



## Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01)

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

<b>1</b>	<b>Bevoegdheidsgebied</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Beloning</b> .....	<b>3</b>
<b>2.1</b>	<b>Loonbarema (bruto)</b> .....	<b>3</b>
2.1.1	Minimumuurlonen .....	3
2.1.2	Jobstudenten .....	5
2.1.3	Functieclassificatie en Anciënniteit .....	6
<b>2.2</b>	<b>Premies/Vergoedingen</b> .....	<b>11</b>
Eindejaarspremie .....		11
Ploegenpremie en premie voor nachtarbeid .....		14
Overuren .....		15
Premie voor ongezond en gevaarlijk werk .....		16
Toeslag ploegchef .....		17
Omzetting van mobiliteitsverlof in gelijkwaardig voordeel .....		17
<b>3</b>	<b>Vergoeding van Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten</b> .....	<b>18</b>
Vervoerskosten .....		18
<b>4</b>	<b>Arbeidsduur</b> .....	<b>24</b>

# 1 Bevoegdheidsgebied

Deze fiche is geldig voor de ondernemingen die, voor de in België uitgevoerde werkzaamheden, behoren tot het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

## Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

- (0) K.B. 13.03.1985 B.S. 16.04.1985
- (1) K.B. 24.10.2012 B.S. 13.12.2012

### *Artikel 1, punt 1*

Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten, de ondernemingen die, met uitsluiting van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, het Paritair Comité voor het garagebedrijf, het Paritair Comité voor de warenhuizen of het Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken, zich hoofdzakelijk bezighouden met .

- a) de uitsluitende of hoofdzakelijke uitvoering van elektrische en elektronische montage- en installatiewerken, ook op voertuigen en schepen, met huishoudelijke, commerciële, industriële of wetenschappelijke bestemming in de volgende voornaamste gebieden: verlichting, drijfkracht, verwarming, productiematerieel, overbrenging en omvorming van stroom op lage, hoge en zeer hoge spanning, telefonie en signalisatie, explosiemotoren, radio, zwakstroom, telefonie en telegrafie;
- b) de groothandel (met inbegrip van de import-export) of kleinhandel in elektrische en elektronische toestellen, zelfs indien zij die toestellen bewerken, afwerken, onderhouden, herstellen of plaatsen, uitgezonderd deze toestellen welke specifiek bestemd zijn voor al dan niet gemotoriseerde wegvoertuigen, de elektrische en de elektronische kantoormachines;
- c) de radio- en teledistributie;
- d) het plaatsen en/of het herstellen van geluids-, beeld-, signalisatie- en belichtingsinstallaties;
- e) de installatie van veiligheidsapparaten.

Het paritair subcomité is niet bevoegd voor de ondernemingen gelijkgesteld met ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen zoals bepaald in het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, behalve als deze activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een handelsactiviteit

## 2 Beloning

### 2.1 Loonbarema (bruto)

**Januari 2024: indexatie met 1,13%**

CAO van 25 juni 2014 (123.001) (KB 19/03/2015 - BS 09/04/2015)  
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

CAO van 2 december 2021 (170.307) (KB 14/09/2022 –BS 3/2/2023)  
Deze CAO treedt in werking op 1 december 2021 voor onbepaalde duur.

De bestaande jongerenlonen werden vanaf 01/07/2009 afgeschaft. Dit heeft als gevolg dat de CAO 50 van de NAR betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen voor werknemers onder de 21 jaar, niet van toepassing is voor de sectorale minimumlonen. NAR-CAO 43 betreffende het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) is wel van kracht.

#### 2.1.1 Minimumuurlonen

##### 1. UURSTELSEL (op weekbasis): 38u

##### 1.1.: Arbeiders

Het loon van de arbeider die tijdelijk als ploegbaas, die minstens 4 personen leidt, fungeert, wordt voor de duur van zijn functie met 5 tot 10 % verhoogd.

Anciënniteit	Categorie					
	A	B	C	D	E	F
0-1	15,94	16,90	18,33	19,93	21,04	22,32
1	16,10	17,07	18,51	20,13	21,25	22,54
2	16,18	17,15	18,60	20,23	21,36	22,65
3	16,26	17,24	18,70	20,33	21,46	22,77
4	16,34	17,32	18,79	20,43	21,57	22,88
5	16,42	17,41	18,88	20,53	21,67	22,99
6	16,50	17,49	18,97	20,63	21,78	23,10
7	16,58	17,58	19,06	20,73	21,88	23,21
8	16,66	17,66	19,15	20,83	21,99	23,32



Anciënniteit	Categorie					
	A	B	C	D	E	F
9	16,74	17,75	19,25	20,93	22,09	23,44
10	16,82	17,83	19,34	21,03	22,20	23,55
11	16,90	17,91	19,43	21,13	22,30	23,66
12	16,98	18,00	19,52	21,23	22,41	23,77
13	17,06	18,08	19,61	21,33	22,51	23,88
14	17,14	18,17	19,70	21,42	22,62	23,99
15	17,22	18,25	19,80	21,52	22,72	24,11
16	17,29	18,34	19,89	21,62	22,83	24,22
17	17,37	18,42	19,98	21,72	22,93	24,33
18	17,45	18,51	20,07	21,82	23,04	24,44
19	17,53	18,59	20,16	21,92	23,14	24,55
20	17,61	18,67	20,25	22,02	23,25	24,66
21	17,69	18,76	20,35	22,12	23,35	24,78
22	17,77	18,84	20,44	22,22	23,46	24,89
23	17,85	18,93	20,53	22,32	23,56	25,00
24	17,93	19,01	20,62	22,42	23,67	25,11
25	18,01	19,10	20,71	22,52	23,78	25,22
26	18,09	19,18	20,80	22,62	23,88	25,33

Voor de toepassing van de door het Paritair Subcomité vastgestelde minimumuurlonen, wordt aan de arbeiders met minstens één jaar anciënniteit een verhoging van hun loon van minimum 1% toegekend.

Boven deze anciënniteit verhogen de minimumuurlonen constant en jaarlijks naar rata van minstens 0,5% volgens de anciënniteit verworven binnen dezelfde kwalificatie en in dezelfde onderneming.

Deze anciënniteitstoeslag bedraagt maximum 13,5% en wordt steeds berekend op de minimumuurlonen van elke beroepscategorie. En wordt derhalve aangepast bij iedere aanpassing of verhoging van de minimumuurlonen.

