

Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid (PC 209)

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

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

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

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

Inhoudsopgave

1	Bevoegdheidsgebied	2
2	Beloning	4
2.1	Loonbarema (bruto)	4
2.1.1	Gewaarborgde minimummaandwedge	4
2.1.2	Functieclassificatie en Anciënniteit	4
2.2	Premies/Vergoedingen	6
Eindejaarspremie		6
3	Vergoeding van Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten	17
Vervoerskosten		17
4	Arbeidsduur	23

1 Bevoegdheidsgebied

Deze fiche is geldig voor de ondernemingen die, voor hun in België uitgevoerde werkzaamheden, behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

[0] K.B. 05.07.1978 B.S. 28.07.1978

[1] K.B. 23.03.1987 B.S. 15.04.1987

[2] K.B. 08.01.1992 B.S. 21.01.1992

[3] K.B. 19.09.1995 B.S. 17.10.1995

[4] K.B. 10.02.2008 B.S. 18.02.2008

[5] K.B. 26.02.2015 B.S. 17.03.2015

Artikel 1, § 2, punt 1

Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verricht en hun werkgevers, te weten : de ondernemingen welke hoofdzakelijk elementen in ijzerhoudend en non-ferrometaal, edelmetaal, thermoplastisch 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, exclusief de personen en organismen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen.

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

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

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

- ijzer- en staalvormgieterijen;
- draadtrekkerij, metaaltrekkerij, koudwalsen, profileren, kalanderen en de technieken die eraan verwant zijn;
- smeden, persen, indrijven van grote stukken, vormgeving na verwarming, en aanverwante bedrijven waaronder profielijzers, kettingen en buizen, de ongelaste stalen buizen uitgezonderd;
- plaatijzerbewerking en verschillende fabricages, zoals lichte en zware verpakkingen, plaatijzeren artikelen met industriële of niet-industriële bestemming, huishoudelijke toestellen, onderdelen voor het bouwbedrijf, metalen schrijnwerk, metalen meubelen, bedden, metalen ondermatrassen en matrassen;
- de fabricage en tevens het plaatsen van metalen schrijnwerk, met uitzondering van de ondernemingen die met eigen personeel de plaatsing van meer dan de helft van hun jaarlijkse productie verrichten en op voorwaarde dat die plaatsing op de werven meer dan 35 pct. van de door het geheel van de werklieden van de onderneming gewerkte uren vereist;
- bouw, montage en controle van bruggen, gebinten en liften;
- ketelmakerij en ketels;
- bouw van schepen en boten en de herstelling van zee- en binnenschepen;
- spoorweg- en trammaterieel;
- auto's, fietsen, vliegwezen en aanverwante bedrijven, waaronder de industriële fabricage 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 elektrische 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, elektronica 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 bedrijfssectoren.

2 Beloning

2.1 Loonbarema (bruto)

2.1.1 Gewaarborgde minimummaandwedge

15/07/2023:

CAO van 12 september 2022 (175.625) (KB 18/04/2023– BS 05/07/2023)

Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2022 voor onbepaalde duur.

Nationaal	2.135,50
-----------	----------

Er moet ook rekening gehouden worden met het GGMMI van de Nationale Arbeidsraad.

2.1.2 Functieclassificatie en Anciënniteit

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid die worden omgezet in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur vanaf 01/09/2007, nemen de volledige in de betrokken onderneming opgebouwde anciënniteit over.

Indien het jaarloon van de bediende lager is dan het plafond voorzien in artikel 67, § 2 van de wet van 03/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en indien de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en/of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minimum 6 maanden bedraagt, kan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur geen proefperiode voorzien.

Indien het jaarloon van de bediende lager is dan het plafond voorzien in artikel 67, § 2 van de wet van 03/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en indien de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en/of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minder dan 6 maanden bedraagt, kan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur een proefperiode voorzien waarvan de duur gelijk is aan maximaal 6 maanden verminderd met de duur van de hogergenoemde opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Zo er na deze vermindering een proefperiode overblijft van minder dan 1 maand zal de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur geen proefperiode meer voorzien.

Indien het jaarloon van de bediende hoger is dan het plafond voorzien in artikel 67, § 2 van de wet van 03/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en indien de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en/of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minder dan 12 maanden bedraagt, kan de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur een proefperiode voorzien waarvan de duur gelijk is aan maximaal 12 maanden verminderd met de duur van de hogergenoemde opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Zo na deze aftrek er een proefperiode overblijft van minder dan 1 maand zal de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur geen proefperiode meer voorzien.

Worden enkel in aanmerking genomen, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid die begonnen zijn na 01/01/2007.



Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid worden als opeenvolgend beschouwd als de onderbrekingen tussen de periodes van tewerkstelling niet meer dan 3 maanden bedragen.

CAO van 24 september 2007 (85.840) – KB 18/09/2008 – BS 09/12/2008

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2007 voor een onbepaalde duur.

2.2 Premies/Vergoedingen

Eindejaarspremie

CAO van 4 november 2019 (156.078)

(K.B. 18/04/2021 - B.S. 20/05/2021, van toepassing vanaf 30/05/2021)

Toekenning van een eindejaarspremie in de provincies Vlaams-Brabant, Waals-Brabant en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Toepassingsgebied

Art. 2. De bepalingen uit deze CAO zijn uitsluitend van toepassing op de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden.

