

**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 2021-2022 met in acht name van het koninklijk besluit 30 juli 2021 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 9 augustus 2021).

**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.

**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 2021-2022 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 9 août 2021).

**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 soit rendue obligatoire par arrêté royal.

### HOOFDSTUK III. – INKOMENSZEKERHEID

---

#### Art. 4. – Verhoging van de lonen

§ 1. Op 1 december 2021 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 0,4 %.

§ 2. Op 1 december 2021 worden alle effectieve uurlonen met 0,4 % 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 31 maart 2022 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve uurlonen van de arbeiders vanaf 1 december 2021 verhoogd met 0,4 %.

#### Art. 5. – Ondernemingsenveloppe

§ 1. De ondernemingen kunnen op 1 december 2021 de beschikbare maximale loonmarge van 0,4 % 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 31 maart 2022 leiden tot het afsluiten van een collectieve

### CHAPITRE III. – GARANTIE DE REVENU

---

#### Art. 4. – Augmentation des salaires

§ 1. Le 1er décembre 2021, tous les salaires horaires minimums sectoriels sont augmentés de 0,4 %.

§ 2. Le 1er décembre 2021, tous les salaires horaires effectifs sont augmentés de 0,4 %, sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.

§ 3. Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 31 mars 2022, tous les salaires horaires effectifs des ouvriers seront augmentés de 0,4 % au 1er décembre 2021.

#### Art. 5. – Enveloppe d'entreprise

§ 1. Les entreprises peuvent au 1er décembre 2021 affecter la marge salariale maximale disponible de 0,4 % de la masse salariale de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée.

Par masse salariale, on entend 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).

§ 2. La procédure de négociation dans l'entreprise, concernant l'affectation du budget récurrent, s'effectue en 2 étapes:

- a) Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur le principe de l'affectation de l'enveloppe au niveau de l'entreprise.
- b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur l'affectation de l'enveloppe, cette concertation devra déboucher, au plus tard le 31 mars 2022, sur la conclusion d'une convention

## Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlo-  
nen van 26 juni 2019, geregistreerd onder het num-  
mer 152.843/CO/149.01 en algemeen verbindend  
verklaard bij koninklijk besluit van 11 november  
2019 (BS van 25 november 2019) zal in die zin wor-  
den aangepast vanaf 1 december 2021 en dit voor  
onbepaalde duur.

**Art. 6. – Coronapremie**

§ 1. Uiterlijk op 15 december 2021 kennen de on-  
dernemingen een eenmalige coronapremie toe on-  
der de vorm zoals bedoeld in artikel 19*quinquies*,  
§ 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 zoals gewijzigd door het koninklijk  
besluit van 21 juli 2021 (BS van 29 juli 2021).

§ 2. Het bedrag van de basis-coronapremie is gelijk  
aan 300 euro.

§ 3. Deze basis-coronapremie wordt verhoogd met  
een variabel deel van 100 euro voor ondernemin-  
gen die geen bedrijfsverlies hebben in het boekjaar  
2020 (code 9901 van de resultatenrekening van de  
jaarrekening) en dit bekeken op niveau van de  
technische bedrijfseenheid (TBE).

Voor de beoordeling van de voorwaarde voor de  
variabele premie wordt verwezen naar de goedge-  
keurde jaarrekening waarin het 2<sup>e</sup> kwartaal 2020  
vervat zit.

§4. Voor de premies, vermeld in § 2. en § 3., gelden  
volgende betalingsmodaliteiten:

- Minstens 1 dag effectieve tewerkstelling in het  
2<sup>de</sup> kwartaal 2020
- In dienst op 30 november 2021
- Het variabel gedeelte en 100 euro van de basis-  
coronapremie kunnen worden aangerekend  
op reeds toegekende coronapremie na 8 juni  
2021
- Proratisering voor deeltijdse arbeiders

## Remarque

La convention collective de travail du 26 juin 2019  
relative aux salaires horaires, enregistrée sous le nu-  
méro 152.843/CO/149.01 et rendue obligatoire par  
l'arrêté royal du 11 novembre 2019 (MB du 25 no-  
vembre 2019), sera adaptée en ce sens à partir du  
1er décembre 2021, et ce pour une durée indétermi-  
née.