CAO van 25 juni 2014 (123.001) KB 19/03/2015 - BS 09/04/2015

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

Volgende begrippen als volgt gedefinieerd:

- contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk: de arbeidsovereenkomsten zoals voorzien in de artikelen 9, 10, 11 en 11bis van de wet van 3/07/1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (B.S. van 22/08/1978);
- uitzendarbeid: de arbeid verricht door een uitzendkracht zoals gedefinieerd en gereguleerd in de wet van 24/07/1987 betreffende tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werkrachten aan gebruikers (B.S. van 20/08/1987) en alle CAOen in uitvoering van deze wet.

Indien een arbeider aangeworven wordt met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere opeenvolgende contracten van bepaalde duur, contracten voor een duidelijk omschreven werk, of uitzendcontracten, wordt de anciënniteit opgebouwd tijdens deze contracten van bepaalde duur, deze contracten voor een duidelijk omschreven werk en deze uitzendcontracten, meegerekend.

*CAO van 20 oktober 2011 (106.746) KB 05/12/2012 - BS 11/04/2013*

*Deze CAO treedt in werking op 1 oktober 2011 voor onbepaalde duur.*

## 2.1.2 Jobstudenten

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

Onder "jobstudenten" wordt verstaan: de studenten die tewerkgesteld worden in het kader van een overeenkomst tot tewerkstelling van studenten en die onttrokken zijn aan de toepassing van de RSZ-wet en dit conform artikel 17bis van het koninklijk besluit tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (uitvoeringsbesluit RSZ-wet, 28 november 1969).

## 2.1.3 Functieclassificatie en Anciënniteit

### **CAO van 20 oktober 2011 (106.855), gewijzigd door de CAO van 25 januari 2012 (108.626)**

(K.B.21/01/2013 - B.S. 03/06/2013)

(K.B.03/04/2013 - B.S. 18/06/2013)

#### **Beroepenclassificatie**

##### HOOFDSTUK II. *Beroepenclassificatie*

Art. 3. De arbeiders worden ingedeeld in één van de 6 kwalificatiecategorieën die als volgt worden omschreven:

##### A. Hulpwerkman

###### Persoonlijke kwaliteiten:

- Minimum kennis en opleiding:

\* elementaire schoolkennis.

- Bekwaamheden:

\* moet in een ploeg kunnen werken en een meer gespecialiseerde arbeider bij de uitvoering van zijn werk kunnen helpen;

\* moet orders en eenvoudige taken kunnen uitvoeren onder de leiding van andere personen;

\* moet de veiligheidsregels toepassen.

###### Activiteiten:

- Intellectueel:

\* nauwgezet de instructies uitvoeren.

- Het werk:

\* uitvoering van taken die geen specifieke beroepsopleiding vergen;

\* voornamelijk handarbeid en eventueel onderhoud van de lokalen;

\* werkt enkel onder de leiding van een meer gekwalificeerd arbeider.

###### Verantwoordelijkheid:

- De gegeven instructies goed uitvoeren;

- De leiding op de hoogte houden van de ondervonden moeilijkheden.

##### B. Geoefende werkman 2de categorie

###### Persoonlijke kwaliteiten:

- Minimum kennis en opleiding:

\* kennis eigen aan het vak verkregen door schoolse opleiding of de praktijk;

\* een opleidingsperiode van minstens 6 maanden om tot deze categorie te kunnen toetreden;

\* kent de meeste gereedschappen en de meeste eenvoudige en courante toestellen.

- Bekwaamheden:

\* moet in een ploeg kunnen werken en een meer gespecialiseerde arbeider bij de uitvoering van zijn taak kunnen helpen;

\* moet de veiligheidsregels toepassen.

###### Activiteiten:

- Intellectueel:

\* eenvoudige schema's begrijpen en op basis hiervan werken uitvoeren;

\* verslag uitbrengen over de ondervonden moeilijkheden.

- Het werk:
- \* voert voorbereidende activiteiten uit;
- \* moet eenvoudige en veel voorkomende handelingen kunnen uitvoeren.

Verantwoordelijkheid:

- Het opgelegde werk op een degelijke manier uitvoeren.

### C. Geoefende werkman 1ste categorie

Persoonlijke kwaliteiten:

- Minimum kennis en opleiding:
  - \* een opleidingsperiode van minstens 12 maanden om tot deze categorie te kunnen toetreden;
  - \* kent de materialen en meest courante toestellen, hun toepassing en hun installatievoorwaarden;
  - \* kan toestellen bedienen.
  
- Bekwaamheden:
  - \* moet even goed in ploegverband als alleen kunnen werken;
  - \* moet aan de vereisten van de voorgaande categorieën voldoen;
  - \* moet de veiligheidsregels toepassen.

Activiteiten:

- Intellectueel:
  - \* eenvoudige schema's kunnen begrijpen en op basis hiervan werken kunnen uitvoeren;
  - \* verslag uitbrengen over de ondervonden moeilijkheden.
  
- Het werk:
  - \* werkt meestal onder iemands leiding;
  - \* kan een groot aantal verschillende werken uitvoeren aan de installaties.

Verantwoordelijkheid:

- Het opgelegde werk correct en met rendement uitvoeren.

### D. Geschoolde arbeider 3de categorie

Persoonlijke kwaliteiten:

- Minimum kennis en opleiding:
  - \* kent zijn vak via theoretische kennis en praktische ervaring;
  - \* kent alle materialen en toestellen, hun toepassing en installatievoorwaarden;
  - \* kent de materialen van de constructies waar de installaties moeten gemonteerd worden;
  - \* kan met de meeste elementaire meettoestellen werken;
  - \* kan een plan lezen;
  - \* kennis van de reglementeringen inzake veiligheid en gezondheid;
  - \* kennis van de technische reglementeringen met betrekking tot zijn activiteiten.
  
- Bekwaamheden:
  - \* moet in ploegverband en alleen kunnen werken.

Activiteiten:

- Intellectueel:
  - \* schema's begrijpen, ze kunnen interpreteren en eventuele fouten ontdekken;
  - \* moet instructies kunnen geven;
  - \* moet een schriftelijk rapport kunnen opstellen;
  - \* kan zonder toezicht werken aan een bepaalde taak.
  
- Het werk:
  - \* hij kan zich inzetten voor een speciale taak zonder hulp of controle.

Verantwoordelijkheid:

- Het opgelegde werk tot een goed einde brengen zowel op technisch gebied als op het vlak van het rendement;
- Initiatief kunnen nemen bij eenvoudige problemen, bij moeilijkere problemen roept hij de hulp in van een hoger gekwalificeerd arbeider;
- Hij ziet toe op de toepassing van de veiligheidsregels.

