

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

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

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

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

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

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

Inhoudsopgave

1. Bevoegdheidsgebied	3
2 Beloning	6
2.1 loonbarema (bruto).....	6
2.1.1 Meerderjarigen	6
Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING/ Deelsector AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING	6
BRABANT	6
WEST-VLAANDEREN	6
OOST-VLAANDEREN (niet van toepassing op Volvo Cars & Volvo Group Belgium (Volvo Europa Truck)	7
ANTWERPEN	7
LIMBURG	7
LUIK - LUXEMBOURG	7
NAMEN	7
HENEGOUWEN	8
Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN	8
2.1.2 Functieclassificatie	11
Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING/ Deelsector AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING	11
WEST- EN OOST-VLAANDEREN	11
Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN	13
2.2 Premies/Vergoedingen	17
Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING	17
Deelsector AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING	17
Eindejaarspremie	17
Ploegenpremies	40
Overuren	44
Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN	47
Eindejaarspremie	47
Vakantiepremie	48
Premie voor nachtarbeid	49



	Premie voor lastige werken.....	49
	Scheidingspremie.....	50
3	Vergoeding voor Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten	51
	Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING	51
	Deelsector AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING.....	51
	Vervoerskosten	51
	Mobiliteitsvergoeding	55
	Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN	56
	Vervoerskosten	56
4	Arbeidsduur	59
4.1	Algemeen	59
4.2	Deelsector INDUSTRIELE en AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING	59
4.3	Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING	60
4.4	Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN	60

1. Bevoegdheidsgebied

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

Oprichting en wijziging

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

Artikel 1, § 1, punt 1

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

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

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

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

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

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

- ijzer- en staalvormgieterijen;
- draadtrekkerij, metaaltrekkerij, koudwalsen, profileren, kalanderen en de technieken die eraan verwant zijn;
- smeden, persen, indrijven van grote stukken, vormgeving na verwarming, en aanverwante bedrijven waaronder profielijzers, kettingen en buizen, de ongelaste stalen buizen uitgezonderd;
- plaatijzerbewerking en verschillende fabricages, zoals lichte en zware verpakkingen, plaatijzeren artikelen met industriële of niet-industriële bestemming, huishoudelijke toestellen, onderdelen voor het bouwbedrijf, metalen schrijnwerk, metalen meubelen, bedden, metalen ondermatrassen en matrassen;

- de fabricage en tevens het plaatsen van metalen schrijnwerk, met uitzondering van de ondernemingen die met eigen personeel de plaatsing van meer dan de helft van hun jaarlijkse productie verrichten en op voorwaarde dat die plaatsing op de werven meer dan 35 pct. van de door het geheel van de werklieden van de onderneming gewerkte uren vereist;
- bouw, montage en controle van bruggen, gebinten en liften;
- ketelmakerij en ketels;
- bouw van schepen en boten en de herstelling van zee- en binnenschepen;
- spoorweg- en trammaterieel;
- auto's, fietsen, vliegwezen en aanverwante bedrijven, waaronder de industriële fabricages van koetswerk, caravans, aanhangwagens en opleggers, alsmede de kinderwagens; de industriële fabricage veronderstelt de toepassing van industriële technieken zoals de productie aan de lopende band of in serie, met uitsluiting van kleine series of buiten series, en in tegenstelling met de ambachtelijke technieken;
- drijfkrachtmachines, pneumatische en hydraulische machines, compressors, pompen, ventilators, werktuigmachines, textielmachines, machines en werktuigen voor het vormen van thermoplastische en thermohardende kunststoffen of hieruit samengestelde materialen, diverse machines en al de onderdelen ervan, gereedschap;
- diverse mechaniekconstructies zoals voor raderwerk, kranenmakerij, algemene mechaniek, bandwerk;
- hef-, behandeling- en weegtoestellen;
- machines, toestellen en installaties voor verschillende nijverheidstakken, lichte machinebouw;
- materieel voor landbouw, tuinbouw en veeteelt;
- herstellen, onderhouden en controle van machines, apparaten, installaties en voertuigen voortgebracht door ondernemingen die afhankelijk van de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf of het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart;
- werken voor verbetering;
- revisie van benzine- en dieselmotoren;
- messenmakerij;
- kroonluchterfabricage;
- fabricage van alle verlichtings- en signalisatieapparatuur, inclusief hun plaatsing wanneer de onderneming het materieel dat zij installeert zelf geheel of gedeeltelijk vervaardigt;
- industrieel elektrisch materieel, klein installatiematerieel, elektrische huishoudtoestellen, fabricage, zonder plaatsing, van gloei-, fluor-, neon-, kwikdamp- en straallampen, lampbuizen en andere lampen;
- het aanleggen van elektrische installaties, met inbegrip van de neonisten, wanneer de onderneming het materieel dat zij installeert zelf geheel of gedeeltelijk industrieel vervaardigt;
- batterijen, accumulatoren;
- telecomunicaties, electronica voor industrieel of algemeen gebruik;
- radio- en televisietoestellen en de onderdelen ervan;
- meet- en laboratoriumtoestellen en soortgelijke toestellen;
- optiektoestellen;
- speciale medische uitrustingen, met uitzondering van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid;
- ritssluitingen;
- metalen speelgoed;
- fabricage van muziekinstrumenten;
- galvanisatie, vernikkelen, chromeren, polijsten, emailleren, schilderen van machines, metalen stukken of elementen; metaalkleuren, overschilderen en verlakken in de oven, bedekken van metaal door indompeling, omvlechten, plastificeren en de technieken die daarvan zijn afgeleid;
- verwerking en/of bewerking van plastische stoffen en aanverwante materialen voor het vervaardigen van producten voor de metaal-, machine- en elektrische bouw volgens technieken eigen aan de metaalverwerking;
- fabricage van gewapende plastic;
- fabricage van elementen voor verluchtungs- en luchtbehandelingsinstallaties;
- installaties voor waterbehandeling, inbegrepen de waterzuiveringsinstallaties (het elektromechanisch gedeelte);

- installaties voor afvalbehandeling (het elektromechanisch gedeelte);
- industriële uurwerkmakerij en goudsmederij;
- wapens en munitie;
- studie bureaus betreffende voornoemde bedrijfssectors.



2 Beloning

2.1 loonbarema (bruto)

2.1.1 Meerderjarigen

Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING/ Deelsector AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING

18/01/2024: indexering met 6,05%

CAO van 3 juli 2023 (181.568) KB 19/12//2023 - BS 08/01/2024

Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2023 voor onbepaalde duur.

NATIONAAL		
	Uurstelsel (op weekbasis)	
<i>Gewaarborgd minimumloon voor werklieden die een normaal rendement bereiken (alle productiepremies inbegrepen)</i>	38u.	15,1851 €

BRABANT		
<i>Voor het provinciaal barema is de provincie van de exploitatiezetel bepalend</i>	Uurstelsel (op weekbasis)	
Minimumloon	38u.	15,1851 €

WEST-VLAANDEREN		
<i>Voor het provinciaal barema is de provincie van de exploitatiezetel bepalend</i>	Uurstelsel (op weekbasis)	
Minimumloon	38u.	
Klasse 1		15,2541€
Klasse 2		15,5822 €
Klasse 3		15,7779 €
Klasse 4		16,0400 €
Klasse 5		16,3026 €
Klasse 6		16,6962 €
Klasse 7		17,0886 €
Klasse 8		17,6126 €
Klasse 9		18,0045 €
Klasse 10		18,4642 €
Klasse 11		18,9227 €



OOST-VLAANDEREN (niet van toepassing op Volvo Cars & Volvo Group Belgium (Volvo Europa Truck))

<i>Voor het provinciaal barema is de provincie van de exploitatiezetel bepalend</i>	Uurstelsel (op weekbasis)	
Minimumloon	38u.	
Klasse 1		15,3207 €
Klasse 2		15,6501 €
Klasse 3		15,8474 €
Klasse 4		16,1107€
Klasse 5		16,3743 €
Klasse 6		16,7687 €
Klasse 7		17,1638 €
Klasse 8		17,6909 €
Klasse 9		18,0847 €
Klasse 10		18,5462 €
Klasse 11		19,0059 €

ANTWERPEN

<i>Voor het provinciaal barema is de provincie van de exploitatiezetel bepalend</i>	Uurstelsel (op weekbasis)	
Gewaarborgd minimumloon	38u	15,1851 €

LIMBURG

<i>Voor het provinciaal barema is de provincie van de exploitatiezetel bepalend.</i>	Uurstelsel (op weekbasis)	
Gewaarborgd minimumloon	38u.	15,1851 €

LUIK - LUXEMBOURG

<i>Voor het provinciaal barema is de provincie van de exploitatiezetel bepalend</i>	Uurstelsel (op weekbasis)	
Gewaarborgd minimumloon (alle produktiepremies inbegrepen):	38u.	
Bij indienstneming:		15,1851€
Vanaf 6 maanden bij dezelfde werkgever:		15,1851 €

NAMEN

<i>Voor het provinciaal barema is de provincie van de exploitatiezetel bepalend.</i>	Uurstelsel (op weekbasis)	
Gewaarborgd minimumloon	38u.	15,1851€

HENEGOUWEN

Voor het provinciaal barema is de provincie van de exploitatiezetel bepalend

Gewaarbord minimumloon
(alle produktiepremies inbegrepen):

Uurstelsel (op
weekbasis)
38u.

Bij indienstneming:

15,1851 €

Vanaf 6 maanden bij dezelfde werkgever:

15,1851 €

Voor het bepalen van de periode van 6 maanden tewerkstelling bij dezelfde werkgever wordt de tewerkstelling als uitzendkracht in het kader van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die is ingegaan na 31/12/2011 in aanmerking genomen, ook in de toekomst, voor zover er geen onderbreking is van meer dan 4 maanden tewerkstelling bij dezelfde gebruiker of dezelfde werkgever (CAO van 20 september 2011 (110.525) KB 08/05/2013 - BS. 25/09/2013
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2012 voor onbepaalde duur.)

Indien de recurrente enveloppe niet bedrijfsspecifiek ingevuld wordt, dan zullen de effectieve en de baremieke bruto uurlonen van de arbeiders worden verhoogd met 0,4 pct. op 1 januari 2022. De niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies worden eveneens verhoogd met 0,4 pct. op 1 januari 2022, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan. (CAO van 27 oktober 2021 (169.138) KB 11/10/2022- BS. 03/03/2023
Deze CAO treedt in werking op 27 oktober 2021 voor onbepaalde duur.)

Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN

Onder "ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren" wordt verstaan: de onderneming die gespecialiseerd zijn in het monteren en het demonteren, afbreken op openluchtwerven van metalen gebinten en onderdelen van bruggen, reservoirs, gashouders, zwaar ketelwerk, bestanddelen van zware machinebouw, petroleuminstallaties, alsmede in het hanteren van zware stukken en het optrekken van metalen stellingen. Deze ondernemingen werken doorgaans voor rekening van deze welke het materiaal hebben vervaardigd of voor deze welke het gekocht hebben en het gebruik ervan hebben.