**Art. 6. – Prime corona**

§ 1. Au plus tard le 15 décembre 2021, les entre-  
prises accorderont une prime corona unique sous la  
forme visée à l'article 19*quinquies*, § 4, de l'arrêté  
royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la  
loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 dé-  
cembre 1944 concernant la sécurité sociale des tra-  
vailleurs, comme modifié par l'arrêté royal du 21 juil-  
let 2021 (MB du 29 juillet 2021).

§ 2. Le montant de la prime corona de base est égal  
à 300 euros.

§ 3. La prime corona de base sera majorée d'une par-  
tie variable de 100 euros pour les entreprises  
n'ayant pas subi de pertes pour l'exercice 2020  
(code 9901 du compte de résultats des comptes an-  
nuels), à déterminer au niveau de l'unité technique  
d'exploitation (UTE).

Pour l'évaluation de la condition d'octroi de la partie  
variable, il est fait référence aux comptes annuels  
approuvés couvrant le 2<sup>e</sup> trimestre de 2020.

§4. Pour les primes mentionnées aux § 2. et § 3., les  
modalités de paiement suivantes s'appliquent:

- Avoir au moins 1 jour de prestations effectives  
au cours du 2<sup>e</sup> trimestre de 2020
- Être en service au 30 novembre 2021
- La partie variable ainsi que 100 euros de la prime  
corona de base peuvent être déduits d'une  
prime corona déjà octroyée après le 8 juin 2021
- Prime au prorata pour les ouvriers travaillant à  
temps partiel

§5. Op ondernemingsniveau kan onderhandeld worden over een verhoging tot maximum 500 euro.

#### Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake coronapremie zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2021.

#### **Art. 7. – 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. 8. – Fonds voor bestaanszekerheid**

§ 1. Er 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. 156 en nr.157 van 15 juli 2021, en dit voor onbepaalde duur.

§ 2. A) Vanaf 1 januari 2019 tot en met 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 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest, volgens de voorwaarden die van toepassing zijn tijdens het kalenderjaar waarin de kinderopvang heeft plaatsgevonden.

§ 2. B) Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang door het fonds voor bestaanszekerheid.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor

§5. Une augmentation de 500 euros maximum peut être négociée au niveau de l'entreprise.

#### Remarque

Une convention collective de travail relative à la prime corona sera rédigée en ce sens, à partir du 1er août 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

#### **Art. 7. – 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. 8. – Fonds de sécurité d'existence**

§ 1. Une indemnité complémentaire sera attribuée aux travailleurs âgés qui diminueront leur durée de travail d'1/5 temps dans le cadre de la CCT n°103 du 27 juin 2012.

Cette indemnité est attribuée à partir de 60 ans ou de 55 ans dans les cas visés dans les CCT n°156 et n°157 du 15 juillet 2021 et ce, pour une durée indéterminée.

§ 2. A) À partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants par le fonds de sécurité d'existence.

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 s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant.

Ce remboursement 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. B) À partir du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024, les ouvriers peuvent demander un remboursement de leurs frais de garde d'enfants par le fonds de sécurité d'existence.

Ce remboursement est valable pour la garde

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) 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.

§ 3. Vanaf 1 december 2021 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 januari 2020 en op 1 januari 2021 (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 0,71 % op 1 januari 2020 en 0,90 % op 1 januari 2021, worden de aanvullende vergoedingen met 1,62 % geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 december 2021 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 11,82 per werkloosheidsuitkering en € 5,91 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid: € 6,22 per werkloosheidsuitkering en € 3,11 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid voor oudere werklozen: € 6,22 per werkloosheidsuitkering en € 3,11 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid: € 1,76 per RIZIV-uitkering en € 0,87 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid voor oudere zieken: € 8,60 per RIZIV-uitkering en € 4,30 per halve RIZIV-uitkering;

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 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.

§ 3. À partir du 1er décembre 2021, toutes les indemnités complémentaires seront indexées sur la base des indexations salariales réelles au 1er janvier 2020 et au 1er janvier 2021 (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).

