

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 16 oktober 2023*

**NATIONAAL AKKOORD
2023-2024**

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED

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 2023-2024 met in acht name van het koninklijk besluit 13 mei 2023 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 van 26 mei 2023).

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 van 22 november 1969).

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

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ÉLECTRICIENS:
INSTALLATION ET DISTRIBUTION**

*Convention collective de travail
du 16 octobre 2023*

**ACCORD NATIONAL
2023-2024**

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – CADRE

Art. 2. – Objet

Cette convention collective de travail est conclue pour la période 2023-2024 en tenant compte de l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, §1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (MB du 26 mai 2023).

Art. 3. – Procédure

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail (MB du 22 novembre 1969).

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail et son annexe soient rendus obligatoire par arrêté royal.

HOOFDSTUK III. – INKOMENSZEKERHEID

Art. 4. – Koopkrachtpremie

§ 1. Uitvoerings-CAO

In toepassing van art. 19quinquies, §5 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 en van de Wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024, hebben de ondertekenende partijen afspraken gemaakt omtrent een sectoraal regime voor de toekenning van een eenmalige koopkrachtpremie aan de arbeiders tewerkgesteld in PSC 149.01.

§ 2. Toekenning koopkrachtpremie

De ondernemingen die in 2022 een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald, kennen een koopkrachtpremie toe aan hun arbeiders, die in overeenstemming is met het KB van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie.

Onder “winst in 2022” wordt hierna bedoeld het bedrijfsresultaat van het boekjaar 2022 (code 9901 op de jaarrekening) en dit op het niveau van de juridische entiteit. Indien het boekjaar niet overeenstemt met een kalenderjaar, wordt gekeken naar de winst gerealiseerd in het boekjaar dat afsluit in 2022.

Micro-ondernemingen (ondernemingen die geen jaarrekening neerleggen) bezorgen een boekhoudkundig attest op vraag van de arbeider.

De sociale partners nemen het initiatief om de betreffende werkgevers en arbeiders te informeren omtrent alle bepalingen omtrent de koopkrachtpremie.

Definitie hoge winst en uitzonderlijk hoge winst

Een onderneming heeft hoge winst behaald als het bedrijfsresultaat in 2022 met minimum 15% is gestegen ten aanzien van het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2019 tot en met 2021, maar minder is dan 50%.

CHAPITRE III. – GARANTIE DE REVENU

Art. 4. –Prime pouvoir d’achat

§ 1. CCT d’exécution

En application de l'article 19quinquies, §5 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs et de la loi du 24 mai 2023 portant des mesures en matière de négociation salariale pour la période 2023-2024, les parties signataires ont pris des dispositions en ce qui concerne un régime sectoriel d'octroi d'une prime pouvoir d'achat unique aux travailleurs occupés dans la SCP 149.01.

§ 2. Octroi de la prime pouvoir d’achat

Les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022 accordent une prime pouvoir d’achat à leurs ouvriers, conformément à l’AR du 23 avril 2023 relatif à la prime pouvoir d’achat.

Par “bénéfice en 2022” on entend ci-après le bénéfice d’exploitation de l’exercice comptable 2022 (code 9901 sur les comptes annuels) au niveau de l’unité juridique. Si l’exercice comptable ne correspond pas à une année civile, c'est le bénéfice réalisé au cours de l'exercice clôturé en 2022 qui est pris en compte.

Les micro-entreprises (les entreprises qui ne déposent pas des comptes annuels) fournissent une attestation comptable à la demande du ouvrier.

Les partenaires sociaux prennent l'initiative d'informer les employeurs et ouvriers concernés de l'ensemble des dispositions relatives à la prime pouvoir d'achat.

Définitions bénéfice élevé et bénéfice exceptionnellement élevé

Une entreprise a réalisé un bénéfice élevé si son bénéfice d’exploitation en 2022 a augmenté d'au moins 15 % par rapport au bénéfice d’exploitation moyen de 2019 jusqu’à y compris 2021, mais est inférieur à 50 %.

Een onderneming heeft een uitzonderlijk hoge winst behaald als het bedrijfsresultaat in 2022 met minimum 50% is gestegen ten aanzien van het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2019 tot en met 2021.

Bedrag van de koopkrachtpremie

Voor de ondernemingen die in 2022 een hoge winst hebben behaald, bedraagt de koopkrachtpremie:

- 250 euro als het bedrijfsresultaat in 2022 met minimum 15% is gestegen ten aanzien van het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2019 tot en met 2021;
- 500 euro als het bedrijfsresultaat in 2022 met minimum 25% is gestegen ten aanzien van het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2019 tot en met 2021.

Voor ondernemingen die in 2022 een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald bedraagt de koopkrachtpremie:

- 750 euro als het bedrijfsresultaat in 2022 met minimum 50% is gestegen ten aanzien van het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2019 tot en met 2021.

Maximum 15 % van de winst (code 9901) in 2022 mag besteed worden aan de koopkrachtpremie. Bij overschrijding geldt proratisering van het beschikbare bedrag onder de gerechtigden.

Betalingsmodaliteiten

De koopkrachtpremie wordt uiterlijk uitgereikt op 15 december 2023.