Voorwaarden toekenning

Art. 3. Aan de bedienden die op het einde van de referteperiode minstens één jaar dienst hebben in de onderneming wordt een eindejaarspremie toegekend.

De periode tussen 1 december van het voorgaande jaar en 30 november van het betrokken jaar wordt in aanmerking genomen als refertejaar.

HOOFDSTUK IV. *Bedrag*

Art. 4. Het bedrag van de eindejaarspremie is gelijk aan 8,33% van de jaarlijkse brutowedde. De jaarlijkse brutowedde wordt berekend op basis van de wedde overeenstemmend met effectief geleverde prestaties en gelijkgestelde periodes.

De eindejaarspremie dient te worden betaald in de loop van de maand december van het betrokken jaar.

HOOFDSTUK V. *Gelijkstellingen*

Art. 5. De volgende periodes worden gelijkgesteld met effectief geleverde prestaties:

- het gewaarborgd loon voor de afwezigheidsdagen te wijten aan een arbeidsongeval of aan een beroepsziekte;
- het gewaarborgd loon voor ziekte van gemeen recht ten belope van maximum 1 maand en maximum 1 ononderbroken periode per jaar;
- het gewaarborgd dagloon;
- de jaarlijkse vakantie;
- de feestdagen;
- het klein verlet;
- de dagen arbeidsduurvermindering;
- de syndicale vorming;
- de syndicale uren voor de uitvoering van mandaten in ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk, syndicale afvaardiging;
- het anciënniteitsverlof.

Pro rata temporis

Art.6. De bedienden die op datum van hun uitdiensttreding één jaar anciënniteit hebben of meer, hebben recht op een pro rata eindejaarspremie ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, behalve in geval van ontslag om dringende reden in hoofde van de werknemer.

Duur

Art.8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang vanaf 1 juli 2019.

CAO van 15 januari 2018 (145.052)

(K.B.14/10/2018 - B.S. 30/10/2018)

Eindejaarspremie voor de provincies Oost- en West-Vlaanderen

HOOFDSTUK I. *Inleiding*

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden van de ondernemingen gelegen in de provincies Oost- en West-Vlaanderen, met uitzondering van de ondernemingen gelegen in het Land van Waas. Onder "Land van Waas" wordt verstaan: Beveren-Waas, Kruibeke, Lokeren, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse. Deze CAO is niet van toepassing op de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren, en evenmin op volgende ondernemingen: Volvo Cars Gent NV/Gent en Volvo Europa Truck NV/Oostakker.

HOOFDSTUK II. *Algemeen principe*

Art. 3. Recht op een eindejaarspremie gelijk aan een dertiende maand

Onder voorbehoud van de in deze CAO bepaalde voorwaarden voor het recht op de eindejaarspremie en de berekeningswijze, de toekennings- en betalingsmodaliteiten, heeft de bediende recht op een eindejaarspremie gelijk aan een dertiende maand. Om recht te hebben op een eindejaarspremie moet de bediende in dienst zijn op 30 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft, behalve ingeval van overlijden en van vertrek met SWT (Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) of met pensioen.

HOOFDSTUK III. *Voorwaarden voor het recht op de eindejaarspremie, berekeningswijze, toekennings- en betalingsmodaliteiten*

Art. 4.

§ 1. Rechthebbenden

a. Voltijdse tewerkstelling (vijfdagenweek)

Om recht te hebben op de uitkering van een eindejaarspremie, moet de bediende 60 werkdagen effectief gepresteerd hebben gedurende de referentieperiode, behalve ingeval van overlijden en van vertrek met SWT (Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) of met pensioen.

b. Voltijdse tewerkstelling andere dan de vijfdagenweek

Om recht te hebben op de uitkering van een eindejaarspremie, moet de bediende, behalve ingeval van overlijden en van vertrek met SWT (Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) of met pensioen, tijdens de referentieperiode een aantal werkdagen effectief presteren, gelijk aan het resultaat van de volgende bewerking:

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

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

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

c. deeltijdse tewerkstelling (met vast of variabel uurrooster)

Om recht te hebben op de uitkering van een eindejaarspremie moet de bediende tijdens de referentieperiode 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: een bediende werkt 20 uren per week. Een voltijder werkt 38 uren per week. Een voltijder werkt op 60 werkdagen 456 uren. De deeltijdse bediende moet een aantal arbeidsuren bewijzen op basis van de volgende formule:

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

§ 2. Berekeningsbasis van de eindejaarspremie

De eindejaarspremie zoals bepaald in artikel 3 is gelijk aan de individuele brutomaandwedge van de maand juli van de referentieperiode aan 100%, dit betekent de individuele brutomaandwedge zonder enige mogelijke toeslag.

§ 3. Referentieperiode

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

§ 4. Pro rata uitbetalingen

Onverminderd de in artikel 4 par. 1 voorziene effectieve prestaties heeft de bediende recht op een pro rata eindejaarspremie ten belope van 1/12de van de eindejaarspremie per gepresteerde maand tijdens de referentieperiode:

- bij indiensttreding in de loop van de referentieperiode;
- bij uitdiensttreding in de loop van de referentieperiode ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, behalve in geval van ontslag om dringende reden in hoofde van de werknemer.