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

Juli 2023: Indexatie met 6,05 %

CAO van 11 juli 2011 (105.522) - KB 05/12/2012- BS 28/02/2013

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 voor onbepaalde duur

CAO van 20 december 2021 (172.262) - KB 09/10/2022- BS 22/02/2023

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 voor onbepaalde duur

Klassen		Basis	
		Basis	Effectief
Hulparbeider	Minimum	15,2657	18,0167
	Maximum	15,8687	18,7104
Keur-hulparbeider	Minimum	15,6079	18,3981
	Maximum	16,2242	19,1594
Geoefende werkman	Minimum	16,0446	18,9241
	Maximum	17,0117	20,0793
Keur-geoefende werkman	Minimum	16,4337	19,3865
	Maximum	17,4734	20,6401
Geoefende werkman werkend met lasbrander, vlamboog of luchthamer	Minimum	16,8021	19,8273
	Maximum	17,9103	21,1751
Geschoolde werkman	Minimum	17,3663	20,5074
	Maximum	18,2266	21,5256
Keur-geschoolde werkman	Minimum	17,6534	20,8625
	Maximum	18,6887	22,0988
Geschoolde werkman werkend met lasbrander, vlamboog of luchthamer	Minimum	18,0900	21,3631
	Maximum	19,2363	22,7489
Brigadier	Minimum	18,2355	21,5599
	Maximum	19,3648	22,9292
Meestergast	Minimum	19,2790	22,8306
	Maximum	20,4860	24,2554

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid die worden omgezet in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur vanaf 01/06/2007 nemen de anciënniteit over verworven in de betrokken onderneming.

Deze arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur mogen geen proefperiode voorzien, en voor zover de totale, niet noodzakelijk ononderbroken, duur van deze arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en deze arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minimum 14 dagen bedraagt. Worden enkel in aanmerking genomen, de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid die begonnen zijn na 01/01/2006 en waarvan de onderbrekingen tussen deze arbeidsovereenkomsten maximum 4 maanden bedragen.

(CAO van 19 december 2011 (109.292) - KB 13/03/2013 - BS 04/06/2013

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 voor onbepaalde duur).

Indien de recurrente enveloppe niet bedrijfsspecifiek ingevuld wordt, dan zullen de effectieve en de baremieke bruto uurlonen van de arbeiders worden verhoogd met 0,4 pct. op 1 januari 2022. De niet in procent uitgedrukte ploegen- en productiepremies worden eveneens verhoogd met 0,4 pct. op 1 januari 2022, tenzij hierover op ondernemingsvlak andersluidende conventionele afspraken bestaan.

(CAO van 6 december 2021 (171.253) KB 15/12/2022- BS. 20/03/2023

Deze CAO treedt in werking op 6 december 2021 voor onbepaalde duur.)

2.1.2 Funcieclassificatie

Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING/ Deelsector AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING

WEST- EN OOST-VLAANDEREN

CAO van 15 december 2008 (90.440)
(K.B. 18/11/2009 - B.S. 11/02/2010)
Minimumloonschaal, West-Vlaanderen

CAO van 16 februari 2009 (91.030)
(K.B. 19/05/2010 - B.S. 04/08/2010)
Minimumloonschaal, Oost-Vlaanderen

Artikel 2 - Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 januari 2009.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur,

Artikel 4 - Technische omkadering en huishoudelijk reglement

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

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

- | | |
|----------|---|
| Klasse 1 | <ul style="list-style-type: none">- onmiddellijke inzetbaarheid van de functiehouder, zonder enige schoolse opleiding;- vast repeterende taken onder continu toezicht - 100 pct. nacontrole; draagt geen verantwoordelijkheid tot fout;- geen enkel negatief aspect aanwezig m.b.t. de arbeidsomgeving;- de taken voorzien geen gebruik van handgereedschap. |
| Klasse 2 | <ul style="list-style-type: none">- inzetbaarheid van de functiehouder kan zonder enige schoolse opleiding mits een inwerktijd van minder dan 1 werkdag;- vast repeterende taken onder continu toezicht - 100 pct. nacontrole; draagt geen verantwoordelijkheid tot fout;- geen enkel negatief aspect aanwezig met betrekking tot de arbeidsomgeving;- taken eisen het gebruik van courant handgereedschap. |
| Klasse 3 | <ul style="list-style-type: none">- inzetbaarheid van de functiehouder kan na een korte interne opleiding (minder dan 1 dag) en een inwerktijd van minder dan 1 week;- vast opgelegde taken onder toezicht;- eventuele fouten zijn direct detecteerbaar en voor de oplossing kan steeds beroep gedaan worden op ondersteuning;- max. 1 invloedsfactor kan voorkomen in de arbeidsomstandigheden;- taken kunnen het gebruik van vooringestelde machines eisen. |
| Klasse 4 | <ul style="list-style-type: none">- inzetbaarheid van de functiehouder eist een algemene basiskennis met een inwerktijd van minder dan 1 week;- wisselende taken, binnen één activiteitsdomein en onder toezicht; |



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



- oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is van belang bij de uitvoering van de taken.

Klasse 10

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

Klasse 11

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

Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN

CAO van 26 mei 2008 (88.669)

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

Beroepenclassificatie

HOOFDSTUK IV. *Duurtijd, opheffing en vervanging*

Art. 5 - Duurtijd

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde duur. Ze vangt aan op 1 januari 2008 en houdt op te bestaan op 1 januari 2010, op voorwaarde dat artikel 6 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst toepassing vindt.

Art. 6 - Vervanging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal ten laatste op 1 januari 2010 vervangen worden door een collectieve arbeidsovereenkomst houdende een paritaire, analytische functiedassificatie.

Art. 7 - Stilzwijgende verlenging

§ 1. Indien op 31 december 2009 de ondertekenende partijen niet klaar zijn met het uitwerken van een paritaire, analytische functieclassificatie, wordt de huidige collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend verlengd voor de duur van 1 jaar.

§ 2. Deze stilzwijgende verlenging met telkens 1 jaar vindt steeds opnieuw plaats zolang niet voldaan is aan de toepassing van artikel 6.

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

II. Functieclassificatie sector monteerders

KLASSE I. *Werkman in opleiding*

Elementaire schoolopleiding zonder beroepservaring.

Specifiek :

Hulpwerkman

KLASSE II. *Keur-hulpwerkman*

Kennis van de stiel verworven door opleiding in de praktijk.

Specifiek :

Hulpmonteerder

Vrachtwagenbestuurder (rijbewijs c)

KLASSE III. *Geoefende werkman*

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

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

Specifiek :

Geoefende hulpmonteerder

Basis kraanmachinist

Vrachtwagenbestuurder (rijbewijs CE)

KLASSE IV. *Keurgeoefende werkman*

Niveau A3 of een gelijkwaardige vorming door bedrijfservaring. Kent en beheerst de gebruikelijke materialen en toestellen met hun aanwending. Beheerst het inzicht in een weinig ingewikkeld plan.

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

Specifiek :

Kraanmachinist niv. 1

Monteerder niveau 2

KLASSE V. *Specialist werkman*

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

Specifiek :

Lasser

Kraanmachinist niveau 2

Pijpfitter

Mechanieker

KLASSE VI. *Geschoolde werkman*

Basisschoolopleiding minstens A3 of een gelijkwaardige vorming door ervaring. Heeft degelijke noties over werkorganisatie en -vereenvoudiging. Bezit een grondige kennis van het vak, zowel in theorie als

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

Specifiek :

Lasser - Monteerder

Electricier

Mechanieker

Bankwerker-mechanieker

Kraanmachinist niveau 3

KLASSE VII. *Keur-geschoolde*

Basisschoolopleiding niveau A3 of een gelijkwaardige vorming door een grondige bedrijfservaring.

Heeft degelijke noties over werkorganisatie en werkvereenvoudiging.

Kent en beheerst de gebruikelijke materialen en toestellen met hun aanwending. Beheerst het inzicht in alle plannen. Beheerst de lezing en de interpretatie van eenvoudige en ingewikkelde lastenboeken.

Werkt zowel in ploegverband als zelfstandig. Is bekwaam om het werk zonder hulp, toezicht of instructies uit te voeren. Is bekwaam om een ploeg van 2 a 3 man te leiden. Kan zich onderhouden met derden over technische problemen en plannen. Moet als dusdanig het nodige respect kunnen afdwingen. Na overleg met een chef (brigadier of chef-monteerder) is hij bekwaam om het lastenboek uit te voeren en uit te leggen aan anderen. Kan een kort rapport opmaken. Voert het werk uit overeenkomstig de veiligheidsvoorschriften, technische gegevens, toleranties en is technisch verantwoordelijk ten opzichte van de leiding. Maakt voorstellen voor een verbeterde werkwijze.

Specifiek :

Monteerder 1e cat

Afsteller

Bankwerker-mechanieker niveau 1

Mechanieker motoren

Kraanmachinist niveau 4

Elektrisch en Tig lassen

Pijpfitter fabriceur

Machinefitter

KLASSE VIII. *Specialist geschoolde*

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

Specifiek :

Lasser niveau 1

Elektrisch lasser specialist

Pijpfitter-fabriceur specialist

Eerste monteerder stellingen

KLASSE IX. *Brigadier*

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

Specifiek :

Topograaf-afsteller

Brigadier

Kraanmachinist niveau 5

KLASSE X. Meestergast

Niveau A2/A3 of een gelijkwaardige vorming door bedrijfservaring. Heeft degelijke noties over werkorganisatie en werkvereenvoudiging. Spreekt minstens één vreemde taal.

Bezit voldoende bekwaamheid om een werf in te richten en te beheren: planifiering en verdeling van de arbeid, opvolging van de goede uitvoering ervan, opstelling van rapporten, beknopte verslagen.

Kent het werk grondig en volledig door theoretische kennis en praktische ervaring: geoefend in een stiel en bevoegd in de andere. Beheerst het inzicht in plannen en stelt een meetrapport op.

2.2 Premies/Vergoedingen

Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING Deelsector AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING

Eindejaarspremie

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

a) Algemeen

CAO van 6 juli 2015 (128.635)
(K.B.01/04/2016- B.S.06/06/2016)
Eindejaarspremie

Artikel 1. Toepassingsgebied

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

Art. 2. Pro rata ingeval van uitdiensttreding

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

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

Art. 3. Coördinatie provinciale CAOen betreffende eindejaarspremie

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

Art. 4. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2015 en is gesloten voor onbepaalde Tijd.

b) Nationaal (enkel voor deelsector Ambachtelijke metaalverwerking)

CAO van 13 mei 1971 (634)
(K.B. 05/07/1971 - B.S. 23/11/1971)
Vaststelling van de arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk I: *Toepassingsgebied*

Artikel 1

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

Hoofdstuk Vbis: *Eindejaarspremie*

Artikel 13bis

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

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

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

a) 2/3 van het bedrag wordt betaald bij de loonuitbetaling gelegen voor 31 december 1976;

b) 1/3 van het bedrag wordt betaald bij de loonuitbetaling gelegen voor 30 juni 1977.

Het bedrag van de eindejaarspremie is verschuldigd aan de werklieden die sedert ten minste drie maand in het personeelsregister van de onderneming zijn ingeschreven op 30 november van het refertejaar.

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

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

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

Hoofdstuk VIII: *Inwerkingtreding - Geldigheid*

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1971 en is geldig voor onbepaalde tijd.

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

West-Vlaanderen

CAO van 16 oktober 2017 (145.690)

(K.B. 07/10/2018 - B.S. 30/10/2018)

Eindejaarspremie - West-Vlaanderen

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

Art. 3.

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

Art. 4.