De arbeider heeft recht op een koopkrachtpremie onder volgende cumulatieve voorwaarden:

- Als de arbeider minstens 1 dag in dienst van de onderneming is geweest in oktober 2023;
- De premie wordt berekend pro rata de effectieve en gelijkgestelde werkdagen in de onderneming die de koopkrachtpremie toekent, tijdens de referentieperiode die loopt van 01 oktober 2022 tot 30 september 2023. De gelijkgestelde dagen worden berekend conform de gelijkgestelde dagen voorzien in de cao "sectoraal systeem ecocheques" van 25 juni 2014 geregistreerd onder het nummer

Une entreprise a réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé si son bénéfice d'exploitation en 2022 a augmenté d'au moins 50 % par rapport au résultat opérationnel moyen de 2019 jusqu'à y compris 2021.

Montant de la prime pouvoir d'achat

Pour les entreprises ayant réalisé des bénéfices élevés en 2022, la prime pouvoir d'achat s'élève à :

- 250 euros si le bénéfice d'exploitation en 2022 a augmenté d'au moins 15 % par rapport au bénéfice d'exploitation moyen de 2019 jusqu'à y compris 2021;
- 500 euros si le bénéfice d'exploitation en 2022 a augmenté d'au moins 25 % par rapport au bénéfice d'exploitation moyen de 2019 jusqu'à y compris 2021.

Pour les entreprises ayant réalisés des bénéfices exceptionnellement élevés en 2022, la prime pouvoir d'achat est de:

- 750 euros si le bénéfice d'exploitation en 2022 a augmenté d'au moins 50 % par rapport au bénéfice d'exploitation moyen de 2019 jusqu'à y compris 2021.

Un maximum de 15 % du bénéfice (code 9901) en 2022 peut être consacré à la prime de pouvoir d'achat. En cas de dépassement, un prorata du montant disponible sera octroyé aux bénéficiaires.

Modalités de paiement

La prime pouvoir d'achat est attribuée au plus tard 15 décembre 2023.

L'ouvrier a droit à une prime pouvoir d'achat, dans les conditions cumulatives suivantes :

- Si l'ouvrier était en service dans l'entreprise au moins 1 jour en octobre 2023 ;
- Le montant de la prime est calculé au prorata des jours de travail effectifs et assimilés dans l'entreprise qui accord la prime pouvoir d'achat, pendant la période de référence qui s'étend du 01 octobre 2022 au 30 septembre 2023. Les jours assimilés sont calculés conformément aux jours assimilés prévus dans la CCT 'système sectoriel écochèques du 25 juin 2014, enregistrée sous le numéro 123.003/CO/149.01 (AR du 24 mars 2015, publié au MB le 9 avril 2015) (ratio= jours effectifs

123.003/CO/149.01 (KB van 24 maart 2015 gepubliceerd in het BS op 9 april 2015). (ratio= effectief+gelijkgestelde dagen/215);

- Voor een volledige koopkrachtpremie volstaan 215 gewerkte en gelijkgestelde dagen.

Voor deeltijdse arbeiders wordt de premie berekend op basis van het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde uren bij de werkgever die de koopkrachtpremie toekent, tijdens de referentieperiode die loopt van 01 oktober 2022 tot 30 september 2023 (formule: aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde uren/1634).

Uitzendkrachten die 1 dag effectief tewerkgesteld geweest zijn in oktober 2023, openen het recht op een koopkrachtpremie. Deze premie zal berekend worden op dezelfde manier als voor de vaste werknemers.

De door de onderneming reeds toegekende koopkrachtpremie mag in rekening gebracht worden op de sectorale koopkrachtpremie.

In overeenstemming met het KB van 23 april 2023 wordt de koopkrachtpremie op een papieren draager (cheques) of in elektronische vorm toegekend.

Art. 5. – Engagementsverklaring jongerenlonen

De sociale partners engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr. bestaande wetgeving.

Art. 6. – Fonds voor bestaanszekerheid

§ 1. Vanaf 1 januari 2025 tot 31 december 2026 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang die heeft plaatsgevonden in 2024 en 2025 door het Sociaal fonds voor de elektriciens: installatie en distributie.

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 voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft)

+assimilés/215) ;

- Pour une prime pouvoir d'achat complète suffisent 215 jours travaillés ou assimilés.

Pour les ouvriers à temps partiel, la prime est calculée sur la base du nombre d'heures effectivement prestées et assimilées chez l'employeur qui octroie la prime pouvoir d'achat, pendant la période de référence qui s'étend du 1 octobre 2022 au 30 septembre 2023 (formule : nombre d'heures effectives prestées et assimilées/1634).

Les intérimaires qui ont été effectivement occupés 1 jour au cours du mois d'octobre 2023, ouvrent le droit à la prime de pouvoir d'achat. Cette prime sera calculée selon les mêmes modalités que pour les ouvriers permanents.

La prime pouvoir d'achat déjà accordée par l'entreprise peut être imputée sur la prime pouvoir d'achat sectorielle.

Conformément à l'AR du 23 avril 2023, la prime pouvoir d'achat sera octroyée sur support papier (chèques) ou sous forme électronique.

Art. 5. – Déclaration d'engagement salaires jeunes

Les partenaires sociaux s'engagent à ne pas réintroduire la dégressivité des salaires pour les jeunes, sauf pour les étudiants jobistes, cfr. la législation existante.

