

**PARITAIRE SUBCOMITÉ VOOR DE ELEKTRICIENS:
INSTALLATIE EN DISTRIBUTIE**

***Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2019***

<p>NATIONAAL AKKOORD 2019-2020</p>

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritaire Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. – KADER

Art. 2. – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode 2019-2020 met in acht name van het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS 24 april 2019).

Art. 3. – Procedure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten (BS 22 november 1969).

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlage.

HOOFDSTUK III. – INKOMENSZEKERHEID

Art. 4. – Verhoging van de lonen

§ 1. Op 1 juli 2019 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 1,1 %.

§ 2. Op 1 juli 2019 worden alle effectieve uurlonen met 1,1 % verhoogd, behalve voor die ondernemingen waar de beschikbare marge op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe.

§ 3. Indien geen ondernemingsoverleg over de enveloppe wordt opgestart of indien het overleg tegen 30 september 2019 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve uurlonen van de arbeiders vanaf 1 juli 2019 verhoogd met 1,1 %.

Art. 5. – Ondernemingsenveloppe

§ 1. De ondernemingen kunnen op 1 juli 2019 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1 % van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een terugkerende ondernemingsenveloppe. De besteding van deze enveloppe kan enkel worden onderhandeld in ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging is opgericht.

Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) alsook bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

§ 2. De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het terugkerend budget verloopt in 2 stappen:

- a) Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakorganisaties akkoord gaan over het principe van de besteding van de enveloppe.
- b) Indien besloten wordt tot een ondernemingsoverleg over de besteding van de enveloppe,

moet dit overleg ten laatste op 30 september 2019 leiden tot het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uren van 27 september 2017, geregistreerd onder het nummer 142.857/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 juni 2018 (*BS* 21 juni 2018) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 juli 2019 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 6. – Fonds voor bestaanszekerheid

§ 1. Vanaf 1 juli 2017 wordt een aanvullende vergoeding toegekend aan de oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van CAO nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5.

Deze vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar of vanaf 55 jaar in de gevallen bepaald in cao nr.137 van 23 april 2019, en dit voor onbepaalde duur.

§ 2. Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang door het fonds voor bestaanszekerheid.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en bedraagt 3 EUR per dag/per kind, met een maximum van 300 EUR per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest.

§ 3. Vanaf 1 juli 2019 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 januari 2018 en op 1 januari 2019 (de sociale index van de maand december van het voorgaande kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand december van het kalenderjaar daarvoor).

Door deze berekening, met name 1,88 % op 1 januari 2018 en 2,21 % op 1 januari 2019, worden de aanvullende vergoedingen met 4,13 % geïndexeerd

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen

vanaf 1 juli 2019 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: 11,63 EUR per werkloosheidsuitkering en 5,82 EUR per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid: 6,12 EUR per werkloosheidsuitkering en 3,06 EUR per halve per werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid voor oudere werklozen: 6,12 EUR per werkloosheidsuitkering en 3,06 EUR per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid: 1,73 EUR per RIZIV-uitkering en 0,86 EUR per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid voor oudere zieken: 8,46 EUR per RIZIV-uitkering en 4,23 EUR per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: 304,02 EUR + 15,31 EUR /jaar met een maximum van 1002,69 EUR;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: 76,00 EUR/maand;
- Aanvullende vergoeding bij 1/5de landingsbaan: 30,41 EUR/maand.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2018 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, geregistreerd onder het nummer 150.207/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 2019 (BS 9 april 2019) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 7. – Eindejaarspremie

Vanaf 1 juli 2019 zal een pro rata eindejaarspremie worden toegekend bij ontslag door de arbeider die tenminste 5 jaar anciënniteit heeft in een onderneming met werkgeverscategorie 467.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 sep-

tember 2017 inzake eindejaarspremie – F.E.E., geregistreerd onder het nummer 142.859/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2018 (BS 10 juli 2018) wordt vanaf 1 juli 2019 in die zin aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 8. – Aanvullende pensioenen

De sociale partners engageren zich om stappen te zetten naar Sigedis, om zicht te krijgen op de bestaande regelingen voor bedienden, op het vlak van aanvullende pensioenen.