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

Wekelijkse arbeidsduur x 52 weken

12 maanden

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

Voor arbeiders tewerkgesteld in een variabel uurrooster is de wekelijkse arbeidsduur de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerealiseerd in een arbeidscyclus.
Arbeiders van wie in de loop van het referentiejaar het arbeidsregime gewijzigd wordt, bv. van voltijds naar deeltijds, ontvangen een eindejaarspremie in functie van de gepresteerde arbeidsregimes tijdens de referentieperiode.

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

§ 2. Rechthebbenden

a. Voltijdse tewerkstelling (vijfdagenweek)

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

b. Voltijdse tewerkstelling andere dan de vijfdagenweek

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

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

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

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

c. Deeltijdse tewerkstelling (met vast of variabel uurrooster)

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

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

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

d. Berekening van de effectieve arbeidsdagen

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

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

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

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

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

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

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

$$\frac{\quad}{5}$$

261 x aantal arbeidsdagen/week

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

1 x gemiddeld aantal arbeidsuren/week van een voltijdse arbeider

261 x gemiddeld aantal arbeidsuren/week van een deeltijdse arbeider

Art. 5. Gelijkstellingen

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

- a. De wettelijk betaalde feestdagen.
- b. De wettelijk voorziene dagen klein verlet, met inbegrip van het vaderschapsverlof.
- c. De dagen van arbeidsongeval.
- d. De dagen wettelijke vakantie.
- e. Ziekte en ongeval van gemeen recht: gelijkstelling van de eerste twee periodes van afwezigheid gedurende de referteperiode waarvoor gewaarborgd week- en/of maandloon werd betaald, met een maximum van zes maanden.
- f. De dagen syndicale vorming.
- g. De dagen gewettigde afwezigheid om dwingende redenen.
- h. De dagen zwangerschapsrust.
- i. De dagen compensatierust wegens arbeidsduurvermindering en wegens recuperatie van overuren.
- j. De dagen educatief verlof.
- k. De dagen anciënniteitsverlof.
- l. De dagen profylactisch en borstvoedingsverlof met een maximum van twee maanden voor elk van deze verloven voor zover de opname van deze dagen gebeurt met de goedkeuring van de arbeidsgeneesheer.

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

Art. 6.

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

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

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

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

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

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

Art. 7.

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

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

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

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

Of

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

Art. 8.

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

HOOFDSTUK IV. *Duur*

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 juli 2017. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Oost-Vlaanderen

CAO van 16 oktober 2017 (142.846)

(K.B. 11/07/2018 - B.S. 08/08/2018)

Eindejaarspremie - Oost-Vlaanderen

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1.

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

HOOFDSTUK II. *Toepassingsmodaliteiten inzake eindejaarspremie*

Art. 2. § 1. *Rechthebbenden*

a. Voltijdse tewerkstelling (vijfdagenweek)

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

b. Voltijdse tewerkstelling andere dan de vijfdagenweek

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

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

5

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

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

5

c. Deeltijdse tewerkstelling (met vast of variabel uurrooster)

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

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

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

d. Effectieve prestaties over twee referteperiodes

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

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

e. Berekening van de effectieve arbeidsdagen

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

§ 2. *Principe*

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

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

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

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

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

§ 3. *Berekeningsbasis*

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

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

a. Datum waarop het loon in aanmerking wordt genomen

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

b. De referteperiode

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

§ 5. *Uitbetaling van de premie*

Uitbetalingsdatum van de premie:

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

§ 6. *Pro rata uitbetalingen:*

- a) Onverminderd de in § 1 voorziene effectieve prestaties, wordt voor de berekening van het aantal maanden pro rata:
 - de indiensttreding vanaf de 1ste van de maand tot en met de 15de van de maand als een volledige maand prestatie aangezien;
 - de uitdiensttreding vanaf de 16de van de maand tot en met het einde van de maand als een volledige maand prestatie aangezien.
- b) Bij afdanking door de werkgever, behalve om zwaarwichtige redenen, in de loop van het refertejahr: 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- c) De gepensioneerde en arbeiders die in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage stapten, ontvangen op het ogenblik van de uitdiensttreding 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- d) In geval van overlijden van een arbeider, betaalt de werkgever 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- e) De arbeiders die zelf ontslag nemen: 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- f) Arbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk: 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- g) Arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt wegens definitieve medische overmacht ten gevolge van ziekte of ongeval zoals bepaald in artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand;
- h) Arbeiders die door de werkgever afgedankt worden om economische of technische redenen en die tijdens hun opzegtermijn hun tegenopzeg geven, ontvangen 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand. Einde arbeidsovereenkomst = einde van de tegenopzeg.
- i) Arbeiders die hun arbeidsovereenkomst schorsen wegens voltijdse loopbaanonderbreking ontvangen 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand.
- j) Voor zover niet voorzien in één van voormelde punten onder artikel 2, §6, de arbeiders waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt tijdens de referteperiode, ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst behoudens ingeval van een ontslag om dringende redenen in hoofde van de werknemer: 1/12de van het voorziene aantal uren per gepresteerde maand

§ 7. *Gelijkstellingen*

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

- a) Arbeidsongeval en beroepsziekte: gelijkstelling met een maximum van 365 kalenderdagen per arbeidsongeval/beroepsziekte. § 1 is hier niet van toepassing.
- b) Ziekte en ongeval van gemeen recht: gelijkstelling van de eerste twee periodes van afwezigheid waarvoor gewaarborgd week- en/of maandloon werd betaald met een maximum van zes maanden. Indien zich na deze eerste twee ziekteperiodes een hospitalisatie van de arbeider voordoet, al dan niet gevolgd door een herstelperiode, zal deze laatste periode eveneens gelijkgesteld worden, mits de bedoelde drie periodes geen 6 maanden overschrijden.
- c) Zwangerschap: gelijkstelling gedurende de wettelijke periode van afwezigheid.
- d) Wederoproeping onder de wapens; volledige gelijkstelling van de wederoproepingsperiode, met uitsluiting van een wederoproeping tijdens mobilisatie- of oorlogstijd.
- e) Klein verlet, jaarlijkse vakantie en betaalde feestdagen: volledige gelijkstelling voor de duur

voorzien bij wet of CAO.

- f) Tijdelijke werkloosheid: volledige gelijkstelling met uitsluiting van werkloosheid ingevolge staking in de onderneming. In ondernemingen welke zich in ernstige economische en financiële moeilijkheden bevinden, kan een afwijking bekomen worden mits het volgen van de voorziene verzoeningsprocedure.
- g) Educatie verlof, sociale promotie, syndicale vorming, familiaal verlof: volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij de desbetreffende wetten of CAOen.
- h) Andere betaalde wettelijke of conventionele afwezigheden: volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij desbetreffende wetten of CAOen.
- i) Geen gelijkstelling voor staking, lock-out.

§ 8. Aftrek wegens ongewettigde afwezigheden

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

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

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

HOOFDSTUK III. Slotbepalingen

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2017. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Antwerpen

CAO van 16 oktober 2017 (143.026)

(K.B. 29/06/2018 - B.S. 17/07/2018)

Eindejaarspremie - Antwerpen

HOOFDSTUK II. Toekennings- en betalingsmodaliteiten

Art. 2.

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

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

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

Voorbeeld: 165 uren in de 38-urenweek worden

- in de 36-urenweek:

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

- in de 37-urenweek:

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

- in de 39-urenweek:

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

- in de 40-urenweek:

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

Art. 3.

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

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

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

Art. 4.

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

- a. in dienst zijn op 1 december van het betrokken kalenderjaar;
- b. op die datum minstens drie maanden anciënniteit in de onderneming hebben bereikt.

Art. 5.

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

- a. aan de werklieden en werksters die gepensioneerd werden of in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag stapten in de loop van het refertearjaar, tegelijk met de laatste loonuitbetaling, tenzij zij bij hun vertrek andere minstens evenwaardige voordelen genieten overeenkomstig hetgeen gebruikelijk is in de onderneming;
- b. aan de persoon die de begrafeniskosten heeft gedragen voor een overleden werkmans of werkster, op voorlegging van het bewijs van betaling, hetzij het gebruikelijk is dat de onderneming bij overlijden andere minstens evenwaardige voordelen toekent;
- c. aan de werklieden die onder de wapens worden geroepen, tegelijk met de laatste loonuitbetaling voor de legerdienst of bij aanbidding van de betrokkene op het werk in de gevallen waar de eerste vermelde regeling niet meer kan worden toegepast;
- d. aan de werklieden en werksters die door de werkgever worden ontslagen wegens andere dan dringende redenen, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;
- e. aan de werklieden en werksters bij de beëindiging van de volgende arbeidsovereenkomsten: stagecontracten, contracten van bepaalde duur, contracten voor een duidelijk omschreven werk en vervangingscontracten, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;
- f. aan de werklieden en werksters waarvan de arbeidsovereenkomst een einde neemt wegens definitieve medische arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval zoals bepaald in artikel 34 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;
- g. aan de werklieden en werksters bij ontslag gegeven door de werknemer om te genieten van het wettelijk rustpensioen, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding.
- h. Voor zover niet voorzien in één van voormelde punten onder artikel 5, de arbeiders waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt tijdens de referteperiode, ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst behoudens ingeval van een ontslag om dringende redenen in hoofde van de werknemer.

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

Art. 6.

Met effectief gepresteerde dagen worden gelijkgesteld:

- de betaalde feestdagen;
- de vakantiedagen;
- de dagen klein verlet;
- de dagen van afwezigheid ingevolge arbeidsongeval, zolang de eindejaarspremie niet begrepen is in de arbeidsongevallenvergoeding, wanneer er prestaties in de referteperiode zijn geweest;
- de dagen van gedeeltelijke werkloosheid om economische redenen, met een maximum van 120 dagen per referteperiode;

- de dagen van ziekte en ongeval van gemeen recht, met een maximum van 90 dagen per geval (hervalling inbegrepen), zonder dat per referteperiode meer dan 90 dagen kunnen worden gelijkgesteld
- de dagen van afwezigheid wegens syndicale verplichtingen of syndicale vorming;
- de dagen van wederoproeping onder de wapens;
- de dagen van toegestane afwezigheid met een maximum van 5 dagen per referteperiode;
- de dagen van afwezigheid wegens educatief verlof of wegens sociale promotie;
- de dagen van afwezigheid wegens familiaal verlof;
- de dagen van werkloosheid wegens technische stornis, slecht weer of overmacht, met uitsluiting van overmacht als gevolg van staking in een gedeelte van de onderneming, met een maximum van 10 dagen per geval;
- de dagen van afwezigheid wegens zwangerschaps- en bevallingsrust (maximum 15 weken).
- de dagen van afwezigheid wegens "vaderschapsverlof" of wegens "adoptieverlof" in uitvoering van artikel 30, § 2 en 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd door de wet van 10 augustus 2001;
- de dagen van afwezigheid in het kader van de specifieke regeling "jeugdvakantie" in uitvoering van de wet 22 mei 2001 tot wijziging van artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van 28 juni 1971.

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

Art. 7.

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

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

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

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

HOOFDSTUK III. *Bijzondere bepalingen*

Art. 8.

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

HOOFDSTUK IV. *Duur*

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 1 juli 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Limburg

CAO van 16 oktober 2017 (142.845)

(K.B. 27/06/2018 - B.S. 27/07/2018)

Eindejaarspremie - Limburg

HOOFDSTUK II. *Toekennings- en betalingsmodaliteiten*

Art. 2.