Par le biais de ce calcul, à savoir 0,71 % le 1er janvier 2020 et 0,90 % le 1er janvier 2021, les indemnités complémentaires sont indexées de 1,62 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées comme suit à partir du 1er décembre 2021:

- Indemnité complémentaire chômage temporaire: € 11,82 par allocation de chômage et € 5,91 par demi-allocation de chômage ;
- Indemnité complémentaire en cas de chômage complet: € 6,22 par allocation de chômage et € 3,11 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés: € 6,22 par allocation de chômage et € 3,11 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail: € 1,76 par allocation INAMI et € 0,87 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour malades âgés: € 8,60 par allocation INAMI et € 4,30 par demi-allocation INAMI ;

- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 308,95 + € 15,56/jaar met een maximum van € 1018,93;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdscrediet: € 77,23/maand;
- Aanvullende vergoeding bij 1/5<sup>de</sup> landingsbaan: € 30,90/maand;
- Aanvullende vergoeding bij zachte landingsbaan: € 162,59/maand.
- Indemnité complémentaire fermeture: € 308,95 + € 15,56/an avec un maximum de € 1018,93;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps: € 77,23/mois ;
- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière à 4/5: € 30,90/mois ;
- Indemnité complémentaire en cas d'emploi de fin de carrière en douceur: € 162,59/mois.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2021 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, geregistreerd onder het nummer 167.267/CO/149.01 zal vanaf 1 december 2021 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 2024.

#### Art. 9. – Eindejaarspremie

De eindejaarspremie van de 467-bedrijven, de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en aangesloten zijn bij de Federatie van de Elektriciteit en de Elektronica, zal geïntegreerd worden in het algemeen systeem van de eindejaarspremie van de 067-bedrijven, betaald door het Fonds voor bestaanszekerheid en dit met toepassing vanaf 1 januari 2022.

Er zal een technische werkgroep geïnstalleerd worden om deze integratie tot stand te brengen.

#### Art. 10. – Mobiliteitsvergoedingen

§1. Vanaf 1 januari 2022 wordt het aantal kilometers voor de toekenning van de dag mobiliteitsverlof, zoals bepaald in artikel 10, §2 van het nationaal akkoord 2019-2020, 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

#### Remarque

La convention collective de travail du 24 août 2021 relative à la modification et à la coordination des statuts du fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 167.267/CO/149.01, sera adaptée en ce sens à partir du 1er décembre 2021 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 2024 inclus.

#### Art. 9. – Prime de fin d'année

La prime de fin d'année des entreprises 467, les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution, et affiliées à la Fédération de l'Electricité et de l'Electronique, sera intégrée dans le système général de prime de fin d'année des entreprises 067, payée par le Fonds de sécurité d'existence, et cela à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Un groupe de travail technique sera mis en place pour la mise en œuvre de cette harmonisation.

#### Art. 10. – Indemnités de mobilité

§1. À partir du 1er janvier 2022, le nombre de kilomètres pour l'octroi d'un jour de congé de mobilité, comme prévu à l'article 10, §2 de l'accord national 2019-2020, est réduit à 40.000 km par an. Ce jour supplémentaire de congé payé est accordé dans l'année civile suivant l'année civile au cours de laquelle le nombre de km a été atteint.

§2. Les entreprises peuvent convertir ce jour de

de dag mobiliteitsverlof omzetten in een terugkerend gelijkwaardig voordeel.

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 (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.

#### 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 van 10 juli 2018) zal vanaf 1 januari 2022 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 van 15 maart 2017) engageren de sociale partners zich om te streven naar een groeipad op het vlak van vorming en opleiding.

#### **Art. 12. – Recht op vorming en opleiding**

##### 1. Collectief recht

Vanaf 1 januari 2022 verhoogt het collectief recht op vorming en opleiding naar 3 dagen gemiddeld per voltijds equivalent per kalenderjaar en dit voor alle ondernemingen in de sector.

Binnen dit collectief recht kan 1 dag opgenomen worden in uren, met een minimum van 2 uren.

congé de mobilité en un avantage équivalent récurrent à partir du 1er janvier 2022.

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.

#### Remarque

La convention collective de travail du 27 septembre 2017 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 142.852/CO/149.01 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 juin 2018 (MB du 10 juillet 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2022 et pour une durée indéterminée.