Art. 6. – Fonds de sécurité d'existence

§ 1. À partir du 1er janvier 2025 et jusqu'au 31 décembre 2026, les ouvriers peuvent demander un remboursement de leurs frais de garde d'enfants qui a eu lieu en 2024 et 2025 par le Fonds social des électriciens : installation et distribution.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par Kind & Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance et pour les enfants ayant moins de 14 ans le jour de l'activité de garde (ou ayant moins de 21 ans dans le cas d'un enfant souffrant d'un lourd handicap), dans le cadre d'un accueil extrascolaire avant et après l'école assuré par une structure d'accueil ou de garderie agréée, subventionnée ou

in het kader van voorschoolse en naschoolse opvang, voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

Deze terugbetaling bedraagt € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind en gebeurt op basis van het fiscaal attest volgens de voorwaarden die van toepassing zijn tijdens het kalenderjaar waarin de kinderopvang heeft plaatsgevonden.

§ 2. Vanaf 1 januari 2024 worden de aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 januari 2022 en op 1 januari 2023 (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).

Het betreft alle aanvullende vergoedingen, uitgezonderd de vergoedingen tussenkomst kinderopvang.

Door deze berekening, met name 3,95 % op 1 januari 2022 en 11,19 % op 1 januari 2023, worden de aanvullende vergoedingen met 15,58 % geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 januari 2024 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 13,66 per werkloosheidsuitkering en € 6,83 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid: € 7,19 per werkloosheidsuitkering en € 3,59 per halve per werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid voor oudere werklozen: € 7,19 per werkloosheidsuitkering en € 3,59 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid: € 2,03 per RIZIV-uitkering en € 1,01 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid voor oudere zieken: € 9,94 per

contrôlée directement par une administration publique.

Ce remboursement s'élève à € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant et est effectué sur base de l'attestation fiscale selon les conditions applicables pendant l'année civile au cours de laquelle la garde d'enfant a lieu.

§ 2. À partir du 1er janvier 2024, les indemnités complémentaires seront indexées sur la base des indexations salariales réelles au 1er janvier 2022 et au 1er janvier 2023 (l'index social du mois de décembre de l'année calendrier précédente est comparé à l'index social du mois de décembre de l'année calendrier antérieure).

Il s'agit de toutes les indemnités complémentaires, à l'exception de l'intervention dans les frais de garde d'enfants.

Par le biais de ce calcul, à savoir 3,95 % le 1er janvier 2022 et 11,19 % le 1er janvier 2023, les indemnités complémentaires sont indexées de 15,58 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées comme suit à partir du 1er janvier 2024:

- Indemnité complémentaire chômage temporaire: € 13,66 par allocation de chômage et € 6,83 par demi-allocation de chômage ;
- Indemnité complémentaire en cas de chômage complet: € 7,19 par allocation de chômage et € 3,59 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés: € 7,19 par allocation de chômage et € 3,59 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail: € 2,03 par allocation INAMI et € 1,01 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour malades âgés: € 9,94 par allocation INAMI et € 4,97 par demi-allocation INAMI ;

RIZIV-uitkering en € 4,97 per halve RIZIV-uitkering;

- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 357,08. Dit bedrag wordt met € 17,98 verhoogd per jaar anciënniteit met een maximum van € 1.177,68;
 - Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 89,26/maand;
 - Aanvullende vergoeding bij 1/5^{de} landingsbaan: € 35,71/maand;
 - Aanvullende vergoeding bij zachte landingsbaan: € 187,92/maand.
- Indemnité complémentaire fermeture: € 357,08. Ce montant est majoré de € 17,98 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 1177,68 ;
 - Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps: € 89,26/mois ;
 - Indemnité complémentaire emploi fin de carrière à 1/5: € 35,71/mois ;
 - Indemnité complémentaire en cas d'emploi de fin de carrière en douceur: € 187,92/mois.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 februari 2022 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, geregistreerd onder het nummer 173.805/CO/149.01 zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 15 betreffende de terugbetaling van de kosten voor kinderopvang die voor bepaalde duur wordt afgesloten tot en met 31 december 2026.

Art. 7. – Vervoer- en mobiliteit

§ 1 Vervoersvergoedingen

a) Vanaf 1 november 2023 wordt de fietsvergoeding opgetrokken naar € 0,27/km. Hierbij kan de fietsvergoeding in geen geval lager zijn dan de tussenkomst van de werkgever in privévervoer.

b) De sociale partners doen een aanbeveling aan de werkgevers om gebruik te maken van de derdebetalersregeling voor werknemers.

§ 2 Mobiliteit

a) Vanaf 1 januari 2024 voegt de werkgever maandelijks bij de loonfiche een detail toe van het aantal per dag afgelegde kilometers die in aanmerking komen voor de uitbetaling van de mobiliteitsvergoeding zoals voorzien in de artikelen 16, 17 en 18 van de cao vervoerskosten van 16 oktober 2023.

Remarque

La convention collective de travail du 23 février 2022 relative à la modification et à la coordination des statuts du fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 173.805/CO/149.01, sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2024 et pour une durée indéterminée à l'exception de l'article 15 concernant le remboursement des frais de garde d'enfants qui est conclue pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026 inclus.

Art. 7. –Transport et mobilité

§ 1. Frais de transport

a) À dater du 1er novembre 2023 l'indemnité vélo est portée à € 0,27/km. L'indemnité vélo ne peut aucun cas être inférieure à l'intervention de l'employeur dans le transport privé.

b) Les partenaires sociaux émettent une recommandation d'appliquer le système de tiers-payant.