§ 5. Gelijktellingen

Onverminderd de in artikel 4 § 1 voorziene prestaties worden volgende periodes van afwezigheid gelijkgesteld met effectieve prestaties voor wat de berekening betreft van de eindejaarspremie:

- de dagen van arbeidsongeval;
- de dagen ziekte en ongeval van gemeen recht: gelijkstelling van de eerste twee periodes van afwezigheid gedurende de referentieperiode waarvoor gewaarborgd maandloon werd betaald (de vereiste van betaling van gewaarborgd maandloon geldt niet ingeval van zwangerschapsverlof) met een maximum duur van 6 maanden;
- de dagen klein verlet;
- de wettelijke betaalde feestdagen;
- de jaarlijkse vakantiedagen.

§ 6. Niet-gelijkgestelde dagen

De eindejaarspremie wordt per niet-gelijkgestelde dag verminderd met 1/261ste van het brutobedrag van de premie.

§ 7. Uitbetalingsdatum van de eindejaarspremie

De eindejaarspremie wordt betaald uiterlijk op 31 januari van het jaar volgend op het jaar waarop de premie betrekking heeft, voor zover de bediende in dienst is op 30 november van de referentieperiode of bij de uitdiensttreding van de bediende.

§ 8. Bestaande gebruiken en overeenkomsten

De in de ondernemingen bestaande overeenkomsten en gebruiken, met betrekking tot de berekeningswijze en de toekennings- en betalingsmodaliteiten van de eindejaarspremie, die reeds vóór de ondertekening van onderhavige CAO bestonden, blijven onverminderd van toepassing zelfs indien deze gebruiken en overeenkomsten minder gunstig zijn dan de bepalingen van deze CAO. De in de ondernemingen bestaande overeenkomsten en gebruiken, met betrekking tot de hoogte/het bedrag van de eindejaarspremie (uren, percentages, enz.) die gunstiger zijn dan de bepalingen van deze CAO, blijven van toepassing.

§ 9. Afwijking

Ondernemingen in ernstige economische en/of financiële moeilijkheden kunnen afwijkingen van deze CAO bedingen mits het bekomen van een bedrijfsovereenkomst die nadien bekrachtigd wordt door het bevoegd paritair comité.

HOOFDSTUK IV. Duur

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang vanaf 1 juli 2017.

CAO van 15 januari 2018 (145.054) (K.B. 07/10/2018 - B.S. 30/10/2018) **Eindejaarspremie -Land van Waas**

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied.

Zij is niet van toepassing op de ondernemingen die afhangen van de paritaire sectie der ambachtelijke metaalbewerkingsondernemingen en op de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, evenmin op de scheepswerf van Rupelmonde, de Nieuwe Scheldewerven en de scheepswerf van Kruibeke.

HOOFDSTUK II. - Eindejaarspremie

Aan de bedienden wordt een eindejaarspremie toegekend gelijk aan een dertiende maand volgens onderstaande toepassingsmodaliteiten:

§ 1. Berekeningsbasis

De dertiende maand wordt vergoed aan de individuele basiswedde van de bediende, verhoogd met de eventuele individuele of collectieve productiepremie.

§ 2. Datum waarop de wedde in aanmerking genomen wordt - Referteperiode

A. Datum waarop de wedde in aanmerking wordt genomen:

1. Zo een bediende ingeschreven is in het personeelsregister op datum van de uitbetaling der premie: wedde op 30 november van het refertejaar;
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het refertejaar: wedde van de 1ste van de maand tijdens dewelke de betrokkene uit dienst gaat;
3. Voor aftrek bij ongewettigde afwezigheid: wedde op 30 november of van de 1ste van de maand waarin de betrokkene uit dienst gaat.

B. Referteperiode:

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

§ 3. Uitbetaling van de premie - Uitbetalingsdatum van de premie

- a) Bij een volledige jaarprestatie: de premie zal uitbetaald worden ten laatste de laatste werkdag vóór 25 december.
- b) Bij uitdiensttreding in de loop van het jaar: samen met de laatste wedde-afrekening van de bediende.
- c) Bij oproeping onder de wapens: op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst van de bediende geschorst wordt.

§ 4. Rechthebbenden

Om recht te hebben op de uitkering van de volledige eindejaarspremie of een pro rata, dient de bediende 60 werkdagen effectief gepresteerd te hebben gedurende de referteperiode, met uitzondering voor de bedienden die tijdens de referteperiode overlijden of met pensioen gaan. Deze voorwaarde is eveneens vervuld wanneer de gevergte prestatie gedeeltelijk aansluitend geleverd werd in de voorgaande referteperiode.

De deeltijds tewerkgestelde bediende moet tijdens de referteperiode een aantal arbeidsuren effectief gepresteerd hebben dat gelijk is aan een pro rata van het aantal te presteren arbeidsuren door een voltijds tewerkgestelde gedurende 60 werkdagen, en dit in verhouding tot zijn deeltijdse tewerkstelling. Deze voorwaarde is eveneens vervuld wanneer de gevergte prestatie gedeeltelijk aansluitend geleverd werd in de voorgaande referteperiode.