E. Geschoolde arbeider 2de categorie

Persoonlijke kwaliteiten:

- Minimum kennis en opleiding:
  - \* kent het beroep ten gronde en volledig door de theoretische kennis en de praktische ervaring;
  - \* kent alle materialen en toestellen, hun toepassing en installatievoorwaarden;
  - \* kent de materialen van de constructies waar de installaties gemonteerd moeten worden;
  - \* kan met de meeste elementaire meettoestellen werken;
  - \* kan een plan lezen;
  - \* kennis van de reglementeringen inzake veiligheid en gezondheid;
  - \* kennis van de technische reglementen met betrekking tot zijn activiteiten.
- Bekwaamheden:
  - \* kan met derden over de technische problemen discussiëren.

Activiteiten:

- Intellectueel:
  - \* de moeilijkheden voorzien die zich kunnen voordoen en oplossingen vinden zodat deze geen tijdverlies veroorzaken;
  - \* de nodige initiatieven nemen om het gevraagde resultaat te bereiken;
  - \* schema's begrijpen, ze kunnen interpreteren en eventuele fouten ontdekken;
  - \* moet instructies kunnen geven;
  - \* moet een schriftelijk rapport kunnen opstellen;
  - \* kan zonder toezicht werken aan een bepaalde taak.
- Het werk:
  - \* ziet toe op de opvolging van het materiaal;
  - \* kan op zelfstandige wijze installaties controleren en herstellen.

Verantwoordelijkheid:

- Is verantwoordelijk voor de leiding van de werf zowel op technisch als op organisatorisch vlak;
- Stelt schriftelijk verslag op voor zijn meerderen, discussieert met hen over de mogelijkheden van realisatie, vraagt om bijstand indien nodig;
- Controleert de levering van het materiaal, maakt de gepaste opmerkingen in dit verband en trekt de nodige conclusies betreffende de evolutie van het werk;
- Doet alle veiligheidsregels naleven.

F. Geschoolde arbeider 1ste categorie

Persoonlijke kwaliteiten:

- Minimum kennis:
  - \* kent het beroep ten gronde en volledig door de theoretische kennis en de praktische ervaring;
  - \* kent alle materialen en toestellen, hun toepassing en installatievoorwaarden;
  - \* kent de materialen van de constructies waar de installaties gemonteerd moeten worden;
  - \* kan met meettoestellen werken;
  - \* kan een plan lezen en aanpassen indien nodig in overleg met zijn meerdere;
  - \* kennis van de reglementeringen inzake veiligheid en hygiëne;
  - \* kennis van alle technische reglementen met betrekking tot zijn activiteiten;
  - \* kennis van de reglementeringen inzake personeelsbeheer;



\* kennis van de administratie van het werfbeheer.

- Bekwaamheden:

\* naast de kwaliteiten eigen aan de voorgaande klasse, zal de betrokkene tevens delicate problemen behandelen met goed resultaat, zoals: over een aanpassing in het werk discussiëren die afwijkt van de offerte, het hoofd kunnen bieden aan problemen tussen werknemers.

Activiteiten:

- Intellectueel:

\* erop toezien dat geen enkele technische moeilijkheid - van welke aard ook - opduikt tijdens de uitvoering van het werk door deze te voorzien en de gepaste oplossing te zoeken en toe te passen, waardoor vertraging van de werken voorkomen wordt.

Verantwoordelijkheid:

- Is verantwoordelijk voor de leiding van de werf zowel op technisch als op organisatorisch vlak;
- Stelt schriftelijk verslag op voor zijn meerderen, discussieert met hen over de mogelijkheden van realisatie, vraagt om bijstand indien nodig;
- Controleert de levering van het materiaal, maakt de gepaste opmerkingen in dit verband en trekt de nodige conclusies betreffende de evolutie van het werk;
- Doet alle veiligheidsregels naleven;
- Neemt op autonome wijze de nodige initiatieven om alle nodige informatie aan de directie door te geven enerzijds, en om op rendabele wijze de opdrachten uit te voeren die hem werden toevertrouwd anderzijds.

Art. 4. In afwijking van de bepalingen zoals voorzien in artikel 3 van deze overeenkomst, worden de arbeiders uit de ondernemingen waarvan de hoofdbedrijvigheid zich situeert in de handel van elektrische apparatuur en die steeds en uitsluitend één of verscheidene van de navolgende taken uitoefenen:

- a) schoonmaken van lokalen en werktuigen;
- b) het toezicht op de veiligheid van de gebouwen en installaties (bijvoorbeeld: portiers en nachtwakers);
- c) het laden, lossen, behandelen, stockeren en inpakken van de materialen en de goederen, op algemene wijze alle functies waarvoor geen geschooldheid is vereist,

Ingedeeld in de kwalificatiecategorieën welke als volgt worden omschreven:

A. Hulpwerkman: de arbeider van wie geen speciale kennis of bijzondere lichamelijke geschiktheid gevergd wordt en die eenvoudigste arbeid verricht waarvoor geen leertijd wordt vereist;

B. Geoefende werkman 2de categorie: de arbeider die bekwaam is eenvoudige en geregeld terugkerende werken uit te voeren waarvoor slechts een beroepsopleiding nodig is die na een korte aanpassingsperiode verworven wordt;

C. Geoefende werkman 1ste categorie: gespecialiseerde arbeider die zijn werk met de nodige handigheid uitvoert en die over de vereiste kwaliteiten beschikt.

HOOFDSTUK IV. Geldigheid

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang op 1 oktober 2011 en geldt voor onbepaalde duur.

*(Bijlage toegevoegd vanaf 25 januari 2012)*

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, betreffende de wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2011 betreffende de beroepenclassificatie

Paritaire verklaring inzake de collectieve arbeidsovereenkomst beroepenclassificatie

"De werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie verklaren hierbij dat de omschrijving van de zes beroepscategorieën tot doel heeft een algemeen beeld te vormen van de kennis, bekwaamheden en verantwoordelijkheden die van de werknemer vereist wordt om tot een bepaalde categorie te behoren.

Indien bij de beoordeling van een werknemer niet aan alle vereisten van een welbepaalde categorie wordt voldaan, vormt dit niet noodzakelijkerwijze een belemmering om tot die categorie te behoren."

## 2.2 Premies/Vergoedingen

### Eindejaarspremie

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2022 (174.461)** (van toepassing vanaf 27/05//2023)  
(KB 19/03/2023– BS 17/05/2023)

#### **Eindejaarspremie**

##### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Art. 2. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden, met uitzondering van de jobstudenten en leerlingen.