§ 2. Mobilité

a) À dater du 1^{er} janvier 2024 l'employeur fournit chaque mois à la fiche de paie le détail du nombre de kilomètres parcourus par jour donnant droit au paiement de l'indemnité de mobilité comme prévu dans les articles 16, 17 et 18 de la CCT frais de transport de 16 octobre 2023.

b) Vanaf 1 januari 2024 wordt het mobiliteitsverlofberekend per voltooide schijf van 27.000 km per jaar. Een mobiliteitsdag, zoals bepaald in artikel 10, §2 van het nationaal akkoord 2019-2020, wordt toegekend telkens wanneer 27.000 km is afgelegd. De teller wordt op 0 gezet op 1 januari van elk jaar. De opgebouwde dagen worden opgenomen in overleg binnen de 12 maanden nadat ze verworven zijn.

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 de vorige alinea werd overschreden.

Bij de omzetting dient rekening gehouden te worden met de effectieve bruto uurloonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) alsook met bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen 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.

c) Er wordt een werkgroep opgericht die het hele spectrum van mobiliteit omvat, met inbegrip van het tijdsaspect en van de werknemers met een vaste plaats van tewerkstelling, en alle mogelijke oplossingen behandelt.

De werkgroep dient tegen eind 2024 tot conclusies te komen.

d) Bij de RSZ wordt een aanvraag ingediend om het maximale vrijgestelde bedrag van de mobiliteitsvergoeding te verhogen in functie van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2022 inzake vervoerkosten, geregistreerd onder

b) À partir du 1^{er} janvier 2024, le congé de mobilité est calculé par tranche achevée de 27.000 km par an. Un jour de mobilité, tel que défini à l'article 10 § 2 de l'Accord national 2019-2020, sera octroyé à chaque fois que 27.000 km auront été effectués. Le compteur est remis à 0 le 1^{er} janvier de chaque année. Les jours de congé de mobilité sont pris en concertation et utilisés dans les 12 mois après leur constitution.

Les entreprises peuvent convertir ce jour de congé de mobilité en un avantage équivalent récurrent à partir du 1^{er} janvier 2022, qui ne doit être attribué que pour les années civiles dans lesquelles le nombre de kilomètres comme défini au alinéa précédent a été dépassé.

La conversion doit prendre en compte les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de Sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales).

La procédure de conversion en un avantage équivalent récurrent s'effectue dans les entreprises avec délégation syndicale via une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

La procédure de conversion en un avantage équivalent récurrent s'effectue par le biais d'un accord écrit entre l'employeur et l'ouvrier dans les entreprises sans délégation syndicale.

c) La création d'un groupe de travail couvrant l'ensemble du spectre de la mobilité, y compris l'aspect temps et les travailleurs ayant un lieu de travail fixe, et examinant toutes les solutions possibles.

Le groupe de travail doit parvenir à des conclusions d'ici la fin de l'année 2024.

d) Une demande est introduite auprès de l'ONSS pour augmenter le montant maximum exonéré de l'indemnité de mobilité en fonction de l'évolution de l'indice de santé lissé.

Remarque

La convention collective de travail du 30 mars 2022 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro

het nummer 174.155/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juni 2023 zal vanaf 1 november 2023 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – VORMING EN OPLEIDING

Art. 8. – Recht op vorming en opleiding

§ 1. Ondernemingen met minder dan 20 werknemers

Het aantal werknemers, om de grootte van de onderneming te bepalen, wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

- Collectief recht
Vanaf 1 januari 2024 bedraagt het collectief recht op vorming en opleiding 3 dagen per voltijds equivalent per kalenderjaar.
- Individueel recht
Vanaf 1 januari 2024 heeft elke voltijdse arbeider een individueel en afdwingbaar recht op 1 dag vorming per kalenderjaar. Vanaf 1 januari 2026 verhoogt dit recht naar 2 dagen vorming per kalenderjaar.

§ 2. Ondernemingen met minstens 20 werknemers

Het aantal werknemers, om de grootte van de onderneming te bepalen, wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Individueel recht en groeipad:

- Vanaf 1 januari 2024 heeft elke voltijdse arbeider een individueel en afdwingbaar recht op 3 dagen vorming per kalenderjaar.
- Vanaf 1 januari 2026 heeft elke voltijdse arbeider een recht op 4 dagen vorming per kalenderjaar.
- Vanaf 1 januari 2028 heeft elke voltijdse arbeider een individueel en afdwingbaar recht op 5 dagen vorming per kalenderjaar.

§ 3. Modaliteiten

Van deze dagen mag er 1 dag per jaar opgenomen worden in uren, de andere dagen mogen opgenomen worden in blokken van minimum 4 uur vanaf

174.155/CO/149.01 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 juin 2023 sera adaptée en ce sens à partir du 1er novembre 2023 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV.- FORMATION

Art. 8. – Droit à la formation

§ 1. Entreprises de moins de 20 travailleurs

Le nombre de travailleurs, pour déterminer la taille de l'entreprise, est exprimé en équivalents temps plein.

- Droit collectif
À partir du 1^{er} janvier 2024, le droit collectif à la formation est porté à 3 jours par équivalent temps plein par année calendrier.
- Droit individuel
À partir du 1^{er} janvier 2024, chaque ouvrier à temps plein bénéficie d'un droit individuel et contraignant de 1 jour de formation par année calendrier.
- À partir du 1^{er} janvier 2026, ce droit passe à deux jours de formation par année calendrier.