Voorbeeld: een bediende werkt 20 uren per week. Een voltijdse werkt 38 uren per week en op 60

arbeidsdagen 456 uren. De deeltijdse bediende moet een aantal arbeidsuren gepresteerd hebben op basis van volgende formule: $(20 \times 456)/38 = 240$ uren.

§ 5. Pro rata uitbetalingen

a) Onverminderd de in § 4 voorziene effectieve prestaties, hebben de bedienden bij uitdiensttreding recht op een pro rata eindejaarspremie per gepresteerd maand ten belope van 1/12de van de dertiende maand ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, behalve in geval van ontslag om dringende redenen in hoofde van de werknemer.

b) Voor de berekening van het aantal gepresteerd maanden wordt

- 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.

c) In geval van overlijden van een bediende, ontvangen de personen, die de begrafeniskosten dragen, de pro rata eindejaarspremie.

§ 6. Gelijktellingen

Volgende periodes van afwezigheid worden, onverminderd § 4 van punt 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor wat de berekening van de dertiende maand betreft:

a) Arbeidsongeval/Beroepsziekte: gelijkstelling van maximum 365 kalenderdagen per arbeidsongeval/beroepsziekte. § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst is hier niet van toepassing;

b) Ziekte, zwangerschapsverlof en ongeval van gemeen recht : gelijkstelling van de eerste 2 periodes van afwezigheid waarvoor de werkgever, in uitvoering van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de eerste dertig dagen (bedienden aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk van tenminste drie maanden) of de eerste zeven dagen (bedienden aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk van minder dan drie maanden) dient te betalen, met een maximumduur van 6 maanden;

c) Wederoproeping onder de wapens : volledige gelijkstelling van de wederoproepingsperiode, met uitsluiting van een wederoproeping tijdens mobilisatie- of oorlogstijd;

d) Klein verlet, jaarlijks verlof en betaalde feestdagen : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst;

e) Kredieturen, sociale promotie, syndicale vorming, familiaal verlof : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij desbetreffende wetten of collectieve arbeidsovereenkomsten;

f) Andere betaalde wettelijke of conventionele afwezigheden : volledige gelijkstelling voor de duur voorzien bij desbetreffende wetten of collectieve arbeidsovereenkomsten;

g) Geen gelijkstelling voor :

- staking of lock-out;

- oproeping onder de wapens (wel pro rata).

§ 7. Aftrek wegens ongewettigde afwezigheden

De waarde van 1 normale werkdag per dag ongewettigde afwezigheid.

§ 8. Slotbepalingen

De op bedrijfsvlak bestaande gunstigere overeenkomsten blijven behouden, met uitzondering van § 2, A, 2. en § 5, b).

Op vraag van de bediende kan deze laatste een gedetailleerde afrekening bekomen van de eindejaarspremie.

HOOFDSTUK III. Opheffing - Duur - Opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang vanaf 1 juli 2017.

CAO van 15 januari 2018 (145.051)

(K.B. 14/10/2018 - B.S. 31/10/2018)

Eindejaarspremie voor de provincie Limburg

Artikel 1. Toepassingsgebied

§ 2. Voor de materie die door deze CAO wordt geregeld, is het toepassingsgebied conform het toepassingsgebied dat in deze domeinen reeds werd voorzien door de nationale of gewestelijke CAO's, of door de overeenkomsten of gebruiken die bestaan op het vlak van de ondernemingen. Bij ontstentenis daarvan zijn de bepalingen van deze CAO van toepassing op de "gebaremiseerde en baremiseerbare" bedienden.

Art. 2. Eindejaarspremie - Realisatie van een dertiende maand.

2.1. Programmatie

Een programmatie tot invoering van een dertiende maand wordt overeengekomen volgens onderstaande bepalingen:

- in 1992: 100% van een maandwedde als dertiende maand na een jaar anciënniteit;

2.2. Toekennings- en betalingsvoorwaarden

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

2.2.2. De wedde die in aanmerking genomen wordt om de eindejaarspremie te berekenen is de basiswedde van 1 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft, premies of toeslagen van welke aard ook niet inbegrepen met uitzondering van de produktiepremies.

2.2.3. De eindejaarspremie wordt toegekend voor zover er tijdens de voorziene referteperiode zestig dagen werkelijk gepresteerd werden (arbeidsduurverminderingdagen - A.D.V. - inbegrepen). Voor de toepassing van deze paragraaf worden de dagen, voorzien in punt 2.2.6. niet beschouwd als werkelijk gepresterde dagen.

2.2.4. Voorwaarde om te kunnen genieten van de eindejaarspremie:

a) in dienst zijn respectievelijk op 30 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft, behalve voor de gevallen voorzien in punt 2.2.7. en

b) op die datum ten minste 6 maanden anciënniteit in de onderneming hebben bereikt.

2.2.5. De premie wordt betaald op uiterlijk 31 december van het jaar waarop de premie betrekking heeft. De eindejaarspremie wordt per niet-gelijkgestelde dag verminderd met 1/260ste van het brutobedrag van de premie.