Art. 9. – Woon-werkverkeer

§ 1. Vanaf 1 juli 2019 zal het openbaar vervoer volledig worden terugbetaald aan 100 % wanneer er geen derdebetalersregeling van toepassing is.

§ 2. Vanaf 1 juli 2019 verhoogt de werkgeverstussenkomst in het privévervoer met 5 %. De verhoging met 5 % wordt toegepast op de tabel van 1 februari 2019, zoals aangepast overeenkomstig artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2017 inzake de vervoerskosten.

§ 3. Vanaf 1 juli 2019 wordt de fietsvergoeding verhoogd naar 0,24 EUR per kilometer, met minimaal de vergoeding gelijk aan de tussenkomst van de werkgever in het privé-vervoer.

Art. 10. – Mobiliteitsvergoedingen

§ 1. Op datum van inwerkingtreding van het KB dat een verhoging mogelijk maakt, wordt:

- 1° de chauffeursvergoeding voor chauffeurs met passagiers verhoogd tot 0,1569 EUR per km;
- 2° de vergoeding type 3 voor passagiers verhoogd tot 0,1384 EUR per km;
- 3° een nieuw type van mobiliteitsvergoeding van 0,1453 EUR per km ingevoerd voor chauffeurs zonder passagiers.

Als op 1 januari 2020 geen KB in werking is getreden dat een verhoging mogelijk maakt, wordt op sectoraal niveau onderhandeld over een gelijkwaardig voordeel.

§ 2. Vanaf 1 januari 2019 wordt een dag mobiliteitsverlof toegekend aan arbeiders die jaarlijks

tenminste 43.000 km afleggen. Deze extra dag betaalde vakantie wordt toekend in het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarin het aantal km werd bereikt.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2017 inzake vervoerkosten, geregistreerd onder het nummer 142.852/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2018 (*BS* 10 juli 2018) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – VORMING EN OPLEIDING

Art. 11. – Groeipad

Zoals voorzien in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (*BS* 15 maart 2017) engageren de sociale partners zich om te streven naar een groeipad op het vlak van vorming en opleiding.

Art. 12. – Scholingsbeding

In uitvoering van artikel 22bis, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald door Volta en verplichte opleidingen uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Art. 13. – Bedrijfsopleidingsplannen

De sociale partners spreken een procedure af die, vanaf 1 januari 2020, moet worden gevolgd bij weigering van de werknemersdelegatie in de ondernemingsraad om een door de werkgever voorgesteld bedrijfsopleidingsplan goed te keuren.

Deze procedure verloopt als volgt:

De bedrijven leggen de bedrijfsopleidingsplannen aan de ondernemingsraad voor. De besprekingen vangen aan vóór 15 november en worden bij voorkeur afgerond op 1 februari. De voorstelling van het bedrijfsopleidingsplan dient genotuleerd te worden in het verslag van de ondernemingsraad.

Het bedrijfsopleidingsplan dient paritair te worden goedgekeurd en vóór 15 februari te worden inge-

diend bij Volta.

Wanneer de werknemersdelegatie weigert het door de werkgever voorgestelde bedrijfsopleidingsplan goed te keuren, zal zij, binnen de maand na de voorstelling van het bedrijfsopleidingsplan aan de ondernemingsraad, schriftelijk haar redenen meedelen in een rapport aan de werkgever. Het rapport wordt ondertekend door de afgevaardigden van elke vakorganisatie die weigert het voorgestelde opleidingsplan goed te keuren. De redenen mogen enkel vormingsgerelateerd zijn.

Indien de werkgever, na verder overleg met de werknemersdelegatie, niet akkoord kan gaan met de opgegeven redenen, kan hij binnen de 14 dagen na het overleg het schriftelijk rapport van de werknemersdelegatie doorsturen naar zijn werkgeversfederatie.

De werkgeversfederatie legt het rapport voor aan het Uitvoerend Comité. Het Uitvoerend Comité heeft de bevoegdheid om het bedrijfsopleidingsplan goed of af te keuren. De beslissing die unaniem moet zijn, wordt genomen binnen de 30 dagen na de voorlegging door de werkgeversfederatie.