##### HOOFDSTUK II. *Algemene bepalingen*

Art. 3 §1. Alle werkgevers behorende tot de sector Elektriciens, installatie en distributie, betalen een eindejaarspremie aan hun arbeiders, volgens de modaliteiten en voorwaarden vermeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. Voor de werkgevers die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid), wordt de eindejaarspremie betaald via het fonds voor bestaanszekerheid. Buitenlandse werkgevers die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) betalen deze eindejaarspremie rechtstreeks aan hun arbeiders.

##### HOOFDSTUK V. *Bedrag van de eindejaarspremie*

Art. 9. Het fonds voor bestaanszekerheid betaalt aan de arbeiders, overeenkomstig de modaliteiten bepaald in hoofdstuk VI - Toekenningsmodaliteiten - een eindejaarspremie uit van 8,33 pct. op hun brutoloon tijdens de referentieperiode in de sector.

Onder "brutoloon" wordt verstaan: alle lonen waarvoor RSZ-bijdragen geïnd moeten worden en die in de DMFA onder de bezoldigingscodes 1 tot en met 6 worden aangegeven.

##### HOOFDSTUK VI. *Toekenningsmodaliteiten*

##### Art. 10. Berekening eindejaarspremie

§ 1. Voor de berekening van de eindejaarspremie worden volgende periodes van schorsingen van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- ongeval en gewone ziekte (betaald door de werkgever ter gelegenheid van de 2de week gewaarborgd loon), weergegeven door DMFA met code 10;
- uitoefening van een functie in de arbeidsgerechten- of commissies en rechtscolleges met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving, weergegeven door DMFA met code 10;
- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid, weergegeven door DMFA met code 10;
- arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis en nr. 13bis, weergegeven door DMFA met code 11;
- inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering, niet betaald op het moment dat deze dagen effectief genomen worden, weergegeven door DMFA met code 20;
- dagen van militaire dienst, weergegeven door DMFA onder code 26;
- dagen begrepen in de 1ste 12 maanden van arbeidsonderbreking ingevolge ongeval en gewone ziekte, weergegeven door DMFA met code 50;
- moederschapsbescherming, weergegeven door DMFA met code 51;
- vaderschaps- of geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof weergegeven door DMFA met code 52;
- dagen van arbeidsonderbreking ingevolge profylactisch verlof, weergegeven door DMFA met code 53;

- arbeidsongeval (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 60;
- beroepsziekte (de periode van gewaarborgd loon waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd), weergegeven door DMFA met code 61;
- dagen van tijdelijke werkloosheid - andere dan tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, slecht weer en overmacht corona (technische stoornis, overmacht, overmacht om medische redenen, jaarlijkse vakantie en staking/lock-out), weergegeven door DMFA onder code 70;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van economische reden, weergegeven door DMFA onder code 71;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer, weergegeven door DMFA onder code 72;
- dagen van jeugdvakantie en seniorvakantie, weergegeven door DMFA onder code 73;
- verlof voor pleegzorg, weergegeven door DMFA onder code 75;
- dagen van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht corona, overmacht-overstromingen en overmacht-oorlog Oekraïne weergegeven door DMFA onder code 77.
- palliatief verlof.

§ 2. Het maximaal aantal gelijkgestelde dagen dat in aanmerking genomen wordt, wordt bepaald op 130 arbeidsdagen per referentieperiode, indien de arbeider minstens 130 gepresteerde dagen kan bewijzen tijdens deze referentieperiode

Het maximum aantal gelijkgestelde dagen dat in aanmerking genomen wordt, wordt bepaald op een derde van het aantal gepresteerde dagen tijdens de referentieperiode, indien de arbeider minder dan 130 gepresteerde dagen kan bewijzen tijdens deze referentieperiode.

§ 3. Het maximum aantal gelijkgestelde dagen dat in aanmerking genomen wordt, wordt vanaf 1 juli 2023 bepaald op 130 arbeidsdagen per referentieperiode, indien de arbeider minstens 120 gepresteerde dagen kan bewijzen tijdens deze referentieperiode.

Het maximum aantal gelijkgestelde dagen dat in aanmerking genomen wordt, wordt vanaf 1 juli 2023 bepaald op een derde van het aantal gepresteerde dagen tijdens de referentieperiode, indien de arbeider minder dan 120 gepresteerde dagen kan bewijzen tijdens deze referentieperiode.

§ 4. Onder "gepresteerde dagen", zoals vermeld in artikel 10, § 2 en § 3, wordt verstaan: de dagen die betaald worden ingevolge de wetgeving en in uitvoering van alle toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten, meer concreet de dagen die worden weergegeven onder de DMFA-codes 1 tot en met 5, code 14 en code 20.

§ 5. Het in aanmerking te nemen loon voor de gelijkgestelde dagen is het gemiddeld dagloon tijdens de referentieperiode

Dit gemiddeld dagloon wordt bekomen door de totale collectieve loonmassa van de 4 kwartalen van de referentieperiode (aangegeven in de DMFA onder de bezoldigingscode 1 tot en met 6) te delen door het aantal collectief bezoldigde dagen (aangegeven in de DMFA onder de prestatiecode 1, 3, 4, 5 en 20) van de referentieperiode.

§ 6. In het kader van palliatief verlof, zoals bepaald in artikel 10, § 1, 19de van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, wordt voorzien in een gelijkstelling door middel van het toekennen van een forfaitaire premie, op basis van onderstaande formule:

- gemiddeld dagloon, zoals gedefinieerd in artikel 10, § 5, tijdens de referentieperiode x 20 x 0,0833, in geval van een volledige onderbreking wegens palliatief verlof;
- gemiddeld dagloon, zoals gedefinieerd in artikel 10, § 5, tijdens de referentieperiode x 20 x 0,0833/2, in geval van een halftijdse schorsing wegens palliatief verlof;

- gemiddeld dagloon, zoals gedefinieerd in artikel 10, § 5, tijdens de referteperiode x 20 x 0,0833/5, in geval van een 1/5de schorsing wegens palliatief verlof.

De arbeider maakt hiertoe een aanvraagformulier over aan het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector elektriciens", dat ter beschikking wordt gesteld door Volta vzw/asbl.

Er geldt een verjaringstermijn van 5 jaar.