§ 2. Entreprises d'au moins 20 travailleurs

Le nombre de travailleurs, pour déterminer la taille de l'entreprise, est exprimé en équivalents temps plein.

Droit individuel et trajectoire de croissance :

- À partir du 1er janvier 2024, chaque ouvrier à temps plein bénéficie d'un droit individuel et contraignant de 3 jours de formation par année calendrier.
- À partir du 1er janvier 2026, chaque ouvrier à temps plein bénéficie d'un droit individuel et contraignant de 4 jours de formation par année calendrier.
- À partir du 1er janvier 2028, chaque ouvrier à temps plein bénéficie d'un droit individuel et contraignant de 5 jours de formation par année calendrier.

§ 3. Modalité

De ces jours, 1 jour par an peut être pris en heures, les autres jours peuvent être pris en blocs de minimum 4 heures à partir de 2024.

2024.

Van deze dagen mogen er 2 dagen per jaar opgenomen worden in uren, de andere dagen mogen opgenomen worden in blokken van minimum 4 uur vanaf 2026.

Art. 9. Definitie vorming

Onder vorming wordt verstaan : de definities zoals ze zijn opgenomen in de arbeidsdeal.

Art. 10. Premiekrediet

Het premiekrediet wordt als volgt toegekend:

Voor ondernemingen met minder dan 20 werknemers verhoogt het premiekrediet naar € 22 vanaf 1 januari 2024.

Voor ondernemingen vanaf 20 werknemers verhoogt het premiekrediet naar € 18 vanaf 1 januari 2024.

Deze verhoging geldt tot 30 juni 2025 en wordt geëvalueerd voor 31 december 2024.

Toolboxmeetings en infosessies van fabrikanten die niet voldoen aan de criteria voor het recht op premie in het kader van het premiekrediet, komen niet in aanmerking voor de uitbetaling van het premiekrediet.

Een kader voor online-opleidingen wordt uitgewerkt in de nationale werkgroep van Volta.

Opleidingen buiten de werkuren, (als het niet anders kan) komen in aanmerking voor premiekrediet. Deze uren worden beschouwd als arbeidstijd en geven recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Art. 11 –Sectorale initiatieven

Het initiatief rond het ILA (Individual Learning Account) wordt opgevolgd en besproken binnen de nationale werkgroep van Volta.

Art. 12 –Loopbaanfond

De sociale partners engageren zich om het gesprek aan te vatten inzake de evolutie van Volta vzw naar een loopbaanfond

De ces jours, 2 jours par an peuvent être pris en heures, les autres jours peuvent être pris en blocs de minimum 4 heures à partir de 2026.

Art. 9. – Définition formation

Par formation on entend : les définitions reprises dans le Deal pour l'Emploi.

Art. 10. Le crédit-prime

Le crédit-prime est attribué comme suit:

Pour les entreprises de moins de 20 travailleurs le crédit-prime passe à € 22 à partir du 1^{er} janvier 2024.

Pour les entreprises à partir de 20 travailleurs le crédit-prime passe à € 18 à partir du 1^{er} janvier 2024.

Cette augmentation est d'application jusqu'au 30 juin 2025 et sera évaluée avant le 31 décembre 2024.

Les Toolboxmeetings et les sessions d'information des fabricants qui ne répondent pas aux critères donnant droit à la prime dans le cadre du crédit-prime, ne sont pas éligibles au paiement de la prime à la formation.

Un cadre pour les formations en ligne sera élaboré par le groupe de travail national de Volta.

Les formations en dehors des heures de travail (si elles ne peuvent être organisées autrement) entrent en considérations pour le crédit-prime. Ces heures sont considérées comme du temps de travail et donnent droit au paiement du rémunération normale, sans toutefois donner lieu au paiement d'un éventuel sursalaire.

Art. 11 –Initiatives sectorielles

L'initiative ILA (Individual Learning Account) sera suivie et discutée au sein du groupe de travail national de Volta.

Art. 12 –Fonds de carrière

Les partenaires sociaux s'engagent à entamer les discussions visant à faire évoluer Volta asbl vers un fonds de carrière.

Art. 13. – 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, tot 31 december 2025.

Art. 14. – Bedrijfsopleidingsplannen

Naast de bepalingen van het sectorale bedrijfsopleidingsplan zoals bepaald in de sectorale cao vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening van 29 september 2023, houdende registrering, wijzen de sociale partners erop dat de bepalingen van de Arbeidsdeal betreffende het opleidingsplan voor de bedrijven met minstens twintig werknemers onverminderd van toepassing blijven.

Art. 15. – Tewerkstelling en opleiding risicogroepen

De artikelen 2, 3, 4 en 14 inzake risicogroepen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2023 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, houdende registratie, worden vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2025 verlengd.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst 21 september 2021 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 12 januari 2022 onder het nummer 169.344/CO/149.01 zal vanaf 1 juli 2023 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur, met uitzondering van de artikelen 2, 3, 4 en 14 die in werking treden op 1 juli 2023 en buiten werking treden op 31 december 2025.

Art. 13. – Clause d'écolage

En exécution de l'article 22bis, §1, 2^e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime de Volta et les formations obligatoires sont exclues de l'application de la clause d'écolage et ce jusqu'au 31 décembre 2025.

