkel een halve dag per week van het werk wegblijven.
- 2. Je hebt recht op een outplacementbegeleiding:** je mag gedurende de volledige duur van de opzegtermijn een dag per week afwezig zijn om die begeleiding te volgen.

10.2 Outplacement

Outplacement is een dienstverlening (begeleiding, advies,...) die een ontslagen werknemer in staat moet stellen om op korte termijn bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige werk te vinden. Al sinds 2002 voorziet cao nr. 82 in een recht op outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn. Vanaf 2014 werd in een bijkomend recht op outplacement voorzien.

In de sector van de elektriciens speelt Volta een rol op het vlak van outplacement. Volta sluit overeenkomsten met outplacementkantoren en verspreidt hun adressenlijsten bij de werkgevers van de



sector. Volta verzekert ook een aantal taken aangaande informatie en oriëntatie op het vlak van tewerkstelling en opleiding.

10.2.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving (het algemene regime)

- Vanaf 1 januari 2014 kan elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzegtermijn (of een opzegvergoeding) van minstens 30 weken of wiens arbeidsovereenkomst een einde neemt ten gevolge van medische overmacht, genieten van een outplacementbegeleiding.
- Gedurende deze opzegtermijn van minstens 30 weken heb je recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren. De begeleiding volg je dan tijdens je sollicitatieverlof.
- Indien je ontslagen wordt met een opzegvergoeding, dan wordt je opzegvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding). Tot 31 december 2015 kon je een outplacementbegeleiding weigeren en je opzegtermijn van ten minste 30 weken behouden. Vanaf 1 januari 2016 wordt je opzegvergoeding sowieso verminderd met 4 weken, zelfs indien je de begeleiding weigert.
- Wie 45 jaar of ouder is en bij ontslag geen 30 weken opzegtermijn heeft, kan terugvallen op de regeling van cao nr. 82 (zie 9.2.2).

10.2.2 Recht op outplacement op basis van de cao nr. 82 (het bijzondere regime)

- Als je ontslagen wordt en op het ogenblik van jouw ontslag ben je minstens 45 jaar oud en heb je een ononderbroken anciënniteit bij je werkgever van 1 jaar, dan heb je recht op outplacement. Je werkgever is dan ook verplicht om je een outplacementbegeleiding aan te bieden. In twee gevallen is je werkgever dat niet verplicht, tenzij je er zelf om vraagt: wanneer je arbeidsduur minder dan de helft bedraagt dan je voltijdse collega's en wanneer je als

toekomstig volledig uitkeringsgerechtigd werkloze niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

- Volgens cao nr. 82 moet een outplacementbegeleiding voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria. Bovendien moet het outplacementaanbod gebeuren volgens een specifieke procedure en bestaat er een sanctie, als je werkgever zijn verplichting niet nakomt.



Verantwoordelijke uitgever:
Rohnny Champagne
J. Jordaensstraat 17 1000 Brussel



www.abvvmetaal.be