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

kalenderjaar waarin de eindejaarspremie wordt toegekend.

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

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

Voorbeeld:

165 uren in de 38-urenweek worden:

- in de 36-urenweek: $\frac{36 \text{ u} \times 52}{12} = 156,00 \text{ u};$

- in de 37-urenweek: $\frac{37 \text{ u} \times 52}{12} = 160,33 \text{ u};$

- in de 39-urenweek: $\frac{39 \text{ u} \times 52}{12} = 169,00 \text{ u};$

- in de 40-urenweek: $\frac{40 \text{ u} \times 52}{12} = 173,33 \text{ u}.$

Art. 3.

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

Zij wordt op grond van het basisuurloon van december van het betrokken kalenderjaar, premies of toeslagen van welke aard ook niet inbegrepen, met uitzondering van de productiepremie.

Afwijkingen kunnen op het vlak van het bedrijf worden besproken.

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

Art. 4.

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

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

Art. 5.

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

- a) aan de werklieden en werksters die gepensioneerd werden of in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage stapten in de loop van het referentiejaar, tegelijk met de laatste loonuitbetaling, tenzij zij bij hun vertrek andere minstens evenwaardige voordelen genieten overeenkomstig hetgeen gebruikelijk is in de onderneming;
- b) aan de persoon die de begrafenis kosten heeft gedragen voor een overleden werkmans of werksters, op voorlegging van het bewijs van betaling, hetzij het gebruikelijk is dat de onderneming bij overlijden andere minstens evenwaardige voordelen toekent;
- c) aan de werklieden die onder de wapens worden geroepen, tegelijk met de laatste loonuitbetaling vóór de legerdienst of bij aanbidding van de betrokkene op het werk in de gevallen waar de eerste vermelde regeling niet meer kan worden toegepast;
- d) aan de werklieden en werksters die door de werkgever worden ontslagen wegens andere dan dringende reden, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;
- e) aan de werklieden en werkster bij de beëindiging van de volgende arbeidsovereenkomsten: stagecontracten, contracten van bepaald duur, contracten voor een duidelijk omschreven werk en vervangingscontracten, tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;
- f) aan de werklieden en werksters waarvan de arbeidsovereenkomst een einde neemt wegens definitieve medische arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval zoals bepaald in artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tegelijk met de laatste loonuitbetaling bij uitdiensttreding;
- g) Voor zover niet voorzien in één van voormelde punten onder artikel 5, de arbeiders waarvan de

arbeidsovereenkomst eindigt tijdens de referentieperiode, ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst behoudens ingeval van een ontslag om dringende redenen in hoofde van de werknemer.

Art. 6.

Met "effectief gepresteerde dagen" worden gelijkgesteld:

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

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

Art. 7.

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

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

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

HOOFDSTUK III. *Bijzondere bepalingen*

Art. 8.

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

HOOFDSTUK IV. *Duur*

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 1 juli 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Brabant (Brussel, Vlaams- en Waals Brabant)

CAO van 21 december 1998 (49.959)

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

Eindejaarspremie in de metaalsector van de provincie Brabant

Art. 2. Toekenningsvoorwaarden

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

Art. 3. Referteperiode

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

Art. 4. Bedrag

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

Worden gelijkgesteld met effectieve prestaties:

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

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

Art. 5. Ogenblik van betaling

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

Art. 6. Uitdiensttreding

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

Art. 7. Suppletieve regeling

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

Art. 9. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1998 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

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

CAO van 1 februari 1991 (28.701)

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

Eindejaarspremie in West-Henegouwen

HOOFDSTUK II. *Toekenningsvoorwaarden*

Art.2.

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

Art.3. Berekening.

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt als volgt berekend:

$$\frac{173 \text{ uren} \times \text{uurloon} \times \text{aantal gewerkte uren}}{1832}$$

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

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

$$\frac{169 \text{ uren} \times \text{uurloon} \times \text{aantal gewerkte uren}}{1784}$$

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

$$\frac{164,5 \text{ uren} \times \text{uurloon} \times \text{aantal gewerkte uren}}{1736}$$

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

$$\frac{160,33 \text{ uren} \times \text{uurloon} \times \text{aantal gewerkte uren}}{1658}$$

Art.4. Referentieperiode.

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

Art.5. Uurloon.

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

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

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

Art.6. *Gelijkstellingen.*

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

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

Art.7. *Ongeoorloofde afwezigheden.*

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

De verminderingen zijn de volgende:

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

Art.8. *Toekenningsvoorwaarden.*

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

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

Art.9. Betaaldatum.

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

HOOFDSTUK III. Andere toekenningsvoorwaarden

Art.10.

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

HOOFDSTUK IV. Algemene bepalingen

Art.11.

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

Art.12.

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

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

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

HOOFDSTUK V. Geldigheid van de overeenkomst

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 1991 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Henegouwen - Centrum

CAO van 16 september 1991 (28.891)

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

Eindejaarspremie voor de streek van het Centrum

HOOFDSTUK II. Eindejaarspremie

Art. 3.

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

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

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

Art. 4.

De eindejaarspremie wordt berekend naar rata van het aantal gewerkte uren gedurende het referentiejaar.

Om de premie te genieten is het dus niet nodig dat een werkmans:

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

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

Art. 5.

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

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor één onbepaalde tijd en treedt in werking op 1 januari 1991.

Henegouwen - Bergen-Borinage

Aangezien de eindejaarspremie in de CAO van deze regio lager is dan die in de nationale CAO van 13/05/1971 betreffende de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ambachtelijke metaalbewerkingsondernemingen (registratienr. 634 - K.B. 05/07/1971 - B.S. 23/11/1971), moeten de ambachtelijke metaalbewerkingsondernemingen de CAO van 13/05/1971 toepassen.

CAO van 16 oktober 2017 (144.650)

(K.B. 17/08/2018 – B.S. 13/09/2018)

Toepassing van het nationaal akkoord 2017-2018 in het bekken van Charleroi, de regio Bergen-Borinage en in de provincie Namen

I. Toepassingsgebied.

Artikel 1. De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen van het bekken van Charleroi, van de regio Bergen-Borinage en van de provincie Namen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111), met uitzondering van de ondernemingen die metalen bruggen en gebinten monteren.

II. Eindejaarspremie

Art. 2. Onafhankelijk van de bepalingen van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende een eindejaarspremie die momenteel toepasbaar zijn, komen de partijen overeen om in de gewesten of de provincie bedoeld in artikel 1 en vanaf het boekjaar 2017 een bijkomende sectorale jaarlijkse bruto eindejaarspremie in te voeren die gelijkwaardig is aan 1,1% van de brutolonen die voor 100% aangegeven zijn aan de RSZ in de loop van de referentieperiode (periode van 12 maanden van 1 december voorafgaand aan het boekjaar tot 30 november van het boekjaar).

Vanaf het boekjaar 2017 stemt het gewaarborgd minimumniveau van de sectorale eindejaarspremie van de betrokken gewesten of van de provincie bijgevolg overeen met het niveau van de gewestelijke of provinciale CAO verhoogd met de premie van 1,1% zoals bepaald door deze CAO.

Art. 3. Deze verhoging van het sectorale minimumniveau van de gewestelijke of provinciale eindejaars-premie mag geen verhoging teweegbrengen van de eindejaarspremies en/of van het gelijkwaardig voordeel in de ondernemingen die zich boven of gelijk aan dit nieuwe minimumniveau bevinden.

Art. 4. Voor zover er nog geen sectorale bepaling bestaat inzake eindejaarspremie voor de regio Mons-Borinage, verbinden de partijen zich ertoe om hierover een collectieve arbeidsovereenkomst te

sluiten.

III. *Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst*

Art. 6 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

CAO van 16 oktober 2017 (144.649)

(K.B. 17/08/2018 - B.S. 13/09/2018)

Invoering van een eindejaarspremie in de regio Bergen-Borinage

Artikel 1. Toepassingsgebied

Voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst, wordt verstaan onder "Regio Bergen-Borinage": het grondgebied van het administratief arrondissement Bergen, met uitzondering van de gemeenten Villers-Saint-Ghislain en Havré die behoren tot de regio Centre.

Art 2. Principe

Onder voorbehoud van wat verduidelijkt wordt in artikel 5 hieronder wordt, vanaf het boekjaar 2017, een eindejaarspremie toegekend van een bedrag van 1,1% van de brutolonen die voor 100 % aangegeven zijn aan de RSZ in de loop van de referentieperiode (periode van 12 maanden van 1 december voorafgaand aan het boekjaar tot 30 november van het boekjaar).

Art.3. Pro rata

De arbeider wiens overeenkomst afloopt in de loop van het boekjaar, ontvangt de eindejaarspremie berekend op de bezoldigingen die hij ontvangen heeft tussen de aanvang van de lopende referentieperiode en de datum van effectieve beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.

Art. 4. Betalingswijze

De eindejaarspremie wordt uitbetaald in de loop van de maand december van het betreffende jaar. Wanneer artikel 3 hierboven van toepassing is, wordt de premie uitbetaald bij het afsluiten van de rekening van de arbeider.

Art.5. Uitzonderingen

De eindejaarspremie bedoeld in deze overeenkomst is niet verschuldigd door de ondernemingen die al als overeenkomst of gebruik, een minstens gelijkwaardig loonvoordeel toekennen, en dit bovendien ongeacht de kwalificatie die hem wordt gegeven en de periode waarin de uitbetaling gebeurde.

Voor de ondernemingen die een lager loonvoordeel zouden toekennen, wordt de toekenning van de premie ingevoerd via deze overeenkomst beperkt zodat het totaal van dit loonvoordeel en/of deze premie niet hoger ligt dan de 1,1% bedoeld in artikel 2 hierboven.

Voor de ondernemingen daarentegen, die voor 2017 al een eindejaarspremie of een voordeel gelijkwaardig aan de 1,1% bedoeld in deze overeenkomst toekennen, zijn de bepalingen van artikel 4 van het nationaal akkoord van 15 mei 2017 van toepassing.

Art.6. Inwerkingtreding en duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2017.

Henegouwen - Charleroi

Aangezien de eindejaarspremie in de CAO van deze regio lager is dan die in de nationale CAO van 13/05/1971 betreffende de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ambachtelijke

metaalbewerkingsondernemingen (registratienr. 634 - K.B. 05/07/1971 - B.S. 23/11/1971), moeten de ambachtelijke metaalbewerkingsondernemingen de CAO van 13/05/1971 toepassen.

CAO van 17 september 1990 (25.673)

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

Eindejaarspremie in het bekken van Charleroi

Artikel 1. Toepassingsgebied

Voor de toepassing van deze CAO wordt verstaan onder:

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

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

Art.2.

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

Art.4.

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

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

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

Art.5.

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

Art.6.

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

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

Art.7.

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

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

Art.8.

Voor de ondernemingen, vermeld in artikel 2 mag de toekenning van een eindejaarspremie of van een gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan, waardoor het bruto-jaarloon in 1991 wordt verhoogd met 4%, niet worden samengevoegd met de toekenning van andere voordelen, die overeenstemmen met

een gelijkwaardige stijging, bepaald bij een interprofessioneel akkoord, bij een nationaal of gewestelijk akkoord of bij een ondernemingsakkoord gesloten voor 1991 en 1992, en zulks, nadat de goedkeuring is verkregen van de gewestelijke paritaire sectie.