Art. 11. Genieten de eindejaarspremie naar rata van de geleverde prestaties gedurende de referteperiode:

- de arbeiders die tijdens de referteperiode één of meerdere contracten hebben van bepaalde duur, of voor duidelijk omschreven werk, of een vervangingsovereenkomst;
- de arbeiders die de onderneming vrijwillig verlaten;
- de arbeiders die ontslagen worden, met uitzondering van arbeiders die ontslagen worden om dringende reden;
- de arbeiders waarvan het contract beëindigd wordt wegens redenen van overmacht;
- de arbeiders waarvan de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk overleg beëindigd wordt.

Art. 12. Ontvangen een volledige eindejaarspremie:

- de arbeiders die ontslagen worden omwille van brugpensioen/stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- de arbeiders die met pensioen gaan.
- de rechthebbenden van een tijdens de referteperiode overleden arbeider.

Onder "volledige eindejaarspremie" wordt verstaan: een basiseindejaarspremie, gebaseerd op het gemiddeld dagloon tijdens de referteperiode, vermenigvuldigd met 260, vermenigvuldigd met 0,0833.

Art. 13. Voor de toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient onder "referteperiode" te worden verstaan: de periode van twaalf maanden van 1 juli van het vorige kalenderjaar tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar.

#### HOOFDSTUK VII. *Uitbetaling van de eindejaarspremie*

Art. 14. De eindejaarspremies worden individueel berekend.

Het vertrekpunt voor de berekening van de eindejaarspremie is de bruto eindejaarspremie, waarop vervolgens de geldende reglementering inzake afhouding voor Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en bedrijfsvoorheffing wordt toegepast.

Art. 15. Er wordt een eindejaarsfiche opgesteld met vermelding van de berekening van de eindejaarspremie, zoals omschreven in artikel 14.

Art. 16. De raad van bestuur van het fonds voor bestaanszekerheid bepaalt de modaliteiten van betaling, die gebeurt vóór 31 december volgend op het einde van de referteperiode op basis van de op dat moment beschikbare loongegevens.

#### HOOFDSTUK IX. *Slotbepalingen*

Art 19§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

## **Ploegenpremie en premie voor nachtarbeid**

**CAO van 10 juli 2001 (59.082)**  
(K.B.23/10/2002 - B.S.31/12/2002)  
**Ploegenpremie**

HOOFDSTUK II. *Toepassingsmodaliteiten*

Definitie ploegenarbeid

Art. 2. Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak is er sprake van ploegenarbeid wanneer de ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of de ploegen niet aaneensluitend zijn maar hoogstens gedurende de helft van de normale dagtaak samenwerken.

Arbeiders die zijn tewerkgesteld in een ploegenregime staat het vrij om - in overleg met de bedrijfsleiding - met behoud van de ploegenpremie onderling van ploeg te wisselen.

Premie voor ploegenarbeid

Art. 3. Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt het basisloon van de werklieden die ploegenarbeid verrichten (vroeg en late shift) verhoogd met 10 pct.

Premie voor nachtarbeid

Art. 4. Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt het basisloon van de werklieden die nachtarbeid verrichten (tussen 20 uur en 6 uur) verhoogd met 20 pct.

HOOFDSTUK III. Duur van de overeenkomst

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 2001 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Bijlage 4 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 2003, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, betreffende het nationaal akkoord 2003-2004

Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst "Ploegenpremie" van 10 juli 2001 wordt als volgt verduidelijkt: er zijn minstens twee ploegen vereist, die ongeveer identiek samengesteld moeten zijn en die elkaar opvolgen in de loop van een dag, op dezelfde arbeidsplaats.

De ploegen moeten elkaar zonder onderbreking opvolgen: ze mogen elkaar echter gedeeltelijk overlappen, maar in dat geval mag de overlapping niet langer duren dan de helft van de normale duur van een werkdag

## **Overuren**

### **CAO van 2 december, 2021 (172.216)**

(K.B. 16/10/2022 - B.S 15/03/2023)

#### **Overuren**

##### HOOFDSTUK II. *Draagwijdte en toepassingsfeer van de overeenkomst*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikelen 25bis, § 1 en 26bis, § 1bis, laatste lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971), gewijzigd door artikelen 4 en 5 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017), en overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 129 van 23 april 2019 betreffende de vrijwillige overuren (Belgisch Staatsblad van 8 mei 2019).

##### HOOFDSTUK III. *Toepassingsmodaliteiten*

Art. 3. In toepassing van artikel 26bis, § 1bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden de eerste 60 vrijwillige overuren niet meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26bis, § 1bis.

##### HOOFDSTUK IV. *Geldigheid*

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022, met uitzondering van artikelen 1 en 3, die buiten werking zullen treden op 30 juni 2023

## **Premie voor ongezond en gevaarlijk werk**

### **CAO van 1 juni 1993 (33.230)**

(K.B. 23/06/1995 - B.S. 09/08/1995)

### **Premie voor ongezond en gevaarlijk werk**

#### HOOFDSTUK II. *Toekenningsmodaliteiten*

##### 1. *Ongezond of gevaarlijk werk.*

Art. 3. Indien er, na alle reglementaire veiligheidsmaatregelen te hebben getroffen, nog werken zijn van uitzonderlijke aard, die een gevaar opleveren al dan niet eigen aan het beroep, heeft de werkmán recht op een overloon van 10 pct.

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

##### 2. *Werken op grote hoogte.*

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

Onder stabiel niveau wordt verstaan: een niveau dat alle waarborgen inzake veiligheid biedt (bv. : een beschermde stelling, een beschermingscel, een hoogwerker met borstwering, een ladder voor zover de voeten van de arbeider een hoogte van 4 meter vanaf de grond niet overschrijden).

##### 3. *Gelijke premie van de gewoonlijke arbeider en de elektricien.*

Art. 5. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 3 en 4 hebben de elektriciens, die moeten arbeiden op plaatsen of in lokalen waar werklíeden die er gewoonlijk werken, een vergoeding genieten onder de vorm van een al dan niet in het loon opgenomen premie, wegens ongezond werk, recht op dezelfde vergoeding voor de duur van hun tewerkstelling op bedoelde plaatsen.

##### 4. *Algemene beschikkingen.*

Art. 6. Onverminderd gunstiger regelingen op ondernemingsvlak, en met uitzondering van de ondernemingen aangesloten bij de "Beroepsvereniging van de radio- en televisiedistributie (R.T.D.)", wordt het percentage overloon zoals vermeld in de artikelen 3 en 4 met ingang van 1 juni 1993 op 15 pct. gebracht. De percentages van de artikelen 3 en 4 zijn in dit geval niet cumuleerbaar.