### **CHAPITRE IV.- FORMATION**

---

#### **Art. 11. – Trajectoire de croissance**

Comme prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB du 15 mars 2017), les partenaires sociaux s'engagent à viser un trajet de croissance en matière de formation.

#### **Art. 12. – Droit à la formation**

##### 1. Droit collectif

À partir du 1er janvier 2022, le droit collectif à la formation est augmentée à 3 jours en moyenne par équivalent à temps plein par année calendrier et ce pour toutes les entreprises du secteur.

Dans le cadre de ce droit collectif, 1 jour peut être pris en heures, avec un minimum de 2 heures.

## 2. Individueel recht

Elke arbeider heeft sinds januari 2016 een individueel en afdwingbaar recht op 1 dag permanente vorming per jaar, op voorwaarde dat de arbeider het voorbije jaar geen opleiding heeft gevolgd bij de betrokken werkgever.

### **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 30 juni 2023.

### **Art. 14. – Bedrijfsopleidingsplannen**

De sociale partners spreken een procedure af die, vanaf 1 januari 2022, 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 van het voorafgaande kalenderjaar en worden bij voorkeur afgerond op 1 februari. De voorstelling van het bedrijfsopleidingsplan dient genotuleerd te worden in het verslag van de ondernemingsraad.

Partijen kunnen voor opmaak van een bedrijfsopleidingsplan beroep doen op de begeleiding van Volta vzw.

Het bedrijfsopleidingsplan dient paritair te worden goedgekeurd en aan Volta worden overgemaakt, bij voorkeur voor 15 februari en kan nadien nog worden aangevuld of gewijzigd in onderling overleg.

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

## 2. Droit individuel

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, chaque ouvrier bénéficie d'un droit individuel et contraignant à 1 jour de formation permanente par an, à condition que l'ouvrier n'ait pas suivi de formation chez l'employeur concerné au cours de l'année précédente.

### **Art. 13. – Clause d'écolage**

En exécution de l'article 22bis, §1, 2<sup>e</sup> 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 30 juin 2023.

### **Art. 14. – Plans de formation d'entreprise**

Les partenaires sociaux conviennent d'une procédure, à suivre à partir du 1er janvier 2022, en cas de refus de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise d'approuver un plan de formation proposé par l'employeur.

La procédure est la suivante :

Les entreprises présentent les plans de formation d'entreprise au Conseil d'entreprise. Les discussions commencent avant le 15 novembre de l'année calendrier précédente et se terminent de préférence le 1<sup>er</sup> février. La présentation du plan de formation d'entreprise doit être reprise dans le procès-verbal du Conseil d'entreprise.

Pour l'élaboration du plan de formation d'entreprise, les parties peuvent faire appel à l'assistance de Volta asbl.

Le plan de formation d'entreprise doit être approuvé paritairement avant d'être transmis à Volta, de préférence avant le 15 février. Il pourra encore être complété ou modifié par la suite, de commun accord.

Si la délégation des travailleurs refuse d'approuver le plan de formation d'entreprise proposé par l'employeur, elle doit, dans un délai d'un mois à compter de la présentation du plan de formation d'entreprise au conseil d'entreprise, indiquer les motifs du refus par écrit dans un rapport destiné à l'employeur. Le rapport est signé par les représentants de chaque syndicat qui refuse d'approuver le plan de formation

opleidingsplan goed te keuren. De redenen mogen enkel vormingsgerelateerd zijn.

Bij ontstentenis van deze schriftelijk gemotiveerde weigering, ten laatste 3 maanden na de voorstelling door de werkgever, wordt het bedrijfsopleidingsplan geacht paritair te zijn goedgekeurd.

Na een gemotiveerde weigering trachten de partners op ondernemingsvlak tot een consensus te komen. Indien dit niet lukt binnen de 3 maanden na de gemotiveerde weigering, kan de werkgever het rapport overmaken aan zijn werkgeversfederatie.

De werkgeversfederatie legt het rapport voor aan het Uitvoerend Comité van Volta. 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.

#### **Art. 15. – Tewerkstelling en opleiding risicogroepen**

De artikelen 2, 3, 4 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 30 september 2019 onder het nummer 154.079/CO/149.01, worden vanaf 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023 verlengd.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst 11 september 2019 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd op 30 september 2019 onder het nummer 154.079/CO/149.01 zal vanaf 1 januari 2022 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 december 2021 en buiten werking treden op 30 juni 2023.

proposé. Les motifs ne peuvent être liés qu'à la formation.