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

Art.9.

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

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

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

Art.10.

Deze cao treedt in werking op 1 december 1990. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

CAO van 16 oktober 2017 (144.650)

(K.B. 17/08/2017 - B.S. 13/09/2018)

Toepassing van het nationaal akkoord 2017-2018 in het bekken van Charleroi, de regio Bergen-Borinage en in de provincie Namen

I. Toepassingsgebied.

Art. 1. De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen van het bekken van Charleroi, van de regio Bergen-Borinage en van de provincie Namen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111), met uitzondering van de ondernemingen die metalen bruggen en gebinten monteren.

II. Eindejaarspremie

Art. 2. Onafhankelijk van de bepalingen van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende een eindejaarspremie die momenteel toepasbaar zijn, komen de partijen overeen om in de gewesten of de provincie bedoeld in artikel 1 en vanaf het boekjaar 2017 een bijkomende sectorale jaarlijkse bruto eindejaarspremie in te voeren die gelijkwaardig is aan 1,1% van de brutolonen die voor 100% aangegeven zijn aan de RSZ in de loop van de referentieperiode (periode van 12 maanden van 1 december voorafgaand aan het boekjaar tot 30 november van het boekjaar).

Vanaf het boekjaar 2017 stemt het gewaarborgd minimumniveau van de sectorale eindejaarspremie van de betrokken gewesten of van de provincie bijgevolg overeen met het niveau van de gewestelijke of provinciale CAO verhoogd met de premie van 1,1% zoals bepaald door deze CAO.

Art. 3. Deze verhoging van het sectorale minimumniveau van de gewestelijke of provinciale eindejaars-premie mag geen verhoging teweegbrengen van de eindejaarspremies en/of van het gelijkwaardig voordeel in de ondernemingen die zich boven of gelijk aan dit nieuwe minimumniveau bevinden.

Art. 4. Voor zover er nog geen sectorale bepaling bestaat inzake eindejaarspremie voor de regio Mons-Borinage, verbinden de partijen zich ertoe om hierover een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten.

III. Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

Art. 6 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Namen

Aangezien de eindejaarspremie in de CAO van deze regio lager is dan die in de nationale CAO van 13/05/1971 betreffende de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ambachtelijke metaalbewerkingsondernemingen (registratienr. 634 - K.B. 05/07/1971 - B.S. 23/11/1971), moeten de ambachtelijke metaalbewerkingsondernemingen de CAO van 13/05/1971 toepassen.

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

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

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

Eindejaarspremie

Art. 2.

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

Art. 4.

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

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

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

Art. 5.

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

Art. 6.

De eindejaarspremie of het gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan moet in principe betaald worden in de loop van de maand december van het in aanmerking genomen jaar. Andere data en/of betalingsmodaliteiten kunnen evenwel worden bepaald op het niveau van elke onderneming, op voorwaarde dat de volledig premie of het gelijkwaardig voordeel ter vervanging ervan uiterlijk aan het einde van de maand januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin de referentieperiode valt, betaald wordt.

Art. 7.

De eindejaarspremie of het voordeel ter vervanging ervan wordt berekend naar rata van de arbeidsprestaties van de werklieden en werksters die de onderneming gedurende het referentiejaar om welke reden dan ook hebben verlaten- behalve in geval van ontslag om dringende redenen- en voor zover ze een jaar anciënniteit hebben op de datum van hun vertrek. Deze bepaling is enkel toepasselijk in de ondernemingen vermeld in artikel 2 van deze CAO.

Art. 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 1989. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd. (Artikel 4 is gewijzigd vanaf 1 januari 2012)

CAO van 16 oktober 2017 (144.650)

(K.B. 17/08/2017 - B.S. 13/09/2018)

Toepassing van het nationaal akkoord 2017-2018 in het bekken van Charleroi, de regio Bergen-Borinage en in de provincie Namen

I. Toepassingsgebied.

Art. 1. De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, op de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen van het bekken van Charleroi, van de regio Bergen-Borinage en van de provincie Namen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111), met uitzondering van de ondernemingen die metalen bruggen en gebinten monteren.

II. Eindejaarspremie

Art. 2. Onafhankelijk van de bepalingen van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende een eindejaarspremie die momenteel toepasbaar zijn, komen de partijen overeen om in de gewesten of de provincie bedoeld in artikel 1 en vanaf het boekjaar 2017 een bijkomende sectorale jaarlijkse bruto eindejaarspremie in te voeren die gelijkwaardig is aan 1,1% van de brutolonen die voor 100% aangegeven zijn aan de RSZ in de loop van de referentieperiode (periode van 12 maanden van 1 december voorafgaand aan het boekjaar tot 30 november van het boekjaar).

Vanaf het boekjaar 2017 stemt het gewaarborgd minimumniveau van de sectorale eindejaarspremie van de betrokken gewesten of van de provincie bijgevolg overeen met het niveau van de gewestelijke of provinciale CAO verhoogd met de premie van 1,1% zoals bepaald door deze CAO.

Art. 3. Deze verhoging van het sectorale minimumniveau van de gewestelijke of provinciale eindejaars-premie mag geen verhoging teweegbrengen van de eindejaarspremies en/of van het gelijkwaardig voordeel in de ondernemingen die zich boven of gelijk aan dit nieuwe minimumniveau bevinden.

Art. 4. Voor zover er nog geen sectorale bepaling bestaat inzake eindejaarspremie voor de regio Mons-Borinage, verbinden de partijen zich ertoe om hierover een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten.

III. Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

Art. 6 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Luik - Luxemburg

Aangezien de eindejaarspremie in de CAO van deze regio lager is dan die in de nationale CAO van 13/05/1971 betreffende de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ambachtelijke metaalbewerkingsondernemingen (registratienr. 634 - K.B. 05/07/1971 - B.S. 23/11/1971), moeten de ambachtelijke metaalbewerkingsondernemingen de CAO van 13/05/1971 toepassen.

CAO van 17 december 2007 (87.300), laatst gewijzigd door de CAO van 16 oktober 2017 (144.651)

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

(K.B. 17/08/2018 - B.S. 13/09/2018)

Eindejaarspremie voor de provincies Luik en Luxemburg

Art. 2. Principe

Vanaf het boekjaar 2013 wordt een eindejaarspremie toegekend van een minimumbedrag van 3% van de brutolonen die voor 100% aangegeven zijn aan de RSZ in de loop van de referentieperiode

(periode van 12 maanden van 1 december voorafgaand aan het boekjaar tot 30 november van het boekjaar).

Vanaf het boekjaar 2017 wordt een eindejaarspremie toegekend van een minimumbedrag van 4,1% van de brutolonen die voor 100% aangegeven zijn aan de RSZ in de loop van de referentieperiode (periode van 12 maanden van 1 december voorafgaand aan het boekjaar tot 30 november van het boekjaar).

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

Art. 3. Prorata

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

Art. 4. Betalingsmodaliteiten

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

Art. 5. Uitzonderingen

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

Art. 7. Inwerkingtreding en duur

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 december 2007. Zij wordt gesloten voor een onbepaalde duur. (*Artikel 2 is gewijzigd vanaf 1 juli 2017*)

Ploegenpremies

West-Vlaanderen

CAO van 25 november 2008 (90.441)

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

Loonsupplement voor arbeid in opeenvolgende ploegen

HOOFDSTUK III. *Bepaling*

Art. 3.

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

HOOFDSTUK IV. *Loonsupplement voor arbeid in opeenvolgende ploegen*

Art. 4.

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

Voorbeeld 1:

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

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

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

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

Voorbeeld 2:

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

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

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

HOOFDSTUK V. *Verschuiving van uurrooster*

Art. 5.

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

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

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

HOOFDSTUK VI. *Slotbepalingen*

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 januari 2009. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Oost-Vlaanderen

CAO van 25 november 2008 (90.438)

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

Loonsupplement voor arbeid in opeenvolgende ploegen

HOOFDSTUK III. *Bepaling*

Art. 3.

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

HOOFDSTUK IV. *Loonsupplement voor arbeid in opeenvolgende ploegen*

Art. 4.

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

Voorbeeld 1:

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

Een arbeider verdient 12,50000 EUR per uur op 1 april 2008 (uitgedrukt in de 38-urenweek).

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

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

Totaal: 100,0000 EUR.

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

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

Voorbeeld 2:

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

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

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

Totaal: 100,0000 EUR;

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

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

HOOFDSTUK V. *Verschuiving van uurrooster*

Art. 5.

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

Indien evenwel de verschuiving van uurrooster voor gevolg heeft dat een deel van de arbeidstijd buiten de normale arbeidstijd valt, dit wil zeggen buiten de uren door de arbeidswet beschouwd als normaal, met andere woorden de arbeidstijd de termijn van 6 uur 's morgens tot 20 uur 's avonds in de een of opeenvolgende ploegen wordt toegepast.
Er is een uitzondering op deze afwijking wanneer dergelijke verschuiving van uurrooster uitdrukkelijk door de arbeiders werd aangevraagd.

HOOFDSTUK VI. *Slotbepalingen*

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 januari 2009. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur

West-Henegouwen (Ath, Doornik, Moeskroen)

CAO van 26 november 2001 (60.763)

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

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

HOOFDSTUK II. *De omzetting in euro*

B. *Concretisering*

4. Omzetting van de bedragen vermeld in de CAO van 3 en 16 maart 1992, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 oktober 1994 (BS van 17/03/1995) van toepassing op de regio Henegouwen-West

Art. 11. De loontoeslagen voor uitzonderlijke en tijdelijke ploegenarbeid zullen zijn:

Op 1 januari 2002	BEF	EUR
Voor dagploegen	17,83	0,4420
Voor de nachtploeg	33,04	0,8190

HOOFDSTUK III. *Duur*

Art.12. De CAO wordt van kracht op 26 november 2001 en is voor onbepaalde tijd gesloten.

Henegouwen - Centre

CAO van 26 november 2001 (60.763)

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

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

HOOFDSTUK II. *De omzetting in euro*

B. *Concretisering*

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

Art. 9. De loontoeslagen voor ploegenarbeid zullen zijn:

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

HOOFDSTUK III. *Duur*

Art.12. De cao wordt van kracht op 26 november 2001 en is voor onbepaalde tijd gesloten.

Henegouwen - Bergen-Borinage

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

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

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

Loonvoorwaarden in de streek van Bergen-Borinage

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1.

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

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

Art. 4.

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

a) Opeenvolgende ploegen of veranderende uurroosters.