Art. 7. De onderhavige overeenkomst mag geenszins als gevolg hebben dat het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming niet wordt toegepast, of dat de waakzaamheid vermindert waarvan de werkgevers, de werklíeden en hun vertegenwoordigers desbetreffend blijk moeten geven (bv. artikel 54ter van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming - afgezonderde tewerkgestelde werknemers).

Art. 8. Voordeliger bepalingen geldend op het vlak van de onderneming blijven van toepassing, en kunnen niet gecumuleerd worden met de voordelen van deze overeenkomst.

#### HOOFDSTUK III. *Geldigheid*

Art.10. Deze CAO treedt in werking op 1 januari 1993 en geldt voor onbepaalde tijd.



## **Toeslag ploegchef**

**CAO van 25 juni 2014 (123.001)**  
(K.B. 19/03/2015 - B.S. 09/04/2015)  
**Loonvorming**

HOOFDSTUK II. *Lonen*  
Art. 6.

Het loon van de arbeider die tijdelijk als ploegbaas, die minstens 4 personen leidt, fungeert, wordt voor de duur van zijn functie met 5 tot 10 % verhoogd.

HOOFDSTUK V. *Slotbepalingen*

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en geldt voor onbepaalde duur.

## **Omzetting van mobiliteitsverlof in gelijkwaardig voordeel**

**CAO van 30 maart 2022 (174.155)** (van toepassing vanaf 3/11/2023)  
(KB 15/06/2023- BS 23/10/2023)  
**Vervoerskosten**

Art. 20. Mobiliteitsverlof

§ 1. Vanaf 1 januari 2022 wordt een dag mobiliteitsverlof toegekend aan arbeiders die jaarlijks ten minste 40 000 km afleggen.

Deze extra dag betaalde vakantie wordt toegekend in het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarin het aantal km werd bereikt.

§ 2. De ondernemingen kunnen vanaf 1 januari 2022 de dag mobiliteitsverlof omzetten in een terugkerend gelijkwaardig voordeel dat enkel toegekend dient te worden voor de kalenderjaren waarin het jaarlijks aantal kilometers zoals bepaald in § 1 werd overschreden.

Bij de omzetting dient rekening gehouden te worden met de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) alsook met bijhorende sociale lasten (socialezekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

De procedure voor de omzetting naar het terugkerend gelijkwaardig voordeel verloopt in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

De procedure voor de omzetting van het terugkerend gelijkwaardig voordeel verloopt in ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging via een schriftelijk akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

HOOFDSTUK VII. *Geldigheid*

Art. 37. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en geldt voor onbepaalde duur.

## 3 Vergoeding van 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<sup>ste</sup> paragraaf, 2<sup>de</sup> 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.

### Vervoerskosten

**CAO van 30 maart 2022 (174.155 (van toepassing vanaf 3/11/2023)**

*(KB 15/06/2023- BS 23/10/2023)*

#### **Vervoerskosten**

##### *HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

Art. 3. De bepalingen van onderhavige overeenkomst zijn van toepassing op de werkelijke heen en terug opgetelde afstanden.

##### *HOOFDSTUK II. Vervoerskosten voor de arbeiders die zich van hun woonplaats naar de zetel van de onderneming, de aanwervingsplaats of de ophaalplaats begeven*

Art. 4. Vallen onder toepassing van hoofdstuk II, de arbeiders aangeworven ofwel op de zetel van de onderneming ofwel op een werf en die zich van hun woonplaats naar de zetel of deze werf begeven, alsook de arbeiders die zich van hun woonplaats naar de ophaalplaats, aangeduid door de werkgever, begeven.

##### *Afdeling 1. Gemeenschappelijk openbaar vervoer*

Art. 5. Wanneer de arbeider zich van zijn woonplaats naar de zetel van de onderneming, de aanwervingsplaats of de ophaalplaats verplaatst met het openbaar of gecombineerd openbaar vervoer, bedraagt de tussenkomst van de werkgever 100 pct. van de totale kost van het vervoerbewijs.

Art. 6. De sociale partners bevelen de werkgevers aan om gebruik te maken van de derdebetalersregeling wanneer de arbeider zich verplaatst met het openbaar of gecombineerd openbaar vervoer. In dit geval bedraagt de tussenkomst van de werkgever 80 pct. van de totale kost van het vervoerbewijs en is er geen vergoeding aan de arbeider verschuldigd.

##### *Afdeling 2. Privévervoer*

Art. 7. Wanneer de arbeider zich van zijn woonplaats naar de zetel van de onderneming, de aanwervingsplaats of de ophaalplaats verplaatst met het eigen vervoer, heeft hij recht op de werkgeversbijdrage in het maand- of weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen, ook te voet.

Art. 8. Deze vergoeding op basis van de werkgeversbijdrage in het maandabonnement of weekabonnement, zoals bepaald in artikel 7 van onderhavige overeenkomst, dient steeds in zijn geheel te worden betaald en dit voor alle dagen van de maand of week afhankelijk van het soort abonnement dat de werkgever als basis gebruikt. Een omrekening van deze werkgeversbijdrage naar een dagbedrag is niet toegestaan.

Art. 9. Vanaf 1 juli 2019, een fietsvergoeding van 0,24 EUR per afgelegde kilometer wordt toegekend aan arbeiders die zich voor een gedeelte of voor de ganse afstand met de fiets verplaatsen.

De in huidig artikel bepaalde fietsvergoeding kan in geen geval lager zijn dan de overeenkomstig artikel 7 hierboven vastgestelde tussenkomst van de werkgever.

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.

Art. 10. De werkgeversbijdrage in het maandabonnement of weekabonnement, zoals voorzien in artikel 7 van onderhavige overeenkomst, dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexerings van de treintarieven van de NMBS, conform het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

De werkgeversbijdrage in het week- of maandabonnement zijn in bijlage opgenomen.

HOOFDSTUK III. *Vervoerskosten voor de arbeiders die zich van hun woonplaats, de zetel van de onderneming of de ophaalplaats naar een werf begeven, die niet de aanwervingsplaats is*

Art. 13. § 1. Vallen onder toepassing van hoofdstuk III, de arbeiders die zich van hun woonplaats naar een werf begeven of van de zetel van de onderneming of van de ophaalplaats naar een werf gevoerd worden, voor zover deze werf niet de aanwervingsplaats van de arbeiders is.

§ 2. Indien de zetel van de onderneming niet enkel fungeert als ophaalplaats, maar dat er tevens arbeid wordt geleverd, dan dient de arbeidstijd verloond te worden. Voor het vervoer naar de werf geldt enkel de mobiliteitsvergoeding.