In het geval er geen Uitvoerend Comité gepland is binnen de termijn van 30 dagen na voorlegging van het rapport, kan de bespreking tussen de leden van het Uitvoerend Comité ook gebeuren via email en/of telefoon.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding van 12 december 2018, geregistreerd onder het nummer 150.206/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 2019 (*BS* 9 april 2019) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK V. – WERKBAAR WERK

Art. 14. – Uitwerking sectoraal model werkbaar werk

De sociale partners verbinden zich ertoe om een sectoraal model van werkbaar werk te ontwikkelen.

Hiertoe zullen ze tegen 31 december 2019 een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst werkbaar werk sluiten, met inwerkingtreding vanaf 1 januari 2020 en voor onbepaalde duur, op basis van volgende principes:

- 1° Op ondernemingsvlak zal binnen de overlegorganen of met de vakbondsafgevaardigden of –secretarissen overleg worden gevoerd over stress, burn-out en ergonomie. Dit overleg zal worden ondersteund door tools die door Volta ter beschikking zullen worden gesteld.
- 2° In het kader van zijn loopbaanplanning krijgt elke arbeider het recht om tenminste 1 keer per 5 jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever. De arbeider die loopbaanbegeleiding volgt met loopbaancheques van de VDAB zal aanspraak kunnen maken op een terugbetaling door het fonds voor bestaanszekerheid van de kostprijs van deze cheques, met een maximum 80 EUR per periode van 6 jaar. Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, wordt een bedrag van maximum 80 EUR per periode van 6 jaar terugbetaald.
- 3° Door Volta zal een peterschapsopleiding van 4 dagen worden uitgewerkt die gratis is voor alle peters en in aanmerking komt voor Vlaams Opleidingsverlof en Betaald Educatief Verlof. Voor elk van de 4 dagen zal ook een half premiekrediet worden toegekend.
- 4° Een aanvullende vergoeding bij zachte landingsbaan zal worden toegekend door het fonds voor bestaanszekerheid aan de arbeider die met instemming van zijn werkgever zijn loopbaan wijzigt in het kader van zijn einde-loopbaanplanning. De loopbaanwijziging kan vanaf 58 jaar de vorm aannemen van een overgang naar een alternatieve functie, een aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject of de overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime. Vanaf 60 jaar kan ook worden overgegaan van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5de arbeidsregime. De vergoeding compenseert het verschil tussen het brutoloon na loopbaanwijziging en het brutoloon voor de normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 160 EUR bruto per maand. De vergoeding

en het maximumbedrag worden jaarlijks ge-indexeerd volgens dezelfde modaliteiten als de lonen.

Art. 15. – Klein verlet bij overlijden

§ 1. Het klein verlet bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote of de partner, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of partner, van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider wordt verhoogd tot 4 dagen, indien deze personen inwonend zijn.

§ 2. Vanaf 1 juli 2019 wordt de periode voor de opname van het klein verlet bij overlijden verlengd tot dertig dagen, volgend op de dag van het overlijden.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake kort verzuim van 20 oktober 2011, geregistreerd onder het nummer 106.744/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 december 2012 (*BS* 11 april 2013) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VI. – ARBEIDSORGANISATIE

Art. 16. – Tewerkstellingsbevorderende maatregel

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen.

Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

Art. 17. – Vrijwillige overuren en interne grens

§ 1. In toepassing van artikel 26 bis § 1bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden tijdens de betrokken referteperiode de eerste 60 vrijwillige

overuren niet meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26 bis § 1bis.

§ 2. Mits een cao op ondernemingsvlak wordt gesloten met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging kan het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 u tot maximum 180 u per kalenderjaar.

In afwijking van § 2, kan de verhoging van het aantal vrijwillige overuren in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging ook gebeuren door het voorafgaandelijk indienen van een toetredingsakte bij de Griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met kopie aan de voorzitter van het Paritair Comité.

§ 3. De toepassing van dit artikel is beperkt tot de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake overuren zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021.

Art. 18. – Nieuwe arbeidsregelingen

Op ondernemingsvlak kunnen afspraken worden gemaakt omtrent nieuwe arbeidstijdstelsels, rekening houdend met de principes en regels van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Art. 19. – Outplacement

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement, sectorale tewerkstellingscel en informatie/oriëntatie van 12 december 2018, geregistreerd op 22 januari 2019 onder het nummer 150.204/CO/149.01, wordt verlengd van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021.