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

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

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

Art. 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 1 juni 1989. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd. *(Artikel 4 is gewijzigd vanaf 26 november 2001)*

Overuren

CAO van 19 juni 2017 (142.104)

(K.B. 23/02/2018 - B.S. 08/03/2018)

Vervanging van de CAO van 28 maart 2007 tot instelling van een plus minus conto

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en werklieden van ondernemingen

- actief in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen, vrachtwagens en autobussen en in de fabricage van onderdelen en toebehoren voor de voertuigen,
- actief in het bouwen van machines, apparaten en werktuigen

Voor zover ze gelegen zijn in de Vlaamse provincies of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en vallen onder het Paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Art. 4. Motivatie

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

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

De vier bovenstaande kenmerken blijken afdoend uit onderstaande elementen:

- De laatste jaren zijn deze ondernemingen genoodzaakt verregaande aanpassingen door te voeren ingevolge de liberalisering van de Europese en de wereldmarkten;
- De niet aflatende concurrentiedruk en de opkomst van de groeiemarkten beïnvloeden de investeringsbeslissingen van van deze ondernemingen;
- De concurrentie is niet alleen aanwezig tussen de verschillende ondernemingen maar ook binnen éénzelfde groep van ondernemingen, zowel op Europees als op wereldvlak
- Kenmerkend voor de betrokken ondernemingen is het feit dat de activiteit die zij ontplooiën bepaald wordt door langdurige productiecycli van meerdere jaren. Om te kunnen beantwoorden aan deze sterk stijgende of dalende vraag van deze producten doorheen hun productiecycli, moet er respectievelijk kunnen ingespeeld worden op deze langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk. Gezien de langdurige productiecycli is het niet mogelijk dit te organiseren binnen de bestaande wetgeving zonder overschrijding van de in de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalde referteperiodes.

Art. 7. Sectoraal kader

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

- 3° De maximale overschrijding van de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur alsook het maximaal aantal uren van overschrijding van de gemiddelde toegestane arbeidsduur:
 - 1) De dagelijkse arbeidsduur mag niet meer bedragen dan 10 uur per dag;
 - 2) De wekelijkse grens bedraagt maximum 48 uur per week;
 - 3) Het maximaal aantal uren van overschrijding van de gemiddelde toegestane arbeidsduur bedraagt 240 uur.
- 4° Omschrijving van de onderdelen van het bevoegdheidsdomein van het betrokken paritair orgaan: De omschrijving van de onderdelen van het bevoegdheidsdomein van het paritair orgaan, waarnaar de wet verwijst in artikel 208, § 2, 4° komt overeen met alle ondernemingen die vallen

onder toepassingsgebied van huidige CAO en die de motieven inroepen voorzien in artikel 204 van de wet, die erkend worden door de minister van Werk op unaniem en eensluitend advies van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 8. Procedure op ondernemingsniveau

§1. Voorafgaandelijke aan elk initiatief om op ondernemingsvlak een systeem van plus minus conto in te voeren zal de onderneming een gelijktijdige mededeling doen aan zowel het paritair comité als aan de werknemersvertegenwoordigers op ondernemingsvlak van zijn gemotiveerde intentie om het plus minus conto in te voeren.

Vanaf de aankondiging van deze intentie start op ondernemingsvlak een informatie en consultatieperiode van 6 weken. De onderhandelingen op ondernemingsvlak over de invoering van een plus minus conto kunnen pas na afloop van deze 6 weken opgestart worden binnen het wettelijke en sectorale kader

§ 2. Een onderneming zal het bij deze CAO ingevoerd afwijkend regime slechts kunnen toepassen wanneer op ondernemingsniveau een CAO gesloten wordt tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging dient een CAO te worden gesloten met alle werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité.

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

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

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

§ 4. De CAO gesloten op ondernemingsniveau dient, binnen de door artikel 7 vastgestelde grenzen, de concrete toepassingsmodaliteiten vast te leggen.

Minstens moeten volgende punten worden gepreciseerd:

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

§ 5. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, worden de bepalingen van de CAO, gesloten in uitvoering van en conform met de bepalingen van dit artikel, die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingeschreven zodra

deze CAO werd geregistreerd op de Griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Art. 9. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 juli 2017, onder voorwaarde van goedkeuring door de Minister van Werk en na unaniem en eensluidend advies van de Nationale arbeidsraad.

Bijlage aan de CAO van 19 juni 2017 tot instelling van een plus minus conto

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

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

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

Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN

Eindejaarspremie

CAO van 19 juni 2017 (142.807)
(K.B. 15/04/2018 - B.S.30/05/2018)
Eindejaarspremie

HOOFDSTUK IV. *Eindejaarspremie*

Art. 4. Bedrag en berekeningsbasis

§1. De eindejaarspremie wordt vastgesteld op 8,33% van het jaarlijks brutoloon:

- met uitsluiting van het loon gewaarborgd in geval van ziekte doch met inbegrip van het normaal loon dat overeenkomt met de eerste veertien kalenderdagen van afwezigheid wegens ziekte, voor zover het om een ononderbroken periode gaat

Het normaal loon dat in aanmerking dient genomen, is gelijk aan het loon dat voor effectief gewerkte dagen zou worden betaald;

- met uitsluiting van het loon voor bijkomende prestaties zoals ondermeer de overloontoeslag;

- vermeerderd met de volgende elementen:

* het normaal loon dat overeenkomt met alle afwezigheidsdagen te wijten aan een arbeidsongeval, voor zover er prestaties zijn in het refertejaar;

* met het normaal loon voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten;

* met het normaal loon voor wettelijke feestdagen;

* het normaal loon voor afwezigheidsdagen tijdens de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens zwangerschaps- en bevallingsrust;

* het normaal loon voor de uren gepresteerd in het kader van de overbruggingstijd voorzien in het koninklijk besluit van 11 januari 2001 (Belgisch Staatsblad van 24 januari 2001).

* het normaal loon voor de afwezigheidsdagen naar aanleiding van de volledige periode van het geboorteverlof.

* het normaal begrensd loon in geval van betaald educatief verlof

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

§3. De partijen bevelen aan dat "jaarlijks brutoloon" zo wordt gelezen dat alle uren gepresteerd in het kader van het koninklijk besluit van 11 januari 2001 betreffende verplaatsingstijd (Belgisch Staatsblad van 24 januari 2001) hierin opgenomen zijn.

Art. 5. *Ogenblik van de betaling*

§ 1. Voor de eindejaarspremie 2017 wordt het bedrag van de eindejaarspremie of het saldo van het bedrag, indien er bij voorschotten wordt betaald, uitgekeerd in de loop van de maand januari 2018, behalve in geval van artikel 6, § 2 en § 3. De betaling van de premie gebeurt dan op het ogenblik van uitdiensttreding.

§ 2. Voor de eindejaarspremie 2018 wordt het bedrag van de eindejaarspremie of het saldo van het bedrag, indien er bij voorschotten wordt betaald, uitgekeerd in de loop van de maand december welke volgt op het refertejaar, behalve in geval van artikel 6, § 2 en § 3. De betaling van de premie gebeurt dan op het ogenblik van uitdiensttreding.

Art. 6. *Rechthebbenden*

§1. Dat bedrag is verschuldigd aan de arbeiders die in het personeelsregister van de onderneming op 30 november van het refertejaar ingeschreven zijn.

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

§3. Vanaf 1 juli 2017 wordt het percentage van 8,33% volgens dezelfde regeling als onder artikel 4 toegepast op het loon van het refertejaar voor de arbeiders aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt in de referteperiode ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst (behalve in geval van ontslag om dringende reden van de werknemer door de werkgever).

In geval van opzegging door de arbeider vanaf 1 juli 2017 is er ook recht op een eindejaarspremie voor zover de arbeider 1 jaar of meer anciënniteit heeft in de onderneming

Art. 7. *Begrip refertejaar*

§ 1. Voor de eindejaarspremie 2017 dient voor de toepassing van de voormelde bepalingen, "refertejaar" te worden verstaan als het kalenderjaar dat aan de uitbetaling van de premie voorafgaat.

§ 2. Voor wat betreft de eindejaarspremie 2018, loopt de referteperiode voor de berekening van de eindejaarspremie van 1 januari 2018 tot en met 30 november 2018.

§ 3. Vanaf de eindejaarspremie 2019 loopt de referteperiode voor de berekening van de eindejaarspremie van 1 december van het jaar voorafgaand aan het jaar waarop de premie betrekking heeft, tot en met 30 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

HOOFDSTUK V. *Duur*

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Vakantiepremie

CAO van 20 december 2021 (172.264)

(K.B. 09/10/2022 - B.S. 22/02/2023)

Wijziging en coördinatie van de CAO betreffende de premies

Art. 7. *Vakantiepremie*

§ 1. Er wordt aan de werklieden, in dienst bij de onder artikel 1 bedoelde werkgevers, een vakantiepremie toegekend. Vanaf 1 januari 2022 wordt deze premie verhoogd tot 157,12 EUR hetzij 14,28 EUR per gepresteerde maand en met een maximum van 11 gepresteerde maanden per jaar.

§ 2. Voor de werklieden die in de loop van het betrokken kalenderjaar in dienst komen of de onderneming verlaten geldt een pro rata temporis regeling waarbij elke begonnen maand geldt als een volledige maand.

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

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

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

Art. 9. Duurtijd en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Premie voor nachtarbeid

CAO van 20 december 2021 (172.264)

(K.B. 09/10/2022 - B.S. 22/02/2023)

Wijziging en coördinatie van de CAO betreffende de premies

Art. 2. Premie voor nachtwerk

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

Art. 9. Duurtijd en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Premie voor lastige werken

CAO van 20 december 2021 (172.264)

(K.B. 09/10/2022 - B.S. 22/02/2023)

Wijziging en coördinatie van de CAO betreffende de premies

Art. 3. Premie voor lastige werken

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

Onder "bedoeld werk" dient begrepen:

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

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

Art. 9. Duurtijd en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Scheidingspremie

CAO van 20 december 2021 (172.264)

(K.B. 09/10/2022 - B.S. 22/02/2023)

Wijziging en coördinatie van de CAO betreffende de premies

Art. 4. Scheidingspremie

De bij artikel 1 bedoelde werklieden die de nacht buiten hun woonplaats doorbrengen omwille van beroepsbezigheden, ontvangen een scheidingspremie van 14,28 EUR per nacht.

Art. 9. Duurtijd en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022 en is gesloten voor onbepaalde duur.

3 Vergoeding voor Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten

Met ingang van 30 juli 2020 moeten de vergoedingen worden uitbetaald aan de werknemers die uitsluitend zijn gedetacheerd onder de voorwaarden vermeld in artikel 5, 1^{ste} paragraaf, 2^{de} lid, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in België en de naleving ervan. Met andere woorden: zij moeten slechts uitbetaald worden wanneer de gedetacheerde werknemers zich moeten verplaatsen naar of van hun gewone werkplaats in de België of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden.

Zij kunnen echter niet van toepassing zijn op de verplaatsingen verricht tussen het land van herkomst en de werkplaats in België.

<p>Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING Deelsector AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING</p>
--

Vervoerskosten

CAO van 20 december 2021 (172.257)

(K.B. 07/10/2022 - B.S. 17/02/2023)

Tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten

Art. 3. Openbaar vervoer

Vanaf 1 juli 2019 is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 van 23 april 2019 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/10 van 28 mei 2019, van toepassing.

Voor het gedeelte van de woon-werkverplaatsing afgelegd met een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer zijn de andere bepalingen van deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

Als extra stimulans om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan, bevelen de ondertekenende partijen de ondernemingen aan om de derdebetalersregeling toe te passen waar mogelijk.

Art. 4. *Tussenkomst voor ander vervoer*

De werkgever betaalt per arbeidsdag een tussenkomst aan de werknemer in de reiskosten.

De hoogte van deze tussenkomst is afhankelijk van de aard van het vervoermiddel en de totale afstand heen en terug tussen woonplaats en de plaats van tewerkstelling. Deze tussenkomst wordt maandelijks betaald.