Art. 14. – Plans de formation d'entreprise

Parallèlement aux dispositions du plan de formation d'entreprise tel que stipulé dans la CCT formation, innovation, services et conseils technologiques du 29 septembre 2023 en cours d'enregistrement, les partenaires sociaux soulignent que les dispositions du Deal pour l'emploi concernant le plan de formation pour les entreprises d'au moins vingt travailleurs restent néanmoins d'application.

Art. 15. – Emploi et formation des groupes à risques

Les articles 2, 3, 4 et 14 concernant les groupes à risque de la convention collective de travail du 29 septembre 2023 en matière de formation, innovation, services et conseils technologiques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution, en cours d'enregistrement sont prolongés du 1 juillet 2023 au 31 décembre 2025.

Remarque

La convention collective de travail du 21 septembre 2021 en matière de formation, innovation, services et conseils technologiques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution, enregistrée le 12 janvier 2022 sous le numéro 169.344/CO/149.01, sera adaptée en ce sens à partir du 1 juillet 2023, et ce pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 2, 3, 4 et 14, qui entrent en vigueur le 1er juillet 2023 et expirent le 31 décembre 2025.

HOOFDSTUK V. – WERKBAAR WERK

Art. 16. Anciënniteitsverlof

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

Opmerking

Hiervoor zal een aparte cao in de schoot van PsC 149.01 gesloten worden.

Art. 17. – Werkbaar werk

Art. 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 23 februari 2022, geregistreerd onder het nummer 173.806/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 03 februari 2023 (BS van 30 maart 2023) zal vanaf 1 januari 2024 worden verlengd tot en met 31 december 2026 overeenkomstig de bepalingen van artikel 6 § 1 van onderhavig akkoord.

HOOFDSTUK VI. – ARBEIDSORGANISATIE

Art. 18. – Vrijwillige overuren en interne grens

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake overuren van 3 juli 2023, geregistreerd onder het nummer 181.238/CO/149.01 zal vanaf 1 januari 2024 worden verlengd tot en met 30 juni 2025.

Art. 19. – Nieuwe arbeidsregelingen

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake nieuwe arbeidsregelingen van 3 juli 2023, geregistreerd onder het nummer 181.239/CO/149.01 zal vanaf 1 januari 2024 worden verlengd tot en met 30 juni 2025.

Art. 20. – Outplacement

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement, sectorale tewerkstellingscel en informatie/oriëntatie van 21 januari 2022, geregistreerd op 09 mei 2022 onder het nummer 172.508/CO/149.01, wordt verlengd van 1 juli

CHAPITRE V. – TRAVAIL FAISABLE

Art.16. Congé d’ancienneté

Du 1^{er} janvier 2024 un droit supplétif sera introduit d’1 jour de congé d’ancienneté après 25 ans d’ancienneté dans l’entreprise.

Remarque

Une convention collective distincte sera conclue à cet effet dans la PsC 149.01.

Art. 17. – Travail faisable

Article 7 de la convention collective de travail du 23 février 2022 en matière de travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 173.806/CO/149.01 et rendue obligatoire par l’arrêté royal du 03 février 2023 (MB du 30 mars 2023) sera prolongé à partir du 1er janvier 2024 et jusqu’au 31 décembre 2026 inclus compte tenu des dispositions de l’article 6 § 1 de cet accord.

CHAPITRE VI. – ORGANISATION DU TRAVAIL

Art. 18. – Heures supplémentaires volontaires et limite interne

La convention collective de travail en matière des heures supplémentaires du 3 juillet 2023, enregistrée sous le numéro 181.238/CO/149.01 sera prolongé jusqu’au 30 juin 2025.

Art. 19. – Nouveaux régimes de travail

La convention collective de travail en matière des nouveaux régimes de travail du 3 juillet 2023, enregistrée sous le numéro 181.239/CO/149.01 sera prolongée jusqu’au 30 juin 2025.

Art. 20. – Outplacement

La convention collective de travail relative à l’outplacement, la cellule sectorielle pour l’emploi et la formation/oriëntation du 21 janvier 2022, enregistrée le 09 mai 2022 sous le numéro 172.508/CO/149.01, sera prolongée du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.

2023 tot 30 juni 2025.

HOOFDSTUK VII. – LOOPBAANPLANNING

Art. 21. – Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023 tot vaststelling voor de periodes van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 en van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering van 3 juli 2023, geregistreerd onder het nummer 181.241/CO/149.01 wordt verlengd van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

Art. 22. – Stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Volgende collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag werden reeds afgesloten op 3 juli 2023:

- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag – 33 jaar- nachtarbeid-zwaar beroep, geregistreerd op 27 juli 2023 onder het nummer 181.242/CO/149.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verlengd van 01 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.
- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag-lange loopbaan, geregistreerd op 27 juli 2023 onder het nummer 181.243/CO/149.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verlengd van 01 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.
- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag-

CHAPITRE VII. – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Art. 21. – Crédit-temps, diminution de la carrière et emplois fin de carrière

En exécution de la convention collective de travail n°170 du Conseil national du travail du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant respectivement du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge, en ce qui concerne l'accès au droit à des allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs après une carrière longue, exerçant un métier lourd ou occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de 1/5 ou à mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd.