HOOFDSTUK VII. – LOOPBAANPLANNING

Art. 20. – Tijdskrediet en loopbaanvermindering

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsover-

eenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties vermindere(n) met 1/5 en wordt de leeftijd op 57 gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties vermindere(n) tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep, en dit vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

§ 2. De bijlage betreffende de Vlaamse aanmoedigingspremies, in bijlage bij dit akkoord, wordt als bijlage toegevoegd aan de collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering van 27 juni 2017, geregistreerd onder het nummer 141.611/CO/149.01 algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 januari 2018 (*BS* 23 februari 2018) zal met ingang van 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 21. – Stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) – 1 januari 2019 – 31 december 2020

§ 1. SWT op 59 jaar na 40 jaar loopbaan

In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 2. SWT op 59 jaar na 35 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht

op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 3. SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nachtarbeid

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 4. SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en die in een zwaar

beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 5. Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid

De arbeiders kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn in de zin van het artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag van 3 mei 2007.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

§ 6. Aanvullende vergoeding

Het fonds voor bestaanszekerheid voor de sector elektriciens neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen, volgens de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 22. – Stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 1 januari 2021 – 30 juni 2021

§ 1. SWT op 59 jaar na 40 jaar loopbaan

In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 van de Nationa-

le Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

Voor het SWT-stelsel zoals vermeld in het voorgaande lid wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 2. SWT op 59 jaar na 35 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 3. SWT op 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroeps-

loopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtbepaling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 4. SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en die in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar

§ 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

De arbeiders kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn in de zin van het artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage van 3 mei 2007.

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor de periode 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 voor het recht op SWT op 59 jaar en 31 december 2022 voor de vrijstelling van aange-

paste beschikbaarheid.

§ 6. Aanvullende vergoeding

Het fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de elektriciens neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen, volgens de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid.

HOOFDSTUK VIII. – Inspraak en overleg

Art. 23. - Statuut vakbondsafvaardiging

Vanaf 1 juli 2019 zal de werkgever die gebruik maakt van onderaanneming, maandelijks aan de vakbondsafvaardiging melden op welke onderaannemers beroep werd gedaan.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2017 inzake het statuut van de syndicale afvaardiging, geregistreerd onder het nummer 142.861/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 juni 2018 (*BS* 16 juli 2018) wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IX. – Werkgroepen

Art. 24. – Werkgroep functieclassificatie

Een werkgroep met experten functieclassificatie wordt opgericht die tegen 31 december 2020 werk maakt van een actualisatie van de bestaande functieclassificatie.

Art. 25. – Werkgroep huidige cao ongezond en gevaarlijk werk

Een werkgroep wordt opgericht die tegen 31 december 2020 werk maakt van een collectieve arbeidsovereenkomst die de huidige collectieve arbeidsovereenkomst inzake premie voor ongezond en gevaarlijk werk actualiseert.

Art. 26. – Werkgroep slecht weer

De werkzaamheden van de werkgroep slecht weer worden verdergezet in de periode 2019-2020, met het oog op het bereiken van een oplossing tegen 31 december 2020.

HOOFDSTUK X. – Sociale vrede en duur van het akkoord

Art. 27. – Sociale vrede

De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duur van onderhavige overeenkomst. Bijgevolg zal op nationaal of regionaal vlak of op ondernemingsvlak geen enkele eis van algemene of collectieve aard gesteld, aangemoedigd of ondersteund worden die van aard zou zijn de verbintenissen van de ondernemingen voorzien in deze overeenkomst uit te breiden of die van aard zou zijn de loonkosten van de ondernemingen te verhogen.

Art. 28. – Duur

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, tenzij anders bepaald.

In afwijking van de vorige alinea, worden de artikelen 17 en 19 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 en het artikel 22 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 voor het recht op SWT op 59 jaar en 31 december 2022 voor de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

§ 2. De artikelen die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en aan de ondertekenende organisaties.

§ 3. De artikelen die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en aan de ondertekenende organisaties.

**SUBCOMITÉ VOOR DE ELEKTRICIENS: INSTALLATIE
EN DISTRIBUTIE**

**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2019-2020**

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

En dit voor onbepaalde duur.