2.2.6. Onder voorbehoud van 60 dagen werkelijke prestaties tijdens de referteperiode worden de volgende niet-werkelijk gepresterde dagen of periodes gelijkgesteld met werkelijk gepresterde arbeidsdagen:

- de wettelijke betaalde feestdagen;
 - het wettelijk voorziene klein verlet;
 - de wettelijke vakantiedagen;
 - de arbeidsduurverminderingdagen (A.D.V.-dagen);
 - de dagen voor educatief verlof;
 - de dagen voor syndicaal verlof;
 - de dagen voor familiaal verlof met een maximum van 10 dagen per referteperiode;
 - de dagen voor wederoproeping onder de wapens;
 - ziekte, zwangerschapsverlof en ongeval van gemeen recht : gelijkstelling van periodes van afwezigheid gedurende de referteperiode met een totale maximumduur van 2 maanden;
 - de dagen van afwezigheid wegens zwangerschaps- en bevallingsrust (maximum 15 weken).
- Deze dagen worden slechts gelijkgesteld indien het bewijs geleverd wordt van 60 dagen werkelijke prestaties tijdens de referteperiode.

2.2.7 In afwijking van artikel 2.2.4., a) en onder voorbehoud van zestig dagen effectieve prestaties tijdens de referteperiode wordt aan de bedienden een pro rata temporis eindejaarspremie betaald bij uitdiensttreding ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, behalve in geval van ontslag om dringende reden in hoofde van de werknemer.

De voorwaarde van zestig dagen effectieve prestaties om het recht op een pro rata te openen, geldt niet in geval van overlijden of van SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) of van wettelijke pensionering.

Bij overlijden wordt de pro rata eindejaarspremie betaald aan de persoon die de begrafenis kosten heeft gedragen.

2.2.8. De toekennings- en betalingsvoorwaarden (met uitzondering van de programmatie: artikel 2.1. en van artikel 2.2.6.1^{ste} lid, laatste gedachtestreepje betreffende de zwangerschaps- en bevallingsrust) van de bestaande bedrijfsovereenkomsten die reeds vroeger bestonden, blijven integraal van toepassing, zelfs indien deze minder gunstig zijn dan de toekennings- en betalingsvoorwaarden voorzien in deze CAO. De bedrijven die inzake de hoogte van de eindejaarspremie reeds een programmatie hebben die gunstiger is dan de bepalingen van deze CAO, blijven deze programmatie toepassen.

2.2.9. De eindejaarspremie, berekend als vermeld hierboven, is slechts verworven indien in de referentieperiode geen dagen ongerechtvaardigde afwezigheid voorkomen. Voor elke aan betrokkene betekende dag ongerechtvaardigde afwezigheid wordt telkens een vermindering van 10% toegepast.

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

Art. 3. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang vanaf 1 juli 2017.

CAO van 15 januari 2018 (145.053)

(K.B. 04/11/2018 - B.S. 22/11/2018)

Eindejaarspremie voor de provincie Antwerpen

Artikel 1. Toepassingsgebied

§ 2. Voor de materie die door deze CAO wordt geregeld, is het toepassingsgebied conform het toepassingsgebied dat in deze domeinen reeds werd voorzien door de nationale of gewestelijke CAO's, of door de overeenkomsten of gebruiken die bestaan op het vlak van de ondernemingen. Bij ontstentenis daarvan zijn de bepalingen van deze CAO van toepassing op de "gebaremiseerde en baremiseerbare" bedienden.

Art. 2. Eindejaarspremie - 13de maand

2.1. Programmatie.

Een programmatie tot invoering van een dertiende maand wordt overeengekomen volgens onderstaande bepalingen:

- in 1992: 100% van een maandwedde als 13de maand na één jaar anciënniteit.

2.2. Toekennings- en betalingsvoorwaarden.

2.2.1. De referentieperiode voor de berekening van de eindejaarspremie loopt respectievelijk van 1 december van het jaar voorafgaandelijk aan het jaar waarop de premie betrekking heeft tot en met 30 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

2.2.2. De wedde die in aanmerking genomen wordt om de eindejaarspremie te berekenen is de basiswedde van 1 december van het jaar waarop de premie betrekking heeft, premies of toeslagen van welke aard ook niet inbegrepen, met uitzondering van de produktiepremies.

2.2.3. De eindejaarspremie wordt toegekend voor zover er tijdens de voorziene referentieperiode 60 dagen effectief gepresteerd werden (de arbeidsduurverminderingdagen - A.D.V.-dagen - inbegrepen). Voor de toepassing van deze paragraaf worden de dagen voorzien in punt 2.2.6. niet beschouwd als effectief gepresteerd dagen.

2.2.4. Voorwaarde om te kunnen genieten van de eindejaarspremie:

- a) in dienst zijn respectievelijk op 30 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft, behalve voor de gevallen voorzien in punt 2.2.7. en
- b) op die datum ten minste 6 maanden anciënniteit in de onderneming hebben bereikt.

2.2.5. De premie wordt betaald op uiterlijk 31 december van het jaar waarop de premie betrekking heeft. De eindejaarspremie wordt per niet-gelijkgestelde dag verminderd met 1/260ste van het brutobedrag van de premie.