Remarque

La convention collective de travail, relative au crédit-temps et à la réduction de carrière du 3 juillet 2023, enregistrée sous le numéro 181.241/CO/149.01 sera prolongée du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025.

Art. 22. – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les conventions collectives de travail suivantes, relatives aux différents régimes de chômage avec complément d'entreprise, ont déjà été conclues le 3 juillet 2023 :

- Régime de chômage avec complément d'entreprise - 33 ans -travail de nuit-métier lourd, enregistrée le 27 juillet 2023 sous le numéro 181.242/CO/149.01. Cette convention collective de travail sera prolongé le 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025.
- Régime de chômage avec complément d'entreprise, longue carrière, enregistrée le 27 juillet 2023 sous le numéro 181.243/CO/149.01. Cette convention collective de travail sera prolongé le 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025.
- Régime de chômage avec complément d'entreprise-

zwaar beroep 60 jaar- 35 jaar loopbaan, geregistreerd op 27 juli 2023 onder het nummer 181.244/CO/149.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verlengd van 01 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

- De sectorale sociale partners komen overeen om op sectoraal vlak in te tekenen op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid tot en met 31 december 2026.

HOOFDSTUK VIII. – Inspraak en overleg

Art. 23. - Statuut vakbondsafvaardiging

Tekstuele verfijning in art. 17 syndicale werking, als volgt.

Indien er zich problemen voordoen met betrekking tot de werking van de syndicale afvaardiging en er na overleg met de regionale secretarissen op ondernemingsniveau geen oplossing bereikt wordt, kan de meest gereede partij dit probleem voorleggen aan de woordvoerders van de betrokken patronale en/of werknemersorganisaties. De woordvoerders nemen samen het initiatief om binnen een termijn van één maand na deze melding gesprekken op ondernemingsniveau te starten en hierbij persoonlijk aanwezig te zijn om te zoeken naar een oplossing te zoeken voor het gestelde probleem.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 januari 2022 inzake het statuut van de syndicale afvaardiging, geregistreerd onder het nummer 172.506/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 oktober 2022 (BS van 16 maart 2023) wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2024 en dit voor onbepaalde duur.

métier lourd 60 ans – 35 ans de carrière, enregistrée le 27 juillet 2023 sous le numéro 181.244/CO/149.01. Cette convention collective de travail sera prolongé le 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 30 juin 2025.

- Les partenaires sociaux sectoriels conviennent de souscrire au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail-cadres du CNT en matière de dispense de disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2026.

CHAPITRE VIII. – Participation et concertation

Art. 23. – Statut de la délégation syndicale

Amélioration textuelle dans l'art. 17 fonctionnement syndical

Si des problèmes surviennent en ce qui concerne le fonctionnement de la délégation syndicale et si, après concertation avec les secrétaires régionaux, aucune solution n'est trouvée au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut soumettre ce problème aux porte-paroles des organisations patronales et/ou des organisations syndicales concernées. Les porte-paroles prennent ensemble l'initiative d'entamer des discussions au niveau de l'entreprise endéans le mois qui suit la notification s'engagent à être personnellement présents pour chercher une solution au problème.

Remarque

La convention collective de travail du 21 janvier 2022 relative au statut de la délégation syndicale, enregistrée sous le numéro 172.506/CO/149.01 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 octobre 2022 (MB du 16 mars 2023), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.

HOOFDSTUK IX. – Werkgroepen

Art. 24. – Werkgroep functieclassificatie

Er zal een classificatiecommissie geïnstalleerd worden, bestaande uit experts inzake functieclassificatie van de verschillende organisaties met als doel onder meer het actualiseren van de functiecategorieën, de omschrijvingen van deze categorieën, ...

Deze classificatiecommissie dient haar werkzaamheden af te ronden voor 31 december 2024, waarna de gemaakte afspraken zullen worden omgezet in een collectieve arbeidsovereenkomst inzake functieclassificatie, en dit voor 30 juni 2025.

Art. 25. – Werkgroep cao ongezond en gevaarlijk werk

Een werkgroep wordt opgericht die werk maakt van een collectieve arbeidsovereenkomst die de huidige collectieve arbeidsovereenkomst inzake premie voor ongezond en gevaarlijk werk herzielt. Hierbij zal rekening worden gehouden met de beginselen van preventie, risico-analyse en overleg.

Art. 26 – Sectoraal engagement

De sociale partners verklaren dat ze zich zullen inschakelen in intersectorale communicatie-acties met betrekking tot 8 mei: (verdraagzaamheid, inclusie en tegen extremisme).

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.

CHAPITRE IX. – Groupes de travail

Art. 24. – Groupe de travail classification professionnelle

Une commission de classification sera installée, composée d'experts en la matière provenant des différentes organisations. Cette commission aura notamment pour mission d'actualiser les catégories de fonctions, les descriptions des catégories, ...

La commission de classification doit terminer ses travaux pour le 31 décembre 2024. Ensuite, les accords conclus au sein de la commission seront coulés dans une convention collective de travail en matière de classification de fonctions, et ce pour le 30 juin 2025 au plus tard.

Art. 25. – Groupe de travail CCT travail insalubre et dangereux

Un groupe de travail est mis en place qui a pour mission de rédiger une convention collective de travail révisant l'actuelle convention collective de travail en matière de prime pour travail dangereux et insalubre. À cette fin, les principes de base en matière de prévention, d'analyse des risques et de concertation seront pris en compte.