En l'absence de refus écrit et motivé, au plus tard 3 mois après la présentation du plan par l'employeur, le plan de formation d'entreprise sera considéré comme ayant été approuvé paritairement.

Après un refus motivé, les partenaires tenteront de trouver un consensus au niveau de l'entreprise. Si cette démarche n'aboutit pas dans les 3 mois après le refus motivé, l'employeur pourra transmettre le rapport à sa fédération patronale.

La fédération patronale soumet le rapport au Comité exécutif de Volta. Le Comité exécutif a le pouvoir d'approuver ou de rejeter le plan de formation de l'entreprise. La décision, qui doit être unanime, est prise dans les 30 jours suivant la soumission par la fédération patronale.

Si aucun Comité exécutif n'est prévu dans les 30 jours suivant la présentation du rapport, des discussions entre les membres du Comité exécutif peuvent également avoir lieu par e-mail et/ou par téléphone.

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

Les articles 2, 3, 4 et 14 de la convention collective de travail du 11 septembre 2019 en matière de formation, innovation, services et conseils technologiques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution, enregistrée le 30 septembre 2019 sous le numéro 154.079/CO/149.01, sont prolongés du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 30 juin 2023.

#### **Remarque**

La convention collective de travail du 11 septembre 2019 en matière de formation, innovation, services et conseils technologiques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution, enregistrée le 30 septembre 2019 sous le numéro 154.079/CO/149.01, sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2022, et ce pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 2, 3, 4 et 14, qui entrent en vigueur le 1er décembre 2021 et expirent le 30 juin 2023.

**Art. 16. – Werkbaar werk**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 11 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.431/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 juni 2020 (BS van 3 augustus 2020) zal vanaf 1 januari 2022 worden aangepast tot en met 31 december 2024 overeenkomstig de bepalingen van artikel 8 § 2 van onderhavig akkoord.

**HOOFDSTUK VI. – ARBEIDSORGANISATIE**

---

**Art. 17. – 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. 18. – Vrijwillige overuren en interne grens**

§1. Onder voorbehoud van de inwerkingtreding van een wet, waarover een principieel akkoord bestaat tussen de regering en de sociale partners, tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 en waarbij het aantal vrijwillige overuren, als bedoeld in artikel 25*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971 zou verhoogd worden, kan in een onderneming voor de periode 1 december-2021 tot en met 31 december 2022:

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

De verhoging van het aantal vrijwillige overuren kan in ondernemingen zonder

**Art. 16. – Travail faisable**

La convention collective de travail du 11 septembre 2019 en matière de travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 154.431/CO/149.01 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 juin 2020 (MB du 3 août 2020) sera adaptée à partir du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024 inclus compte tenu des dispositions de l'article 8 § 2 de cet accord.

**CHAPITRE VI. – ORGANISATION DU TRAVAIL**

---

**Art. 17. – Mesure visant la promotion de l'emploi**

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail en appliquant entre autres une réduction collective du temps de travail.

Pour ce faire, elles pourront utiliser les primes d'encouragement légales et décrétales existantes et transposer les augmentations salariales.

**Art. 18. – Heures supplémentaires volontaires et limite interne**

§1. Sous réserve de l'entrée en vigueur d'une loi, sur laquelle il existe un accord de principe entre le gouvernement et les partenaires sociaux, en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles 2021-2022, et par laquelle le nombre d'heures supplémentaires volontaires, visées à l'article 25*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971, serait augmenté, une entreprise peut, pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 31 décembre 2022:

- augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires de 120 heures à un maximum de 180 heures par année civile, à condition qu'une CCT soit conclue au niveau de l'entreprise avec tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale.

L'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires peut également se faire

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 Subcomité.

- Bovenop de 180 gewone vrijwillige overuren kunnen nog 40 relance-uren gepresteerd worden.