Art. 5. *Gegevens*

De werknemer dient alle nodige gegevens aan de werkgever over te maken over zijn woonplaats, de aard van de gebruikte vervoermiddelen en het aantal kilometers tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

Al de wijzigingen aan deze gegevens geeft de werknemer zo snel mogelijk door.

De werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van deze gegevens nagaan en vragen om bewijsstukken voor te leggen.

Art. 6. Afstand van de woon-werkverplaatsing

Voor het vaststellen van de afstand afgelegd tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling of een deeltraject hiervan, wordt het kortste traject voor het betrokken vervoermiddel in aanmerking genomen, tenzij anders overeengekomen is op ondernemingsvlak.

De totale afstand heen en terug wordt afgerond naar de hogere of lagere kilometer naargelang een afstand van 500 meter overschreden werd of niet.

Bij betwisting wordt het aantal kilometers bepaald door gebruik van een automatische routeplanner, ingesteld op het vervoermiddel dat gebruikt wordt (bijvoorbeeld www.google.be/maps).

Per werkdag komt maximaal éénmaal de heen- en éénmaal de terugweg in aanmerking voor een vergoeding, tenzij de bijkomende woon-werkverplaatsingen verricht zijn op expliciete vraag van de werkgever.

Art. 7. Vergoeding voor het gebruik van de fiets

De werknemer die verklaart gebruik te maken van de fiets en deze effectief gebruikt voor de woon-werkverplaatsing, heeft recht op een fietsvergoeding. De fietsvergoeding bedraagt 0,18 EUR per effectief afgelegde kilometer per fiets met een maximum van 7,20 EUR per werkdag.

De tussenkomst per werkdag zal evenwel minimaal 1,00 EUR bedragen voor verplaatsingen tot en met 6 afgelegde kilometers zonder dat hierbij het maximaal grensbedrag voor de fiscaal vrijgestelde fietsvergoeding kan overschreden worden. (op moment van de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst : 0,24 EUR/km).

Onder "woon-werkverplaatsing met de fiets" wordt verstaan: elke werkelijk gedane verplaatsing van de werknemer tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling met een rijwiel, een gemotoriseerd rijwiel of een speed pedelec, zoals gedefinieerd in het algemeen reglement op de politie van het wegverkeer, met dien verstande dat de gemotoriseerde rijwielen en de speed pedelecs enkel in aanmerking komen wanneer ze elektrisch worden aangedreven.

Zowel fietsen in eigendom van de werknemer, in gebruik door een deel- of huurformule of ter beschikking gesteld op enige andere wijze komen in aanmerking voor een vergoeding.

Indien de fiets ter beschikking gesteld wordt door en volledig ten laste is van de werkgever, kan de werkgever de cumulatie met deze fietsvergoeding uitsluiten.

Indien de werkgever een wagen ter beschikking stelt van de werknemer en deze volledig ten laste neemt, kan de werkgever de cumulatie met deze fietsvergoeding uitsluiten.

Voor het gedeelte van het woon-werktraject waarvoor de werknemer reeds een vergoeding krijgt voor het openbaar vervoer, heeft de werknemer geen recht op een fietsvergoeding.

Art. 8. Vergoeding voor een ander vervoermiddel

De werknemer die gebruik maakt van een ander vervoermiddel dan de fiets of het openbaar vervoer, ontvangt een tussenkomst in de vervoerskosten van 0,075 EUR per afgelegde kilometer met een maximum van 8,18 EUR per werkdag.

De tussenkomst per werkdag zal evenwel minimaal 1,50 EUR bedragen voor verplaatsingen tot en met 20 afgelegde kilometers en minimaal 1,80 EUR voor verplaatsingen vanaf 21 afgelegde kilometers.

Zowel voertuigen in eigendom van de werknemer, in gebruik door een deel- of huurformule of ter beschikking gesteld op enige andere wijze komen in aanmerking voor een vergoeding.

Indien het voertuig ter beschikking gesteld wordt door en volledig ten laste is van de werkgever, kan de werkgever de cumulatie met deze vergoeding uitsluiten.

Art. 9. *Controle*

De werkgever kan op elk ogenblik het gebruik van de fiets of een ander voertuig controleren en nagaan of de werknemer daadwerkelijk gebruik maakt van dit voertuig voor deze verplaatsingen.

De wijze van controle en de overige modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak en gecommuniceerd aan de werknemers.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gaat dit gepaard met een voorafgaandelijk overleg met de vakbondsafvaardiging.

Eventuele sancties dienen opgenomen te worden in het arbeidsreglement.

Een tijdelijk verlies van het recht op een vergoeding voor het woon-werkverkeer kan enkel toegepast worden indien dit voorzien is in het arbeidsreglement.

Art. 10. *Georganiseerd gemeenschappelijk vervoer*

§ 1. Wanneer een werkgever of een groep van werkgevers een gemeenschappelijk vervoer van werknemers organiseren, moet deze collectieve arbeidsovereenkomst als uitgevoerd worden beschouwd zodra de lasten voor de onderneming per werknemer voor dezelfde afstand gelijk is aan de vergoeding die verschuldigd zou zijn ingeval het vervoer per trein plaatsvond.

Indien dit niet het geval is, zal de toepassing van het beginsel dat de vergoeding minimaal gelijk is aan de tussenkomst voor treinvervoer, voor dezelfde afgelegde afstand paritair op het vlak van de onderneming worden geregeld.

§ 2. Voor de berekening van de afstand moet ermee rekening gehouden worden dat het georganiseerd gemeenschappelijk vervoer over het algemeen niet de directe weg tussen de woonplaats van de werknemer en de plaats van de tewerkstelling volgt. In voorkomend geval zal de afstand die als basis dient voor de vergoeding van de werkgever, op het vlak van de onderneming paritair worden bepaald.

§ 3. Wanneer de werknemer tegelijk gebruik maakt van een door de onderneming georganiseerd vervoermiddel en van een ander vervoermiddel, zal de vergoeding worden berekend op basis van de totale afgelegde afstand, evenwel met aftrek van de reeds door de werkgever gedragen kosten voor het door hem georganiseerd vervoer.

De toepassing van het beginsel dat de vergoeding minimaal gelijk is aan de tussenkomst voor treinvervoer voor dezelfde afgelegde afstand, zal op het vlak van de onderneming paritair worden geregeld, mits de bepalingen van § 2 behoorlijk in overweging worden genomen.

Art. 11. *Vergoeding voor bijzondere verplaatsingen*

§ 1. De werkgever betaalt de werknemer de werkelijke vervoerskosten terug die gemaakt werden voor het volgen van opleidingen op vraag van de werkgever.

§ 2. De verplaatsingen die de werknemer maakt om deel te nemen aan activiteiten in het kader van de tewerkstellingscellen worden vergoed op dezelfde wijze als de verplaatsingen voor de woon-werkverplaatsingen.

Art. 12. *Gunstigere bepalingen*

In de gevallen waarin op ondernemingsvlak verschillende en op sommige punten van deze collectieve arbeidsovereenkomst gunstigere bepalingen van toepassing zijn, kunnen deze worden behouden.

Art. 15. *Duur*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021, gesloten in het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, betreffende de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten					
Vergoedingen voor woon-werk in tabelvorm					
Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Vervoer per fiets Bedrag per arbeidsdag	Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per arbeidsdag	Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel Bedrag per arbeidsdag
1	0,24 EUR	van 1 tot 19	1,50 EUR	67	5,03 EUR
2	0,48 EUR	van 20 tot 24	1,80 EUR	68	5,10 EUR
3	0,72 EUR	25	1,88 EUR	69	5,18 EUR
4	0,96 EUR	26	1,95 EUR	70	5,25 EUR
5	1,00 EUR	27	2,03 EUR	71	5,33 EUR
6	1,08 EUR	28	2,10 EUR	72	5,40 EUR
7	1,26 EUR	29	2,18 EUR	73	5,48 EUR
8	1,44 EUR	30	2,25 EUR	74	5,55 EUR
9	1,62 EUR	31	2,33 EUR	75	5,63 EUR
10	1,80 EUR	32	2,40 EUR	76	5,70 EUR
11	1,98 EUR	33	2,48 EUR	77	5,78 EUR
12	2,16 EUR	34	2,55 EUR	78	5,85 EUR
13	2,34 EUR	35	2,63 EUR	79	5,93 EUR
14	2,52 EUR	36	2,70 EUR	80	6,00 EUR
15	2,70 EUR	37	2,78 EUR	81	6,08 EUR
16	2,88 EUR	38	2,85 EUR	82	6,15 EUR
17	3,06 EUR	39	2,93 EUR	83	6,23 EUR
18	3,24 EUR	40	3,00 EUR	84	6,30 EUR
19	3,42 EUR	41	3,08 EUR	85	6,38 EUR
20	3,60 EUR	42	3,15 EUR	86	6,45 EUR
21	3,78 EUR	43	3,23 EUR	87	6,53 EUR
22	3,96 EUR	44	3,30 EUR	88	6,60 EUR
23	4,14 EUR	45	3,38 EUR	89	6,68 EUR
24	4,32 EUR	46	3,45 EUR	90	6,75 EUR
25	4,50 EUR	47	3,53 EUR	91	6,83 EUR
26	4,68 EUR	48	3,60 EUR	92	6,90 EUR
27	4,86 EUR	49	3,68 EUR	93	6,98 EUR
28	5,04 EUR	50	3,75 EUR	94	7,05 EUR
29	5,22 EUR	51	3,83 EUR	95	7,13 EUR
30	5,40 EUR	52	3,90 EUR	96	7,20 EUR
31	5,58 EUR	53	3,98 EUR	97	7,28 EUR
32	5,76 EUR	54	4,05 EUR	98	7,35 EUR
33	5,94 EUR	55	4,13 EUR	99	7,43 EUR
34	6,12 EUR	56	4,20 EUR	100	7,50 EUR
35	6,30 EUR	57	4,28 EUR	101	7,58 EUR

36	6,48 EUR	58	4,35 EUR	102	7,65 EUR
37	6,66 EUR	59	4,43 EUR	103	7,73 EUR
38	6,84 EUR	60	4,50 EUR	104	7,80 EUR
39	7,02 EUR	61	4,58 EUR	105	7,88 EUR
Vanaf 40	7,20 EUR	62	4,65 EUR	106	7,95 EUR
		63	4,73 EUR	107	8,03 EUR
		64	4,80 EUR	108	8,10 EUR
		65	4,88 EUR	109	8,18 EUR
		66	4,95 EUR	Vanaf 109	8,18 EUR

Mobiliteitsvergoeding

CAO van 21 februari 2022 (173.800)

(KB 03/02/2023 -BS 06/04/2023)

Mobiliteitsvergoeding

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, en hun arbeiders, die zich van hun woonplaats, van de aanwervingplaats, voor zover deze slechts als ophaalplaats fungeert, of van de ophaalplaats naar de (eerste) werf verplaatsen en omgekeerd vanuit de (laatste) werf verplaatsen en omgekeerd vanuit de (laatste) werf, ongeacht het vervoermiddel, al dan niet ter beschikking gesteld door de werkgever.

Een werf kan nooit de aanwervingsplaats zijn

Art. 3. De werkgever zal een mobiliteitsvergoeding betalen aan de arbeiders bedoeld in artikel 1. Het bedrag van de mobiliteitsvergoeding bedraagt 0,1579 EUR/km.

