

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

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2019*

*Convention collective de travail
du 26 juin 2019*

**NATIONAAL AKKOORD
2019-2020**

**ACCORD NATIONAL
2019-2020**

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED

CHAPITRE 1er. – CHAMP D'APPLICATION

Artikel 1.

Article 1er.

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

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.

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

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

HOOFDSTUK II. – KADER

CHAPITRE II. – CADRE

Art. 2. – Voorwerp

Art. 2. – Objet

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

Cette convention collective de travail est conclue pour la période 2019-2020 en tenant compte de l'arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (MB 24 avril 2019).

Art. 3. – Procedure

Art. 3. – Procédure

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

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 22 novembre 1969).

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

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que l'annexe soient rendues obligatoires par arrêté royal.

HOOFDSTUK III. – INKOMENSZEKERHEID

Art. 4. – Verhoging van de lonen

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

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

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

Art. 5. – Ondernemingsenveloppe

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

Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto urlonen (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,

CHAPITRE III. – GARANTIE DE REVENU

Art. 4. – Augmentation des salaires

§ 1er. Le 1er juillet 2019, tous les salaires horaires minimums sectoriels sont augmentés de 1,1 %.

§ 2. Le 1er juillet 2019, tous les salaires horaires effectifs sont augmentés de 1,1 %, 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 30 septembre 2019, tous les salaires horaires effectifs des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1er juillet 2019.

Art. 5. – Enveloppe d'entreprise

§ 1er. Les entreprises peuvent au 1er juillet 2019 affecter la marge salariale maximale disponible de 1,1 % 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 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 une affectation de

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

l'enveloppe, celle-ci devra déboucher, au plus tard le 30 septembre 2019, sur la conclusion d'une convention collective de travail.

Opmerking

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

Art. 6. – Fonds voor bestaanszekerheid

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

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

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

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

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal
attest.

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

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

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen

Remarque

La convention collective de travail relative aux sa-
laires horaires du 27 septembre 2017, enregistrée
sous le numéro 142.857/CO/149.01 et rendu obli-
gatoire par arrêté royal du 3 juin 2018 (MB 21 juin
2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet
2019, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 6. – Fonds de sécurité d'existence

§ 1er. À partir du 1er juillet 2017, une indemnité
complémentaire sera attribuée aux travailleurs
âgés qui diminueront leur durée de travail
d'1/5ème temps dans le cadre de la CCT n°103 du
27 juin 2012.

Cette indemnité est attribuée à partir de 60 ans ou
55 ans dans les conditions de la CCT n°137 du 23
avril 2019 et ce, pour une durée indéterminée.

§ 2. A partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 dé-
cembre 2021, les ouvriers peuvent solliciter le rem-
boursement 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 l'Office de la Naissance et de
l'Enfance ou Kind & Gezin et s'élève à 3 EUR par
jour/par enfant, avec un maximum de 300 EUR par
an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de
l'attestation fiscale.

§ 3. A partir du 1er juillet 2019, toutes les indemni-
tés complémentaires seront indexées sur la base
des indexations salariales réelles au 1er janvier
2018 et au 1er janvier 2019 (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 1,88 % le 1er jan-
vier 2018 et 2,21 % le 1er janvier 2019, les indemni-
tés complémentaires sont indexées de 4,13 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont

vanaf 1 juli 2019 als volgt verhoogd:

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

Opmerking

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

Art. 7. – Eindejaarspremie

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

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 sep-

majorées à partir du 1er juillet 2019 comme suit :

- Indemnité complémentaire chômage temporaire : 11,63 EUR par allocation de chômage et 5,82 EUR par demi-allocation de chômage ;
- Indemnité complémentaire en cas de chômage complet : 6,12 EUR par allocation de chômage et 3,06 EUR par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés: 6,12 EUR par allocation de chômage et 3,06 EUR par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail : 1,73 EUR par allocation INAMI et 0,86 EUR par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour malades âgés: 8,46 EUR par allocation INAMI et 4,23 EUR par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire fermeture : 304,02 EUR + 15,31 EUR /an avec un maximum de 1002,69 EUR;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : 76,00 EUR/mois ;
- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière de 1/5ème: 30,41 EUR /mois.

Remarque

La convention collective de travail du 12 décembre 2018 relative à la modification et coordination des statuts du fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 150.207/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 23 mars 2019 (MB 9 avril 2019) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019 et ce, pour une durée indéterminée.

Art. 7. – Prime de fin d'année

A partir du 1er juillet 2019, une prime de fin d'année au prorata sera accordée en cas de démission d'un ouvrier ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans une entreprise de catégorie 467.