Art. 26 – Engagement sectoriel

Les partenaires sociaux déclarent qu'ils s'engageront dans des actions de communication intersectorielles sur le 8 mai : (tolérance, inclusion et contre l'extrémisme).

CHAPITRE X. – Paix sociale et durée de l'accord

Art. 27. – Paix sociale

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord. Par conséquent, aucune exigence de nature générale ou collective ne sera posée, encouragée ou soutenue, que ce soit aux niveaux national, régional ou d'entreprise, qui serait de nature à étendre les engagements des entreprises prévus par le présent accord, ou à augmenter les charges salariales des entreprises.

Art. 28. – Duur

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024, met uitzondering van:

- artikels 1 en 28, die in werking treden op 1 januari 2023 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- artikels 6 dat in werking treden op 1 januari 2024 en gesloten worden voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 6§1 betreffende de terugbetaling voor de kosten voor kinderopvang dat buiten werking zal treden op 31 december 2026;
- artikel 4 dat in werking treedt op 1 oktober 2023 en buiten werking treedt op 31 december 2024;
- artikel 7 § 1 dat in werking treedt op 1 november 2023 en gesloten wordt voor onbepaalde duur;
- artikel 7 § 2 dat in werking treedt op 1 januari 2024 en gesloten wordt voor onbepaalde duur;
- artikels 8, 9, 11, 12 en 14 die in werking treden op 1 januari 2023 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- artikel 10 dat in werking treedt op 1 januari 2024 en buiten werking treedt op 30 juni 2025;
- artikels 13 en 15 die in werking treden op 1 juli 2023 en buiten werking treden op 31 december 2025;
- artikel 16 dat in werking treedt op 1 januari 2024 en gesloten wordt voor onbepaalde duur;
- artikels 10 en 23, die in werking treden op 1 januari 2024 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- artikels 18 en 19 die in werking treden op 1 januari 2024 en buiten werking treedt op 30 juni 2025;
- artikel 20, dat in werking treedt op 1 juli 2023 en buiten werking treedt op 30 juni 2025;
- artikels 21 en 22, die in werking treden op 1 januari 2024 en buiten werking treden op 30 juni 2025 en behalve het vierde lid rond de aangepaste beschikbaarheid dat buiten werking treedt op 31 december 2026.

Art. 28. – Durée

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024 inclus, à l'exception de(s):

- articles 1 et 28, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et qui sont conclues pour une durée indéterminée;
- article 6 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et qui sont conclues pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 6§1 concernant le remboursement des frais de garde d'enfants qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026;
- l'article 4 qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2023 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024;
- l'article 7 §1 qui entre en vigueur le 1^{er} novembre 2023 et qui est conclue pour une durée indéterminée ;
- l'article 7 §2 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et qui est conclue pour une durée indéterminée;
- articles 8, 9, 11, 12 en 14 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et qui sont conclues pour une durée indéterminée;
- l'article 10 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025;
- articles 13 en 15, qui entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025;
- article 16 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et qui est conclue pour une durée indéterminée ;
- articles 10 en 23, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et qui sont conclues pour une durée indéterminée;
- l'article 18 en 19 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025 ;
- l'article 20, qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025;
- articles 21 et 22, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et qui cessent d'être en vigueur le 30 juin 2025 et à l'exception du quatrième alinéa, qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

§ 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.

§ 2. Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution et aux organisations signataires.

§ 3. Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution et aux organisations signataires.

**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2023-2024**

**ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2023-2024**

JONGERENLONEN – PARITAIRE VERKLARING

**SALAIRES DES JEUNES –
DÉCLARATION PARITAIRE**

De sociale partners van de sector elektriciens verklaren hierbij niet akkoord te kunnen gaan met de herinvoering van de loondegressiviteit voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.

Par la présente déclaration, les partenaires sociaux du secteur pour les électriciens manifestent leur désaccord avec la réintroduction de la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.

Dit is volgens hen niet de manier om jeugdwerkloosheid aan te pakken. Dergelijke maatregel is nefast voor een sector die aantrekkelijk wenst te zijn voor jongeren die gekozen hebben voor een technische of een beroepsopleiding. Daarom heeft de sector zelf enkele jaren geleden beslist om de loondegressiviteit voor jongeren af te schaffen.

Cette mesure ne permettra pas de lutter contre le chômage des jeunes. Elle est bien au contraire néfaste pour un secteur qui essaie d'attirer des jeunes qui ont opté pour l'enseignement technique ou professionnel. C'est la raison pour laquelle le secteur a décidé, il y a des années, de supprimer la dégressivité salariale pour les jeunes.

Als sector zijn wij steeds bereid om op een constructieve manier mee te werken om een werkbare oplossing te vinden waarbij de kern van het probleem kan worden aangepakt.

En tant que secteur, nous sommes prêts à collaborer de façon constructive pour trouver une solution réalisable permettant de s'attaquer au nœud du problème.

Namens de sociale partners van het PSC 149.01.

Au nom des partenaires sociaux de la SCP 149.01.

**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2023-2024**

PREMIES VLAAMS GEWEST

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 herstructurerings

En dit voor onbepaalde duur.

**ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2023-2024**

PRIME DE LA RÉGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir:

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration

Et ceci pour une durée indéterminée.