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

- de wettelijke betaalde feestdagen;
- het wettelijk voorziene "klein verlet";
- de wettelijke vakantiedagen;
- de arbeidsduurverminderingdagen (A.D.V.-dagen);
- de dagen voor educatief verlof;
- de dagen voor syndicaal verlof;
- de dagen voor familiaal verlof met een maximum van 10 dagen per referentieperiode;
- de dagen voor wederoproeping onder de wapens;
- ziekte en ongeval van gemeen recht: gelijkstelling van de periode van afwezigheid gedurende de referentieperiode met een totale maximumduur van 2 maanden;
- de dagen van afwezigheid wegens zwangerschaps- en bevallingsrust: maximum 15 weken.

Deze dagen worden slechts gelijkgesteld indien het bewijs geleverd wordt van 60 dagen effectieve prestaties tijdens de referentieperiode.

2.2.7. In afwijking van artikel 2.2.4., a) en onder voorbehoud van zestig dagen effectieve prestaties tijdens de referentieperiode wordt aan de bedienden een pro rata temporis eindejaarspremie betaald bij uitdiensttreding ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, behalve in geval van ontslag om dringende reden in hoofde van de werknemer.

De voorwaarde van zestig dagen effectieve prestaties om het recht op een pro rata te openen, geldt niet in geval van overlijden of van SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) of van wettelijke pensionering.

Bij overlijden wordt de pro rata eindejaarspremie betaald aan de persoon die de begrafenis kosten heeft gedragen

2.2.8. De toekenings- en betalingsvoorwaarden (met uitzondering van de programmatie: artikel 2.1. en de gelijkstelling van de zwangerschaps- en bevallingsrust met effectief gepresteerde arbeidsdagen: artikel 2.2.6.) van de bestaande bedrijfsovereenkomsten die reeds vroeger bestonden, blijven integraal van toepassing, zelfs indien deze minder gunstig zijn dan de toekenings- en betalingsvoorwaarden voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst

De bedrijven die inzake de hoogte van de eindejaarspremie reeds een programmatie hebben die gunstiger is dan de bepalingen van deze CAO blijven deze programmatie toepassen.

2.2.9. De eindejaarspremie, berekend als vermeld hierboven is slechts verworven indien in de referentieperiode geen dagen ongerechtvaardigde afwezigheid voorkomen.

Voor elke aan betrokkene betekende dag ongerechtvaardigde afwezigheid wordt telkens een vermindering van 10% toegepast.

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

Art. 3. Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met ingang van 1 juli 2017.

CAO van 4 november 2019 (156.079)

(K.B.01/07/2020 - B.S. 06/08/2020)

Eindejaarspremie voor de provincies Henegouwen en Namen

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden, met uitzondering van de ondernemingen die metalen bruggen en gebinten monteren.

Art. 2. Principe.

Vanaf het boekjaar 2019 is de minimale provinciale eindejaarspremie gelijk aan 1,77 pct. van de brutolonen (dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie niet inbegrepen) aangegeven 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 2020 is de minimale provinciale eindejaarspremie gelijk aan 2,36 pct. van de brutolonen (dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie niet inbegrepen) aangegeven 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

Behalve in geval van ontslag om dringende reden, ontvangt de bediende van wie de overeenkomst ten einde loopt in de loop van het boekjaar 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 is elk jaar betaalbaar tussen 15 en 31 december. In geval van toepassing van het hierboven vermelde artikel 3 is de premie betaalbaar bij het afsluiten van de rekening van de bediende.

Art. 5. Uitzonderingen

De eindejaarspremie bedoeld door deze overeenkomst is niet verschuldigd door de ondernemingen die reeds, bij wijze van overeenkomst of gebruik, een als beloning dienend voordeel toekennen dat ten minste gelijkwaardig is, ongeacht overigens de kwalificatie die eraan gegeven wordt of het tijdstip van de betaling.

Art. 6. Toepassingsproblemen

Eventuele problemen inzake de toepassing van deze overeenkomst worden door de meest gerede partij voorgelegd aan het gewestelijk verzoeningscomité van de provincie Henegouwen of Namen van het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikaten.

Art.7. Inwerkingtreding

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

CAO van 4 november 2019 (156.081)

(K.B.22/06/2020 - B.S. 03/08/2020)

Eindejaarspremie voor de provincies Luik en Luxemburg

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en op de gebaremiseerde en baremiseerbare werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité der

metaalfabrikatennijverheid, met uitzondering van de ondernemingen die metalen bruggen en gebinten monteren.

Art. 2. *Principe*

Vanaf het boekjaar 2019 is de minimale provinciale eindejaarspremie gelijk aan 1,77 pct. van de brutolonen (dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie niet inbegrepen) aangegeven 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 2020 is de minimale provinciale eindejaarspremie gelijk aan 2,36 pct. van de brutolonen (dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie niet inbegrepen) aangegeven 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*

Behalve in geval van ontslag om dringende reden ontvangt de bediende wiens overeenkomst afloopt in de loop van het boekjaar, de eindejaarspremie berekend op de bruto bezoldigingen die hij ontvangen heeft tussen de aanvang van de lopende referentieperiode en de datum van effectieve beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.

Art. 4. *Uitbetalingsvorm van de voordelen*

Deze premie wordt elk jaar uitbetaald tussen 15 en 31 december. Wanneer artikel 3 hierboven van toepassing is, wordt de premie uitbetaald bij het afsluiten van de rekening van de bediende.