Art. 4. In ondernemingen waar al andere vormen van vergoedingen bestaan voor bovengenoemde verplaatsingen kunnen de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst geïntegreerd worden in dit bestaande regime op ondernemingsvlak door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst zonder echter afbreuk te doen aan het bestaande voordeliger regime.

De aldus gedefinieerde bepalingen op ondernemingsvlak zullen van toepassing zijn op alle arbeiders, met inbegrip van de nieuw aangeworven arbeiders.

De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan voor ondernemingen waar al andere vormen van vergoedingen bestaan voor bovengenoemde verplaatsingen noch kostenverhogend zijn voor de werkgever, noch inkomens verlagend zijn voor de arbeider.

In ondernemingen waar geen andere vormen van vergoedingen bestaan voor bovengenoemde verplaatsingen zoals vermeld in artikel 1, moet artikel 3 toegepast worden.

Bestaande gunstigere regelingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing met inbegrip van de nieuw aangeworven arbeiders.

Art.5. Deze CAO wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking vanaf 1 januari 2022.

Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN

Vervoerskosten

CAO van 20 december 2021 (172.265)

(KB 16/10/2022 – BS 15/03/2023)

Vervoerskosten (monteerders)

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van die ondernemingen die tot de sector van de metaalverwerking behoren.

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

Deze firma's werken doorgaans voor rekening van firma's welke in het vorig lid vermeld materiaal hebben vervaardigd of voor deze welke dit gekocht hebben en het gebruik ervan hebben.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op buitenlandse firma's die in België montagewerken verrichten met vreemd personeel.

Art. 2. De beschikkingen van deze overeenkomst zijn toepasselijk ongeacht welke de afgelegde afstanden zijn. De afstand, heen en terug berekend, wordt afgerond naar de hogere of lagere kilometer naargelang de kilometrische schijf 500 meter bereikt en/of overschrijdt of niet.

HOOFDSTUK II. *Privévervoer*

Art. 3. Voor de werklieden die geen gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruiken, wordt de bijdrage van de werkgever berekend op basis van de tabel opgenomen in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst. De "verplaatsing met het eigen vervoer" heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Art. 4. *Indexering*

Deze tabel is gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex. Met ingang van het kalenderjaar 2021 vindt de indexering automatisch plaats op de 1ste februari van elk kalenderjaar.

Voor de eerste maal is dit het afgevlakt gezondheidsindexcijfer van 1 januari 2020.

Aanpassingen aan deze tabel gebeuren door het afgevlakt gezondheidsindexcijfer van de maand januari van het lopende jaar, voorafgaand aan de maand februari, plaatsen tegenover het afgevlakt gezondheidsindexcijfer van de maand januari van het voorgaande jaar.

De resultaten worden wiskundig afgerond tot op de 2de decimaal.

Art. 5. *Fietsvergoeding*

Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de ganse afstand, met de fiets verplaatst wordt de tussenkomst van de werkgever bedoeld in artikel 3 beschouwd als een fietsvergoeding.

De werkgever zal op vraag van de arbeider jaarlijks de nodige gegevens bevestigen die het de arbeider mogelijk maken zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand tot de werkplaats, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding.

HOOFDSTUK III. *Betalingsmodaliteiten*

Art. 6. De bijdrage van de werkgevers in de door de arbeiders gedragen vervoerkosten wordt tenminste eenmaal per maand betaald. De praktische schikkingen voor het betalen van de bijdrage van de werkgevers worden paritair op het vlak van de onderneming geregeld.

Indien de werkgever het vraagt, worden de arbeiders eraan gehouden de verplaatsingsmiddelen die ze gebruiken te melden. Ze zullen op eigen initiatief elke wijziging van verblijfplaats of van vervoermiddel melden.

HOOFDSTUK IV. *Specifieke bepalingen*

Art. 7. *Gunstigere bepalingen*

In de gevallen waarin bij de in artikel 1 bedoelde ondernemingen verschillende en op sommige punten van deze collectieve arbeidsovereenkomst gunstiger oplossingen zouden van toepassing zijn, kunnen deze worden behouden.

Art. 8. *Georganiseerd gemeenschappelijk vervoer*

§ 1. Wanneer een werkgever of een groep van werkgevers een gemeenschappelijk vervoer van werknemers organiseren, moet deze collectieve arbeidsovereenkomst als uitgevoerd worden beschouwd zodra de lasten voor de onderneming per werknemer voor dezelfde afstand gelijk is aan de vergoeding die verschuldigd zou zijn ingeval het vervoer per trein plaatsvond.

Indien dit niet het geval is, zal de toepassing van het beginsel dat de vergoeding minimaal gelijk is aan de tussenkomst voor treinvervoer, voor dezelfde afgelegde afstand paritair op het vlak van de onderneming worden geregeld.

§ 2. Voor de berekening van de afstand moet ermee rekening gehouden worden dat het georganiseerd gemeenschappelijk vervoer over het algemeen niet de directe weg tussen de woonplaats van de werknemer en de plaats van de tewerkstelling volgt. In voorkomend geval zal de afstand die als basis dient voor de vergoeding van de werkgever, op het vlak van de onderneming paritair worden bepaald.

§ 3. Wanneer de werknemer tegelijk gebruik maakt van een door de onderneming georganiseerd vervoermiddel en van een ander vervoermiddel, zal de vergoeding worden berekend op basis van de totale afgelegde afstand, evenwel met aftrek van de reeds door de werkgever gedragen kosten voor het door hem georganiseerd vervoer.

De toepassing van het beginsel dat de vergoeding minimaal gelijk is aan de tussenkomst voor treinvervoer voor dezelfde afgelegde afstand, zal op het vlak van de onderneming paritair worden geregeld, mits de bepalingen van § 2 behoorlijk in overweging worden genomen.

Art. 9. *Duur*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2021, gesloten in het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, betreffende de vervoerskosten (monteerders)

Enkele afstand woon-werk	Tussenkost van de werkgever/	Enkele afstand woon-werk	Tussenkost van de werkgever
KM	Per week	KM	Per week
	EUR		EUR
1	2,12	43-45	26,43
2	4,21	46-48	28,11
3	6,33	49-51	29,41
4	6,79	52-54	30,36
5	7,39	55-57	31,59
6	7,85	58-60	32,76
7	8,21	61-65	33,95
8	8,68	66-70	35,74
9	9,19	71-75	36,94
10	9,65	76-80	39,31
11	10,25	81-85	40,50
12	10,72	86-90	42,29
13	11,19	91-95	44,08
14	11,67	96-100	45,24
15	12,14	101-105	47,06
16	12,75	106-110	48,84
17	13,22	111-115	50,62
18	13,68	116-120	52,41
19	14,27	121-125	53,58
20	14,77	126-130	55,38
21	15,23	131-135	57,17
22	15,72	136-140	58,35
23	16,30	141-145	60,73
24	16,80	146-150	63,12
25	17,14	151-155	63,12
26	17,87	156-160	65,50
27	18,20	161-165	66,70
28	18,58	166-170	67,90
29	19,30	171-175	70,26
30	19,66	176-180	71,46
31-33	20,49	181-185	73,83
34- 6	22,15	186-190	75,03
37-39	23,46	191-195	76,21
40-42	25,01	196-200	78,62

4 Arbeidsduur

4.1 Algemeen

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

Nieuwjaarsdag (1/1)
Paasmaandag
Feest van de Arbeid (1/5)
Hemelvaartdag
Pinkstermaandag
Nationale feestdag (21/7)
O-L-V-Hemelvaart (15/8)
Allerheiligen (1/11)
Wapenstilstand (11/11)
Kerstmis (25/12)

Meer informatie staat op de site van de FOD WASO:

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

20 Wettelijke Vakantiedagen (in 5-dagenstelsel) :

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

Meer informatie staat op de site van de FOD WASO:

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

4.2 Deelsector **INDUSTRIELE en AMBACHTELIJKE METAALVERWERKING**

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

*(CAO van 12 januari 1987 (17.248) - KB 10/03/1988 - BS 14/04/1988
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 1988 voor onbepaalde duur.)*

* 37 u/week. Gemiddelde op jaarbasis - Toepassingsgebied: Luik & Luxemburg
*(CAO van 19 mei 1980 (6.347) – KB 01/04/1981 -BS 28/04/1981
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 1980 voor onbepaalde duur.)*

* 36 u/week. Gemiddelde over het jaar (1.656 u) - Toepassingsgebied: regio van het Centrum
"Centrum" : het gebied dat de volgende gemeenten behelst : Anderlues, Binche, 's Gravenbrakel, Chapelle-lez-Herlaimont, Trazegnies en Gouy-les-Piéton, gemeenten die met andere door fusie zijn opgenomen in de nieuwe gemeente Courcelles, Ecaussinnes, Edingen, Grand-Reng, gemeenten die door fusie met andere zijn opgenomen in de nieuwe gemeenten Erquelinnes, Estinnes, La Louvière, Le Roeulx, Lobbes, Manage, Merbes-le-Chateau en Merbes-Ste-Marie, gemeenten die door fusie samen met andere zijn opgenomen in de nieuwe gemeente Merbes-le-

Chateau, Villers-St. Ghislain en Havre, gemeenten die door fusie samen met andere zijn opgenomen in de nieuwe gemeente Bergen, Morlanwelz, Seneffe, Opzullik, Thoricourt en Zullik, gemeenten die door fusie samen met andere zijn opgenomen in de nieuwe gemeente Opzullik en Zinnik, Horrues, Naast en Thieusies, gemeenten die door fusie samen met andere zijn opgenomen in de nieuwe gemeente Zinnik.

(CAO van 21 oktober 2002 (65.726) - KB 22/12/2003 - BS 12/02/2004
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2003 voor onbepaalde duur.)

4.3 Deelsector INDUSTRIELE METAALVERWERKING

Bijkomende Vakantiedagen

* Streek van het Centrum : 1 betaalde verlofdag op het Feest van Wallonië (27/9).

(CAO van 19 mei 1980 (6.342) - KB 25/03/1981 - BS 11/04/1981
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 1980 voor onbepaalde duur.)

* Land van Waas (niet van toepassing op Scheepswerf Rupelmonde, Nieuwe Scheldewerven en Scheepswerf Kruibeke): 5 bijkomende verlofdagen.

(CAO van 9 mei 1979 (6.086) - KB 24/04/1980 - BS 06/08/1980
Deze CAO treedt in werking op 9 mei 1979 voor onbepaalde duur.)

4.4 Deelsector MONTAGE VAN BRUGGEN EN METALEN GEBINTEN

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

(CAO van 26 juni 1989 (24.498) - KB 26/06/1990 - BS 31/07/1990
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 1989 voor onbepaalde duur.)

Bijkomende Feestdag:

1 bijkomende verlofdag ter gelegenheid van het feest van de cultuurgemeenschap.

Voorgaande eveneens van toepassing op ondernemingen (uitgezonderd PC 124) met als hoofdactiviteit verhuren van diensten en/of materieel voor allerlei hijswerken, en uitvoeren van allerlei hijswerken onder deelsector Montage van bruggen en metalen gebinten.

De werkgever betaalt deze bijkomende verlofdag op basis van de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

(CAO van 21 november 2011 (107.602) - KB 20/02/2013 - BS 17/05/2013
Deze CAO treedt in werking op 21 november 2011 voor onbepaalde duur.)