Remarque

La convention collective de travail du 27 septembre

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

Art. 8. – Aanvullende pensioenen

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

Art. 9. – Woon-werkverkeer

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

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

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

Art. 10. – Mobiliteitsvergoedingen

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

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

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

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

2017 relative à la prime de fin d'année – F.E.E., enregistrée sous le numéro 142.859/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 13 juin 2018 (MB 10 juillet 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019 et ce, pour une durée indéterminée.

Art. 8. – Pensions complémentaires

Les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre des démarches auprès de Sigedis pour avoir un aperçu des réglementations existantes pour les employés en matière de pension complémentaire.

Art. 9. – Trajets domicile travail

§ 1er. A partir du 1er juillet 2019, les transports publics seront intégralement remboursés à 100 % lorsqu'il n'y a pas de système du tiers payant.

§ 2. A partir du 1er juillet 2019, la contribution de l'employeur au transport privé augmentera de 5 %. L'augmentation de 5 % s'applique au tableau du 1er février 2019, tel qu'adapté conformément à l'article 10 de la convention collective de travail du 27 septembre 2017 relative aux frais de transport.

§ 3. A partir du 1er juillet 2019, l'indemnité vélo est portée à 0,24 EUR par kilomètre. Le montant doit être au moins égal à l'intervention patronale dans les frais de transport privé.

Art. 10. – Indemnités de mobilité

§ 1er. A la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal autorisant une augmentation :

- 1° l'indemnité de chauffeur pour les chauffeurs avec passagers est portée à 0,1569 EUR par km ;
- 2° l'indemnité de type 3 pour les passagers sera portée à 0,1384 EUR par km ;
- 3° un nouveau type d'indemnité de mobilité de 0,1453 EUR par km est introduit pour les chauffeurs sans passagers.

Si, au 1er janvier 2020, aucun arrêté royal autorisant une augmentation n'est entré en vigueur, un avantage équivalent sera négocié au niveau sectoriel.

§ 2. A partir du 1er janvier 2019, un jour de congé de mobilité sera accordé aux travailleurs qui par-

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

Opmerking

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

HOOFDSTUK IV. – VORMING EN OPLEIDING

Art. 11. – Groeipad

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

Art. 12. – Scholingsbeding

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

Art. 13. – Bedrijfsopleidingsplannen

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

Deze procedure verloopt als volgt:

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

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

courant au moins 43.000 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.

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 arrêté royal du 13 juin 2018 (MB 10 juillet 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019 et ce, pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV.- FORMATION

Art. 11. – Trajectoire de croissance

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

Art. 12. – Clause d'écolage

En exécution de l'article 22bis, § 1, second paragraphe, 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.

Art. 13. – Plans de formation d'entreprise

Les partenaires sociaux conviennent d'une procédure à suivre, à partir du 1er janvier 2020, en cas de refus de la délégation du personnel auprès du 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 et se terminent de préférence le 1er février. La présentation du plan de formation d'entreprise doit être reprise dans le compte rendu du Conseil d'entreprise.

Le plan de formation d'entreprise doit être approuvé au niveau paritaire et être déposé avant le 15

diend bij Volta.

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

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

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

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

Opmerking

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

HOOFDSTUK V. – WERKBAAR WERK

Art. 14. – Uitwerking sectoraal model werkbaar werk

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

février auprès de Volta.

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, en indiquer les motifs par écrit dans un rapport à l'employeur. Le rapport est signé par les représentants de chaque syndicat qui refuse d'approuver le plan de formation proposé. Les motifs ne peuvent être liés qu'à la formation.

Si l'employeur, après de nouvelles consultations avec la délégation des travailleurs, ne peut accepter les raisons invoquées, il peut envoyer le rapport écrit de la délégation des travailleurs à sa fédération patronale dans les 14 jours suivant la consultation.

La fédération patronale soumet le rapport au Comité Exécutif. 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 courriel et/ou par téléphone.

Remarque

La convention collective de travail relative à la formation du 12 décembre 2018, enregistrée sous le numéro 150.206/CO/149.01 et rendu obligatoire par arrêté royal du 23 mars 2019 (MB 9 avril 2019) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE V. – TRAVAIL FAISABLE

Art. 14. – Élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable

Les partenaires sociaux s'engagent à l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable.

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

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

Dans cette perspective, ils concluront avant le 31 décembre 2019 une convention collective de travail sectorielle sur le travail faisable, avec effet au 1er janvier 2020 et pour une durée indéterminée, sur la base des principes suivants :