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.

Art. 6. *Toepassingsproblemen*

Eventuele problemen met de toepassing van deze overeenkomst worden door de meest gereede partij voorgelegd aan het gewestelijk verzoeningscomité van de provincies Luik en Luxemburg van het Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid.

Art. 7. *Inwerkingtreding*

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

CAO van 4 november 2019 (156.080)

(K.B. 20/12/2020 - B.S. 18/03/2021, van toepassing vanaf 28/03/2021)

Coördinatie betreffende een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

7. *Gelijkstelling*

Art. 12

§1. De periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische redenen worden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de toepassing van de eindejaarspremie, onder dezelfde voorwaarden als bij tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders.

9. *Inwerkingtreding*

Art. 14.

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

CAO van 29 september 2023 (183.225)

(K.B. 25/01/2024 – B.S. 19/02/2024, van toepassing vanaf 29/02/2024)

Nationaal Akkoord 2023-2024

Art. 16. Omzetting van de eindejaarspremie in andere voordelen

De partijen onderschrijven en herhalen het belang van de sociale zekerheid, het FBZ en hun goede financiering. Dit zal nogmaals worden bevestigd in het paritair comité bij de ondertekening van de hierna vermelde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

De provinciale en regionale sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de eindejaarspremie worden aangepast zoals hieronder bepaald:

- Toepassingsgebied: in de provincies en regio's waar de sectorale eindejaarspremie minstens een volledig maandloon bedraagt.
- In multizetel-ondernemingen met exploitatiezetels in verschillende provincies en/of regio's, waarvan er minstens één valt onder het toepassingsgebied zoals hierboven bepaald, kan het regionaal toepassingsgebied uitgebreid worden mits ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst.
- Mogelijkheid om de eindejaarspremie om te zetten in vrije dagen of aan te wenden voor fietslease onder de volgende voorwaarden:
 1. maximum de helft van de eindejaarspremie;
 2. mits het afsluiten van een bedrijfs-collectieve arbeidsovereenkomst;
 3. op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-collectieve arbeidsovereenkomst);
 4. op basis van kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing voor de werkgever inhouden);
 5. voorafgaande informatie aan de werknemers over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie.

De aanpassingen worden doorgevoerd met ingang van de eindejaarspremies over 2023.

De partijen verbinden zich ertoe om in de periode 2025-2026 geen verdere aanpassingen aan te brengen aan de mogelijkheid om de sectorale eindejaarspremie om te zetten in andere voordelen.

Art. 27. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 juli 2023 tot 31 december 2024 of tot de datum zoals opgenomen in het betreffende artikel.

3 Vergoeding van Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten

Vervoerskosten

CAO van 10 januari 2022 (173.451), gewijzigd door CAO van 29 september 2023 (183.225)
(K.B. 08/01/2023 – B.S. 30/03/2023)

(K.B. 25/01/2024 – B.S. 19/02/2024, van toepassing vanaf 29/02/2024)

Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten

Opmerking: de wijzigings-CAO van 29 september 2023 (183.225) volgt na de tekst van de oorspronkelijke CAO van 10 januari (173.451)

Artikel 1. Toepassingsgebied

De toepassing ervan is wat betreft andere vervoermiddelen dan het openbaar vervoer, beperkt tot de bedienden waarvan de bruto maandwedge 5 500 EUR niet overschrijdt.

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 waar mogelijk toe te passen.

Art. 4. Tussenkost voor ander vervoer

De werkgever betaalt per arbeidsdag een tussenkost aan de werknemer in de reiskosten. De hoogte van deze tussenkost is afhankelijk van de aard van het vervoermiddel en de totale afstand heen en terug tussen woonplaats en de plaats van tewerkstelling. Deze tussenkost 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 arbeidsdag 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 arbeidsdag.

De tussenkomst per arbeidsdag zal evenwel minimaal 1,00 EUR bedragen voor verplaatsingen tot en met 5 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 arbeidsdag.

De tussenkomst per arbeidsdag 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 10 januari 2022
Vergoedingen voor woon-werk in tabelvorm

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km/	Vervoer per fiets - Bedrag per arbeidsdag/
1	0,24 EUR
2	0,48 EUR
3	0,72 EUR
4	0,96 EUR
5	1,00 EUR



6	1,08 EUR
7	1,26 EUR
8	1,44 EUR
9	1,62 EUR
10	1,80 EUR
11	1,98 EUR
12	2,16 EUR
13	2,34 EUR
14	2,52 EUR
15	2,70 EUR
16	2,88 EUR
17	3,06 EUR
18	3,24 EUR
19	3,42 EUR
20	3,60 EUR
21	3,78 EUR
22	3,96 EUR
23	4,14 EUR
24	4,32 EUR
25	4,50 EUR
26	4,68 EUR
27	4,86 EUR
28	5,04 EUR
29	5,22 EUR
30	5,40 EUR
31	5,58 EUR
32	5,76 EUR
33	5,94 EUR
34	6,12 EUR
35	6,30 EUR
36	6,48 EUR
37	6,66 EUR
38	6,84 EUR
39	7,02 EUR
Vanaf 40	7,20 EUR