§2. Indien de onderneming het aantal gewone vrijwillige overuren niet verhoogt, dan kan men onder voorbehoud van een wet, waarover een principiële akkoord bestaat tussen de regering en de sociale partners, tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 en waarbij het aantal vrijwillige overuren, als bedoeld in artikel 25bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 zou verhoogd worden, in een onderneming bijkomend 120 vrijwillige uren tijdens kalenderjaar 2021 en tijdens kalenderjaar 2022 presteren.

Deze bijkomende vrijwillige overuren worden relance-uren genoemd.

§3. De bepalingen die werden opgenomen in artikel 18 §1. en §2. kunnen niet gecumuleerd worden.

§ 4. In toepassing van artikel 26 bis § 1bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden tijdens de periode van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023 de eerste 60 vrijwillige overuren niet meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26 bis § 1bis.

§ 5. De toepassing van dit artikel is beperkt tot de periode van 1 december 2021 tot en met 31 december 2022, met uitzondering van § 4, die buiten werking treedt op 30 juni 2023.

#### Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake overuren zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 december 2021 tot 31 december 2022, met uitzondering van het artikel betreffende het aantal vrijwillige overuren dit niet meegeteld worden in de totale

dans les entreprises sans délégation syndicale, par le biais d'un acte d'adhésion établi et déposé au préalable au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, avec copie au président de la Sous-commission Paritaire.

- En plus des 180 heures supplémentaires volontaires ordinaires, 40 heures supplémentaires de relance peuvent aussi être prestées.

§2. Si l'entreprise n'augmente pas le nombre d'heures supplémentaires volontaires ordinaires, les ouvriers peuvent sous réserve de l'entrée en vigueur d'une loi, sur laquelle il existe un accord de principe entre le gouvernement et les partenaires sociaux, en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles 2021-2022, et par laquelle le nombre d'heures supplémentaires volontaires, visées à l'article 25bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, serait augmenté, effectuer 120 heures supplémentaires volontaires en plus au cours l'année calendrier 2021 et l'année calendrier 2022.

Ces heures supplémentaires volontaires additionnelles sont appelées heures de relance.

§3. Les dispositions incluses dans l'article 18 §1. et §2. ne sont pas cumulables.

§ 4. Pendant la période du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 30 juin 2023 et en application de l'article 26 bis § 1bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les 60 premières heures supplémentaires volontaires ne seront pas comptabilisées dans la durée totale du travail presté visée à l'article 26 bis § 1bis.

§ 5. L'application de cet article est limitée à la période du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 31 décembre 2022 inclus, à l'exception du § 4, qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

#### Remarque

Une convention collective de travail relative aux heures supplémentaires sera rédigée en ce sens, à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, à l'exception de l'article concernant le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui

duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26 bis § 1bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, dat buiten werking zal treden op 30 juni 2023.

#### **Art. 19. – 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.

#### **Opmerking**

Dit artikel is van toepassing vanaf 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023.

#### **Art. 20. – Outplacement**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement, sectorale tewerkstellingscel en informatie/oriëntatie van 11 september 2019, geregistreerd op 30 september 2019 onder het nummer 154.076/CO/149.01, wordt verlengd van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

### **HOOFDSTUK VII. – LOOPBAANPLANNING**

#### **Art. 21. – Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen**

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 en nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periodes van respectievelijk 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 en van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 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.

ne seront pas comptabilisées dans la durée totale du travail presté visée à l'article 26 bis § 1bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, qui cessera d'être en vigueur le 30 juin 2023.

#### **Art. 19. – Nouveaux régimes de travail**

Des accords peuvent être passés au niveau de l'entreprise concernant de nouveaux régimes de travail, compte tenu des principes et des règles de la convention collective de travail n°42 du 2 juin 1987, conclue au Conseil national du travail et relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

#### **Remarque**

Cet article est applicable à partir du 1er décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

#### **Art. 20. – Outplacement**

La convention collective de travail relative à l'outplacement, la cellule sectorielle pour l'emploi et la formation/orientation du 11 septembre 2019, enregistrée le 30 septembre 2019 sous le numéro 154.076/CO/149.01, est prolongée du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023.

### **CHAPITRE VII. – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE**

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

En exécution des conventions collectives de travail n°156 et n°157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 fixant, pour les périodes allant respectivement du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022 et du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023, 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.

## Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijds-krediet en loopbaanvermindering werd op 24 augustus 2021 afgesloten, geregistreerd onder het nummer 167.026/CO/149.01.