- 1° Au niveau de l'entreprise, des consultations sont organisées au sein des instances consultatives ou avec les représentants ou secrétaires syndicaux sur le stress, l'épuisement professionnel et l'ergonomie. Ces consultations s'appuieront sur les outils fournis par Volta.
- 2° Dans le cadre de sa planification de carrière, tout ouvrier a le droit d'avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois tous les 5 ans. Un travailleur qui suit une orientation professionnelle avec des chèque(s)-carrière du VDAB aura droit au remboursement par le fonds de sécurité d'existence du prix de ces chèques, avec un maximum de 80 EUR par période de 6 ans. Pour les ouvriers qui n'ont pas droit à des chèques-carrière, un montant maximum de 80 EUR par période de 6 ans sera remboursé.
- 3° Volta développera une formation de parrainage de 4 jours qui est gratuite pour tous les parrains et est éligible au congé de formation flamand et congé-éducation payé. Un demi crédit-prime sera également accordé pour chacun des 4 jours.
- 4° Une indemnité complémentaire pour les emplois fins de carrière en douceur est accordée par le fonds de sécurité d'existence au travailleur qui aménage sa carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière, avec l'accord de son employeur. A partir de 58 ans, l'aménagement de carrière peut prendre la forme d'une affectation à une fonction alternative, d'une désignation en tant que parrain dans le cadre d'un parcours de parrainage, ou d'un passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour. A partir de 60 ans, il est également possible de passer d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5ème. L'indemnité compense la différence entre la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précé-

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

Art. 15. – Klein verlet bij overlijden

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

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

Opmerking

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

HOOFDSTUK VI. – ARBEIDSORGANISATIE

Art. 16. – Tewerkstellingsbevorderende maatregel

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

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

Art. 17. – Vrijwillige overuren en interne grens

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

dant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 EUR brut par mois. L'indemnité et le montant maximal sont indexés annuellement, selon les mêmes modalités que les salaires.

Art. 15. – Petit chômage en cas de décès

§ 1er. Le petit chômage en cas de décès de l'époux ou de l'épouse ou le/la compagne, d'un enfant de l'ouvrier ou de son épouse ou époux ou de son/sa compagne, d'un enfant dont l'ouvrier assume l'éducation, du père, de la mère, du beau-père, père adoptif, belle-mère ou mère adoptive de l'ouvrier, sera porté à 4 jours, pour autant que ces personnes vivaient sous son toit.

§ 2. A partir du 1er juillet 2019, en cas de décès, la période au cours de laquelle le petit chômage peut être pris est étendue à trente jours suivant le jour du décès.

Remarque

La convention collective de travail relative au petit chômage du 20 octobre 2011, enregistrée sous le numéro 106.744/CO/149.01 et rendu obligatoire par arrêté royal du 5 décembre 2012 (MB du 11 avril 2013) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VI. – ORGANISATION DU TRAVAIL

Art. 16. – 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 des augmentations salariales.

Art. 17. – Heures supplémentaires volontaires et limite interne

§ 1. Pendant la période de référence concernée et en application de l'article 26 bis § 1bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les 60 premières heures

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

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

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

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

Opmerking

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

Art. 18. – Nieuwe arbeidsregelingen

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

Art. 19. – Outplacement

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

HOOFDSTUK VII. – LOOPBAANPLANNING

Art. 20. – Tijdskrediet en loopbaanvermindering

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsover-

supplémentaires volontaires ne seront pas comptabilisées dans la durée totale du travail presté visée à l'article 26 bis § 1bis.

§ 2. Moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise avec toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté de 120 h à maximum 180 h par année calendrier.

En dérogation au § 2, l'augmentation du nombre des heures supplémentaires volontaires dans les entreprises sans délégation syndicale peut également se faire par le biais d'un acte d'adhésion introduit au préalable au Greffe de la direction générale des relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, avec copie au président de la Commission paritaire.

§ 3. L'application de l'article présent est limité à la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus.

Remarque

Une convention collective de travail relative aux heures supplémentaires sera rédigée en ce sens, à partir du 1er juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021.

Art. 18. – Nouveaux régimes de travail

Des accords peuvent être passés au niveau de l'entreprise concernant les 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.

Art. 19. – Outplacement

La convention collective de travail relative à l'outplacement, la cellule sectorielle pour l'emploi et la formation/oriëntation du 12 décembre 2018, enregistrée le 22 janvier 2019 sous le numéro 150.204/CO/149.01, est prolongée du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021.

CHAPITRE VII. – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Art. 20. – Crédit-temps et diminution de la carrière

§ 1er. En exécution de la convention collective de

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

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

Opmerking

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

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

§ 1. SWT op 59 jaar na 40 jaar loopbaan

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

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

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

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

travail n° 137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 temps à partir de 55 ans, ou d'un mi-temps à partir de 57 ans, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, et ce du 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.

§ 2. L'annexe concernant les primes d'encouragement flamandes, figurant dans l'annexe au présent accord, est ajoutée en tant qu'annexe à la convention collective sur le crédit-temps et la réduction de carrière.

Remarque

La convention collective de travail du 27 juin 2017, relative au crédit-temps et à la réduction de carrière, enregistrée sous le numéro 141.611/CO/149.01 rendue obligatoire par arrêté royal du 31 janvier 2018 (MB 23 février 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 21. – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) – 1 janvier 2019 – 31 décembre 2020

§ 1. RCC à 59 ans après 40 ans de carrière

En application de l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 134 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, peuvent justifier de 40 ans de carrière.