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/
Van 1 tot 19/	1,50 EUR	67	5,03 EUR
Van 20 tot 24	1,80 EUR	68	5,10 EUR
25	1,88 EUR	69	5,18 EUR
26	1,95 EUR	70	5,25 EUR
27	2,03 EUR	71	5,33 EUR
28	2,10 EUR	72	5,40 EUR
29	2,18 EUR	73	5,48 EUR
30	2,25 EUR	74	5,55 EUR
31	2,33 EUR	75	5,63 EUR
32	2,40 EUR	76	5,70 EUR
33	2,48 EUR	77	5,78 EUR
34	2,55 EUR	78	5,85 EUR
35	2,63 EUR	79	5,93 EUR
36	2,70 EUR	80	6,00 EUR

37	2,78 EUR	81	6,08 EUR
38	2,85 EUR	82	6,15 EUR
39	2,93 EUR	83	6,23 EUR
40	3,00 EUR	84	6,30 EUR
41	3,08 EUR	85	6,38 EUR
42	3,15 EUR	86	6,45 EUR
43	3,23 EUR	87	6,53 EUR
44	3,30 EUR	88	6,60 EUR
45	3,38 EUR	89	6,68 EUR
46	3,45 EUR	90	6,75 EUR
47	3,53 EUR	91	6,83 EUR
48	3,60 EUR	92	6,90 EUR
49	3,68 EUR	93	6,98 EUR
50	3,75 EUR	94	7,05 EUR
51	3,83 EUR	95	7,13 EUR
52	3,90 EUR	96	7,20 EUR
53	3,98 EUR	97	7,28 EUR
54	4,05 EUR	98	7,35 EUR
55	4,13 EUR	99	7,43 EUR
56	4,20 EUR	100	7,50 EUR
57	4,28 EUR	101	7,58 EUR
58	4,35 EUR	102	7,65 EUR
59	4,43 EUR	103	7,73 EUR
60	4,50 EUR	104	7,80 EUR
61	4,58 EUR	105	7,88 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

CAO van 29 september 2023 (183.225)

(K.B. 25/01/2024 – B.S. 19/02/2024, van toepassing vanaf 29/02/2024)

Nationaal Akkoord 2023-2024

Art. 4. Mobiliteit

Met ingang van 1 januari 2024 worden de hierna volgende aanpassingen aangebracht in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2022 inzake de tussenkomst in de vervoerskosten van de werkgever (reg. nr.: 173451/CO/209).

§ 1. Aanpassing aan de levensduurte van de werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer voor andere vervoersmiddelen dan fiets en openbaar vervoer:

- Aanpassing basisbedrag per km met 12,5 pct.;
- Aanpassing van het minimumbedrag per dag en van het maximumbedrag per dag met 12,5 pct.

§ 2. Aanpassing aan de levensduurte van de fietsvergoeding:

- Aanpassing basisbedrag per km naar 0,27 EUR;
- Aanpassing maximumbedrag per dag naar 10,80 EUR.

§ 3. Aanpassing aan de levensduurte van de tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer:

- Aanpassing van de bedragen (vastgesteld overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9) met 12,5 pct.;

- Als voorafname op toekomstige verhogingen van de tussenkomst voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9.

§ 4. Sectorale aanbeveling openbaar vervoer:

- Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling. Dit kan een extra stimulans zijn om het openbaar vervoer te gebruiken om naar het werk te gaan.
- De partijen zullen de ondernemingen wijzen op de correcte kostenimpact van het gebruik van de derdebetalersregeling, rekening houdend met de mogelijkheid van BTW-af trek.

§ 5. Verhoging van het loonplafond voor de werkgeverstussenkomst tot 6 500 EUR voor andere vervoermiddelen dan het openbaar vervoer.

Art. 27. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 juli 2023 tot 31 december 2024 of tot de datum zoals opgenomen in het betreffende artikel.

4 Arbeidsduur

Gebaremiseerde en baremiseerbare bedienden : gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis : 38 u/week (1.756 u/jaar).

CAO van 11 mei 1987 (17.979) KB 10/03/1988 - BS 12/04/1988

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 1987 voor onbepaalde duur.

Centrum, met uitzondering van ondernemingen van eerste metaalverwerking en van ondernemingen die metalen gebinten monteren : jaarlijkse arbeidsduur verkort met 2 dagen met loonbehoud. De betaling geschiedt op basis van de reglementering inzake wettelijke feestdagen. Niet in de ondernemingen waar reeds gemiddeld 36 u/w, hetzij 1.663 u/j, van toepassing is. Max. 2 betaalde plaatselijke of gewestelijke feestdagen worden niet meegeteld voor de berekening van dit gemiddelde van 36 u/w.

CAO van 4 april 1985 (12.496) KB 03/02/1986 - BS 05/03/1986

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 1985 voor onbepaalde duur.

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

Nieuwjaarsdag (1/1)

Paasmaandag

Feest van de Arbeid (1/5)

Hemelvaartdag

Pinkstermaandag

Nationale feestdag (21/7)

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

Allerheiligen (1/11)

Wapenstilstand (11/11)

Kerstmis (25/12)

Meer informatie staat op de site van de FOD WASO:

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

20 Wettelijke Vakantiedagen :

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

Meer informatie staat op de site van de FOD WASO:

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