§ 3. Voor de vergoedingen, zoals opgenomen in de artikelen 16, 17 en 18 van onderhavige overeenkomst zijn de modaliteiten inzake de fiscale behandeling van de mobiliteitsvergoeding, zoals opgenomen in de circulaire 2020/C/56 van de FOD Financiën van 20 april 2020 van toepassing voor arbeiders van wie de plaats van tewerkstelling zich ten minste 5 kilometer van de woonplaats bevindt.

§ 4. Het aantal kilometers dat vergoed wordt door de werkgever, is niet begrensd.

Art. 14. *Type 1: Openbaar vervoer*

De arbeiders die zich met het openbaar vervoer van hun woonplaats naar een werf begeven, die niet de aanwervingsplaats is, hebben recht op een werkgeverstegemoetkoming, gelijk aan de volledige terugbetaling van de totale kost van het gebruikte openbaar vervoer.

Art. 15. *Type 2: Persoonlijk vervoermiddel*

De arbeiders die zich met een persoonlijk vervoermiddel van hun woonplaats naar een werf begeven, dewelke niet de aanwervingsplaats is, hebben sinds 1 februari 2021 recht op een vergoeding van 0,2780 EUR per afgelegde kilometer.

Op 1 februari 2022 bedraagt deze vergoeding 0,2923 EUR per afgelegde kilometer.

Art. 16. *Type 3: Voertuig van de werkgever*

De arbeiders die zich van hun woonplaats naar een werf begeven met een voertuig van de werkgever of van de zetel van de onderneming of een ophaalplaats naar een werf gevoerd worden, die niet de aanwervingsplaats is, hebben sinds 1 februari 2021 recht op een vergoeding van 0,1395 EUR per afgelegde kilometer.

Op 1 februari 2022 bedraagt deze vergoeding 0,1467 EUR per afgelegde kilometer.

*Art. 17. Vergoeding voor de chauffeur*

Als chauffeur wordt aanzien de arbeider die met een bedrijfsvoertuig minimum 1 medepassagier vervoert.

Sinds 1 februari 2021 wordt de vergoeding voor de chauffeur op 0,1579 EUR per afgelegde kilometer vastgesteld.

Gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing.

*Art. 18. Vergoeding voor de chauffeur zonder passagier*

Sinds 1 februari 2021 ontvangt de arbeider die met een bedrijfsvoertuig rijdt zonder dat hij passagiers vervoert, een vergoeding van 0,1464 EUR per afgelegde kilometer.

Sinds 1 februari 2022, ontvangt de arbeider die met een bedrijfsvoertuig rijdt zonder dat hij passagiers vervoert, een vergoeding van 0,1539 EUR per afgelegde kilometer.

Gunstigere bepalingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing.

*Art. 19. Combinatie van vervoermiddelen*

Indien de arbeiders gebruik maken van een combinatie van verschillende vervoermiddelen hebben ze, voor elk deel van de afgelegde weg met een bepaald vervoermiddel, recht op de hiervoor overeenstemmende werkgeverstegemoetkoming.

*HOOFDSTUK IV. Betalingsmodaliteiten*

*Art. 21.* De werkgeverstegemoetkomingen worden minstens eens per maand vereffend.

*Art. 22.* De bedragen van type 1, zoals vastgelegd in artikel 14 van onderhavige overeenkomst, worden aangepast overeenkomstig de tarieven vastgesteld door de NMBS en de overige vervoersmaatschappijen.

De bedragen van type 2 en type 3, alsook de chauffeursvergoeding, zoals bepaald in respectievelijk artikelen 15, 16, 17 en 18 van onderhavige overeenkomst, worden jaarlijks op 1 februari geïndexeerd op basis van het sociaal indexcijfer. De aanpassing wordt berekend door de sociale index van de maand januari van het desbetreffende kalenderjaar te vergelijken met de sociale index van januari van het voorgaande kalenderjaar.

De hoogte van deze aanpassing dient rekening te houden met de vierde decimaal en afgerond tot op het honderdste, het halve honderdste wordt tot het hogere honderdste afgerond.

*Art. 23.* Alle indexeringen, zoals bepaald in artikel 22 van onderhavige overeenkomst, worden berekend rekening houdend met de zesde decimaal.

De uitkomst van deze indexeringen wordt afgerond tot het dichtst bijgelegen honderdste van de eurocent.

*Art. 24.* De geïndexeerde bedragen van type 3 en de chauffeursvergoeding (zoals voorzien in respectievelijk artikelen 16, 17 en 18 van onderhavige overeenkomst) kunnen evenwel in geen geval het bedrag overschrijden dat is vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen, zoals opgenomen in artikel 19, § 2, 4° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

*HOOFDSTUK V. Kosten en vergoedingen voor verplaatsingen vanaf de plaats van tewerkstelling*

*Art. 25.* Vallen onder toepassing van hoofdstuk V, de kosten en vergoedingen voor verplaatsingen voor de arbeiders die zich van de plaats van tewerkstelling naar een andere plaats van tewerkstelling begeven.

Art. 26. De werkgever betaalt de volledige verplaatsingskosten aan de arbeiders bedoeld in artikel 25.

Art. 27. De verplaatsingskosten worden berekend volgens het officieel tarief van het normaal gebruikt vervoer.

Art. 28. De werkgever is niet verplicht de verplaatsingskosten te betalen indien hij een vervoermiddel ter beschikking stelt van zijn arbeiders dat de vereiste veiligheid en comfort biedt.

Art. 29. De verplaatsingstijd wordt beschouwd als prestatie-uren en dient als dusdanig verloond te worden, ook indien de verplaatsing met het voertuig van de werkgever gebeurt.

Art.30. De berekening van de vergoeding is gebaseerd op het werkelijk uurloon van de betrokken arbeider bedoeld in artikel 25.

Art.31. De werkgever die een arbeider naar een werf zendt, moet hem behoorlijk kost en inwoon verschaffen voor zover deze verplaatsing een dagelijkse afwezigheid van meer dan twaalf uur van de woonplaats van de betrokkene veroorzaakt.

Art. 32. De werkgever kan, in het kader van artikel 31, aan de arbeider die het aangevraagd heeft, het recht toestaan van dagelijks huiswaarts te keren.

#### HOOFDSTUK VI. *Algemene bepalingen*

Art. 33. De arbeider moet op de werkplaats, aangeduid door de werkgever, de normale wekelijkse arbeidsduur gangbaar in de onderneming presteren.