En application de la convention collective de travail n° 135 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 2. RCC à 59 ans après 35 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 132 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ouvriers exerçant un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 35 ans de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut au cours des 35 ans de carrière, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 132 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 3. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

En application de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'au moins 33 ans de carrière dont au minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

En application de la convention collective de travail n° 131 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 4. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant exercé un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 33 ans de

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

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

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

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

§ 5. Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid

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

Opmerking

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

§ 6. Aanvullende vergoeding

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

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

§ 1. SWT op 59 jaar na 40 jaar loopbaan

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

rière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut au cours des 33 ans de carrière, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 131 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 5. Dispense de disponibilité adaptée

A leur demande, les ouvriers peuvent être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée conformément à l'article 22, § 3 de l'arrêté royal fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise du 3 mai 2007.

Remarque

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise sera élaborée en ce sens, à partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

§ 6. Indemnité complémentaire

Le fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, dans les conditions prévues par la convention collective de travail relative à la modification et la coordination des statuts du fonds de sécurité d'existence.

Art. 22. – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 1er janvier 2021 – 30 juin 2021

§ 1. RCC à 59 ans après 40 ans de carrière

En application de l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 141 du Conseil national du tra-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

vail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, peuvent justifier de 40 ans de carrière.

Pour le régime de RCC tel que prévu à l'alinéa précédent, l'âge est fixé à 59 ans en application de la convention collective de travail n° 142 du 23 avril 2019.

§ 2. RCC à 59 ans après 35 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 140 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers exerçant un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 35 ans de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut au cours des 35 ans de carrière, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 140 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 3. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

En application de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'au moins 33 ans de carrière dont au mi-

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

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

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

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

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

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

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

§ 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

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

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

nimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

En application de la convention collective de travail n° 139 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 4. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant exercé un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 33 ans de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut au cours des 33 ans de carrière, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 139 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 5. Dispense de disponibilité adaptée

Les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée au sens de l'article 22 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période s'étendant entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021 sera élaborée en ce sens, à partir du 1er janvier 2021 et jusqu'au 30 juin 2021 inclus

paste beschikbaarheid.

§ 6. Aanvullende vergoeding

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

HOOFDSTUK VIII. – Inspraak en overleg

Art. 23. - Statuut vakbondsafvaardiging

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

Opmerking

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

HOOFDSTUK IX. – Werkgroepen

Art. 24. – Werkgroep functieclassificatie

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

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

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

Art. 26. – Werkgroep slecht weer

pour le droit au RCC à l'âge de 59 ans et jusqu'au 31 décembre 2022 pour la dispense de disponibilité adaptée.

§ 6. Indemnité complémentaire

Le fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, dans les conditions prévues par la convention collective de travail relative à la modification et la coordination des statuts du fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE VIII. – Participation et concertation

Art. 23. – Statut de la délégation syndicale

A partir du 1er juillet 2019, les employeurs qui ont recours à la sous-traitance en informeront mensuellement la délégation syndicale des sous-traitants auxquels ils ont fait appel.

Remarque

La convention collective de travail du 27 septembre 2017 relative au statut de la délégation syndicale, enregistrée sous le numéro 142.861/CO/149.01 et rendu obligatoire par arrêté royal du 22 juin 2018 (MB 16 juillet 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IX. – Groupes de travail

Art. 24. – Groupe de travail classification professionnelle

Un groupe de travail composé d'experts en classification professionnelle sera mis en place pour actualiser la classification professionnelle existante d'ici au 31 décembre 2020.

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

Un groupe de travail sera mis en place pour établir une convention collective de travail qui actualisera la convention collective de travail actuelle relative à la prime pour travail insalubre et dangereux avant le 31 décembre 2020.

Art. 26. – Groupe de travail intempéries

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

HOOFDSTUK X. – Sociale vrede en duur van het akkoord

Art. 27. – Sociale vrede

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

Art. 28. – Duur

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

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

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

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

Les travaux du groupe de travail sur les intempéries se poursuivront au cours de la période 2019-2020, en vue de parvenir à une solution avant le 31 décembre 2020.

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. – Durée

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, sauf précision contraire.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les articles 17 et 19 de la présente convention collective de travail sont conclus pour la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021 et l'article 22 de la présente convention collective de travail est conclu pour la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021 inclus pour le droit au RCC à l'âge de 59 ans et jusqu'au 31 décembre 2022 pour le dispense de disponibilité adaptée.

§ 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 2019-2020

ANNEXE À
L'ACCORD NATIONAL 2019-2020

PREMIES VLAAMS GEWEST

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

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

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

En dit voor onbepaalde duur.

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.