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

Volgende collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag werden reeds afgesloten op 24 augustus 2021:

- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, geregistreerd op 14 september 2021 onder het nummer 167.021/CO/149.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.
- Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2021-2022), geregistreerd op 14 september 2021 onder het nummer 167.023/CO/149.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.
- Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2023-2024), geregistreerd op 14 september 2021 onder het nummer 167.022/CO/149.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.
- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, geregistreerd op 14 september 2021 onder het nummer 167.020/CO/149.01. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

## Remarque

Une convention collective de travail, relative au crédit-temps et à la réduction de carrière, a été conclue le 24 août 2021, et enregistrée sous le numéro 167.026/CO/149.01.

### **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 24 août 2021 :

- Régime de chômage avec complément d'entreprise, enregistrée le 14 septembre 2021 sous le numéro 167.021/CO/149.01. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.
- Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2021-2022), enregistrée le 14 septembre 2021 sous le numéro 167.023/CO/149.01. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.
- Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2023-2024), enregistrée le 14 septembre 2021 sous le numéro 167.022/CO/149.01. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.
- Régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, enregistrée le 14 septembre 2021 sous le numéro 167.020/CO/149.01. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

## **HOOFDSTUK VIII. – Inspraak en overleg**

---

### **Art. 23. - Statuut vakbondsafvaardiging**

Indien er zich problemen voordoen met betrekking tot de werking van de syndicale afvaardiging (artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuut vakbondsafvaardigingen), en er 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 engageren zich om binnen een redelijke termijn van twee maanden na deze melding naar een oplossing te zoeken voor het gestelde probleem.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2019 inzake het statuut van de syndicale afvaardiging, geregistreerd onder het nummer 154.080/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 februari 2020 (BS van 27 februari 2020) wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur.

## **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.

## **CHAPITRE VIII. – Participation et concertation**

---

### **Art. 23. – Statut de la délégation syndicale**

Si des problèmes se posent par rapport au fonctionnement de la délégation syndicale (cf. l'article 17 de la convention collective de travail relative au statut des délégations syndicales) et qu'il s'avère impossible de trouver une solution au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut choisir de faire appel aux porte-paroles des organisations patronales et/ou syndicales concernées. Les porte-paroles s'engagent à trouver une solution pour le problème qui se pose dans un délai raisonnable de deux mois après la réception de cette notification.

#### **Remarque**

La convention collective de travail du 11 septembre 2019 relative au statut de la délégation syndicale, enregistrée sous le numéro 154.080/CO/149.01 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 février 2020 (MB du 27 février 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

## **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. – Werkgroep huidige 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 – OpleidingsCV**

Er wordt een werkgroep geïnstalleerd, met doel uit te klaren met welke tool er dient gewerkt te worden voor het opmaken van een opleidingsCV.

De deadline voor het afronden van de werkzaamheden is bepaald op 30 juni 2023.

## **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.

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 6 kan er echter op ondernemingsniveau onderhandeld worden over een verhoging van de coronapremie tot maximum 500 euro en dit uiterlijk op 15 december 2021.

### **Art. 28. – Duur**

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, tenzij anders bepaald.

### **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 – CV-Formation**

Un groupe de travail est mis en place dans pour déterminer quel outil doit être utilisé pour l'élaboration du CV Formation.

Ce groupe de travail doit terminer ses travaux pour le 30 juin 2023 au plus tard.

## **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.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 6, une augmentation de la prime corona jusqu'à un maximum de 500 euros peut être négociée au niveau de l'entreprise et ce au plus tard le 15 décembre.

### **Art. 28. – Durée**

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus, sauf précision contraire.

§ 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.

**Art. 29.**

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

§ 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.

**Art. 29.**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

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

---

**BIJLAGE AAN HET  
NATIONAAL AKKOORD 2021-2022**

**JONGERENLONEN – PARITAIRE VERKLARING**

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.

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.

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.

Namens de sociale partners van het PSC 149.01.

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

---

**ANNEXE À L'ACCORD  
NATIONAL 2021-2022**

**SALAIRES DES JEUNES –  
DÉCLARATION PARITAIRE**

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.

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.

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.

Au nom des partenaires sociaux de la SCP 149.01.