De werven aan verkeerswegen, waarvan de plaats niet nauwkeurig kan omschreven worden door de mobiliteit van het werk zelf, worden voor de berekening van de verplaatsingskosten en/of -tijd bepaald door het grondgebied van de gemeente waar de arbeider het dagelijks werk aanvangt.

Art. 34. De verplaatsingstijden zoals voorzien in artikel 29 zijn inbegrepen in de bepaling van het aantal prestatie-uren per week zoals vermeld in artikel 33 en maken deel uit van de wekelijkse arbeidsduur.

Art. 35. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn minimumvoordelen die andere in de ondernemingen bestaande voordeliger regelingen onverkort laten.

Art. 36. Voor de toepassing van de artikelen 15, 16, 20,25 en 26, wordt de berekening van de afstand indien deze niet door de arbeiders aan de hand van vervoerdocumenten bewezen wordt, in gemeenschappelijk overleg tussen partijen bepaald in elke onderneming, dit teneinde rekening te houden met de geografische bijzonderheden.

De arbeider mag hierbij niet weigeren eventuele vervoerbewijzen of, bij ontstentenis, een door hem ondertekende verklaring, nodig voor het vaststellen van de afgelegde afstand, aan de werkgever voor te leggen.

Deze afstand mag tegenstrijdig gecontroleerd worden.

#### HOOFDSTUK VII. *Geldigheid*

Art. 37. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en geldt voor onbepaalde duur.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2022, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, betreffende de vervoerskosten

In uitvoering van hoofdstuk II, afdeling 2

De werkgeversbijdragen in het maandabonnement of weekabonnement worden op 1 februari 2021 als volgt vastgelegd:

Aantal km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijke bijdrage van de werkgever	Aantal km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijke bijdrage van de werkgever
1	5,48	18,26	43-45	28,34	94,50
2	6,13	20,45	46-48	30,12	99,56
3	6,75	22,21	49-51	31,52	105,97
4	7,29	24,26	52-54	32,54	109,79
5	7,91	26,05	55-57	33,83	112,34
6	8,41	27,83	58-60	35,11	116,18
7	8,80	29,63	61-65	36,40	120,01
8	9,33	31,14	66-70	38,31	126,41
9	9,84	33,19	71-75	39,58	132,79
10	10,34	34,48	76-80	42,14	137,88
11	10,99	37,03	81-85	43,40	144,28
12	11,48	38,31	86-90	45,33	150,63
13	12,01	39,58	91-95	47,22	155,75
14	12,50	42,14	96-100	48,51	162,15
15	13,03	43,40	101-105	50,41	168,50
16	13,66	45,33	106-110	52,35	174,90
17	14,18	47,22	111-115	54,24	180,00
18	14,70	48,51	116-120	56,19	186,38
19	15,31	51,06	121-125	57,47	191,52
20	15,84	52,35	126-130	59,37	197,92
21	16,34	54,24	131-135	61,29	204,28
22	16,86	56,19	136-140	62,55	210,66
23	17,49	58,09	141-145	65,13	215,77
24	18,00	59,37	146-150	67,67	223,41
25	18,39	61,91	151-155	67,67	227,27
26	19,17	63,20	156-160	70,22	232,36
27	19,53	65,13	161-165	71,51	238,75
28	19,89	67,67	166-170	72,77	243,84
29	20,68	68,94	171-175	75,33	250,23
30	21,07	70,22	176-180	76,61	256,62
31-33	21,97	74,04	181-185	79,15	260,47
34-36	23,75	79,15	186-190	80,42	266,83
37-39	25,15	84,26	191-195	81,71	273,23
40-42	26,81	89,39	196-200	84,26	278,33

De werkgeversbijdragen in het maandabonnement of weekabonnement worden op 1 februari 2022 als volgt vastgelegd :

Aantal km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Aantal km	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever
1	5,60	18,65	43-45	28,95	96,52
2	6,26	20,89	46-48	30,76	101,69
3	6,89	22,69	49-51	32,19	108,24
4	7,45	24,78	52-54	33,24	112,14
5	8,08	26,61	55-57	34,55	114,74
6	8,59	28,43	58-60	35,86	118,67
7	8,99	30,26	61-65	37,18	122,58
8	9,53	31,81	66-70	39,13	129,12
9	10,05	33,90	71-75	40,43	135,63
10	10,56	35,22	76-80	43,04	140,83
11	11,23	37,82	81-85	44,33	147,37
12	11,73	39,13	86-90	46,30	153,85
13	12,27	40,43	91-95	48,23	159,08
14	12,77	43,04	96-100	49,55	165,62
15	13,31	44,33	101-105	51,49	172,11
16	13,95	46,30	106-110	53,47	178,64
17	14,48	48,23	111-115	55,40	183,85
18	15,01	49,55	116-120	57,39	190,37
19	15,64	52,15	121-125	58,70	195,62
20	16,18	53,47	126-130	60,64	202,16
21	16,69	55,40	131-135	62,60	208,65
22	17,22	57,39	136-140	63,89	215,17
23	17,86	59,33	141-145	66,52	220,39
24	18,39	60,64	146-150	69,12	228,19
25	18,78	63,23	151-155	69,12	232,13
26	19,58	64,55	156-160	71,72	237,33
27	19,95	66,52	161-165	73,04	243,86
28	20,32	69,12	166-170	74,33	249,06
29	21,12	70,42	171-175	76,94	255,58
30	21,52	71,72	176-180	78,25	262,11
31-33	22,44	75,62	181-185	80,84	266,04
34-36	24,26	80,84	186-190	82,14	272,54
37-39	25,69	86,06	191-195	83,46	279,08
40-42	27,38	91,30	196-200	86,06	284,29

## 4 Arbeidsduur

### Arbeidsduur:

Wekelijkse arbeidsduur: 38 u.

CAO van 23 september 1987 (19.375) (KB 29/06/1988 -BS 16/07/1988)

Deze CAO treedt in werking op 1 december 1989 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>

### Bijkomende vakantiedagen:

Art. 10 §1. Vanaf 1 januari 2022 wordt het aantal kilometers voor de toekenning van de dag mobiliteitsverlof verlaagd naar 40.000km per jaar. Deze extra dag betaalde vakantie wordt toekend in het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarin het aantal km werd bereikt.

§2. De ondernemingen kunnen vanaf 1 januari 2022 de dag mobiliteitsverlof omzetten in een terugkerend gelijkwaardig voordeel

CAO van 2 december 2021 (171.523) (KB 16/10/2022 -KB 15/03/2023)

Deze CAO wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, met uitzondering van artikel 10 die in werking treedt op 1 januari 2022 en gesloten worden voor onbepaalde duur