

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE ELEKTRICIENS:  
INSTALLATIE EN DISTRIBUTIE**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ELEC-TRICIENS:  
INSTALLATION ET DISTRIBUTION**

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 11 september 2019*

*Convention collective de travail  
du 11 septembre 2019*

**VORMING EN INNOVATIE**

**FORMATION ET INNOVATION**

In uitvoering van hoofdstuk IV van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

En exécution du chapitre IV de l'Accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

**HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied**

**CHAPITRE I. – 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 Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à 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 ouvrières.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder Volta vzw verstaan « Centrum voor beroepsopleiding en vorming voor de sector van de elektriciens ».

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par Volta asbl le « Centre pour l'éducation et la formation professionnelle pour le secteur des électriciens ».

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder Tecnolec vzw verstaan "Technologisch kenniscentrum voor de sector van de elektriciens".

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par Tecnolec asbl « Centre de connaissances technologiques du secteur des électriciens ».

**Hoofdstuk II. - Risicogroepen**

**CHAPITRE II. – Groupes à risque**

**Art. 2.**

**Art. 2.**

§ 1. Onder 'risicogroepen' wordt verstaan:

§ 1. Par 'groupes à risque' il est entendu :

- langdurig werkzoekenden ;
- kortgeschoolde werkzoekenden;
- werkzoekenden van 45 jaar en ouder;
- herintreders en herintreedsters;
- leefloners;
- personen met een arbeidshandicap;
- personen van allochtone afkomst;

- les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- les demandeurs d'emploi peu qualifiés ;
- les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active ;
- les bénéficiaires du revenu d'intégration ;
- les personnes présentant un handicap pour le travail ;
- les personnes d'origine étrangère;

- werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut;
- (deeltijds) lerende jongeren;
- kortgeschoolde arbeiders;
- arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;
- arbeiders van 45 jaar en ouder;
- de risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013), gespecificeerd in § 2 en § 3 van dit artikel.

§ 2. Tenminste 0,05 % van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen:

1. De werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:
  - a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
  - b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
  - c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd.
3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indienstreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:
  - a. de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen die in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;
  - b. de uitkeringsgerechtigde werklozen;
  - c. de werkzoekenden die laaggeschoold of erg

- les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion ;
- les jeunes en formation (en alternance) ;
- les ouvriers peu qualifiés ;
- les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;
- les ouvriers de 45 ans et plus ;
- les groupes à risques prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés aux § 2 et § 3 de cet article.

§ 2. Au moins 0,05 % de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risques suivants :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement:
  - a. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;
  - b. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;
  - c. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé.
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend:
  - a. les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;
  - b. les chômeurs indemnisés;
  - c. les demandeurs d'emploi qui sont peu quali-

laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;

- d. de herintreders, zijn de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;
- e. de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- f. de werknemers die in het bezit zijn van een verminderskaart herstructurerings in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings;
- g. de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden.

4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:

- a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
- b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
- c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- d. de personen die als doelgroep werknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;

fiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi;

- d. les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail;
- e. les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
- f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations;
- g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès.

4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire:

- a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
- b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;
- c. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
- d. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;

- e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
  - f. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federal Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
  - g. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting.
5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.
- § 3. Van de in § 2 bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:
- a. De in artikel 2, § 2, 5°, bedoelde jongeren;
  - b. De in artikel 2, § 2, 3° en 4°, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.
- Dit aandeel van de bijdrage voor risicogroepen dat besteed moet worden aan de jongeren is verhoogd tot minstens 0,05 % van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.
- Elke jongere komt in aanmerking voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO/FPI(-E),PFI,IBU), deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur...).
- Volta vzw krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen.
- e. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;
  - f. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
  - g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail.
5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.
- § 3. L'effort visé au § 2 doit au moins pour moitié (0,025 %) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :
- a. Les jeunes visés à l'article 2, § 2, 5°;
  - b. Les personnes visées à l'article 2, § 2, 3° et 4°, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.
- Cette partie de la cotisation pour les groupes à risques qui doit être consacrée aux jeunes est portée à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.
- Chaque jeune entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI(-E),PFI,IBU,IBO) formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée...).
- Volta asbl est chargé de développer des actions complémentaire et de soutien dans ce cadre.

Een specifieke opdracht in dit kader voor Volta vzw is het uitwerken van een opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en te coachen. Deze werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en te coachen in zijn nieuwe baan.

#### **Art. 3. - Opdrachten aan Volta vzw**

De financiële middelen zoals bepaald in artikel 14 van deze overeenkomst, worden door Volta vzw aangewend om onderstaande opdrachten voor de doelgroep zoals omschreven in artikel 2 van deze overeenkomst, te vervullen:

- bijzondere aandacht dient te worden besteed aan de ondersteuning van vormings-, opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven van, alsook samenwerking met, institutionele partners, onder andere VDAB, Bruxelles Formation, Actiris, ADG en Forem, met als doel een maximale tewerkstelling binnen de sector;
- ondersteuning en samenwerking met derden inzake vormings- en opleidingsinitiatieven en tewerkstellingsinitiatieven, met als doel een maximale tewerkstelling binnen de sector;
- uitbouwen van een paritair beheerd en kwalitatief alternerend opleidingssysteem, onder andere via projecten in samenwerking met deeltijds onderwijs en middenstandsléerlingwezen;
- optimaliseren van de aansluiting opleiding en arbeidsmarkt
- alle andere opdrachten en projecten van de Raad van Bestuur van Volta vzw in het kader van de ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit risicogroepen, zoals bepaald in artikel 2 van deze overeenkomst.

#### **Art. 4. - Modaliteiten**

De Raad van Bestuur van Volta vzw bepaalt de verdere modaliteiten met betrekking tot de opdrachten van Volta vzw, zoals bepaald in artikel 3 van deze overeenkomst, en dit in functie van onder andere de instroom van risicogroepen in de sector, de beheersbaarheid van de kosten, alsook de tewerkstelling in de sector.

Dans ce cadre, Volta asbl a pour mission spécifique d'élaborer un programme de formation pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

#### **Art. 3. – Missions de Volta asbl**

Les moyens financiers définis à l'article 14 de la présente convention sont affectés par Volta asbl à la réalisation des missions reprises ci-dessous pour le groupe cible défini à l'article 2 de la présente convention :

- une attention particulière doit être consacrée au soutien des initiatives de formation et d'emploi émanant des partenaires institutionnels dont entre autres le VDAB, Bruxelles Formation, Actiris, ADG et le Forem, ainsi qu'à la collaboration avec ceux-ci, en vue d'un emploi maximal au sein du secteur ;
- le soutien de tierces parties et la collaboration avec elles sur des initiatives de formation et d'emploi, en vue d'un emploi maximal au sein du secteur ;
- le développement d'un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement, entre autres par le biais de projets menés en collaboration avec l'enseignement à temps partiel et avec les apprentissages des classes moyennes ;
- optimiser l'adéquation entre les formations et le marché de l'emploi ;
- toute autre mission et tout autre projet du Conseil d'Administration de Volta asbl, dans le cadre du soutien accordé aux initiatives de formation à l'intention de personnes appartenant aux groupes à risque, tel que prévu par l'article 2 de la présente convention.

#### **Art. 4. – Modalités**

Le Conseil d'Administration de Volta asbl détermine les autres modalités ayant trait aux missions de Volta asbl, telles que définies à l'article 3 de la présente convention, et ce, en fonction entre autres de l'entrée de groupes à risque enregistrée dans le secteur, de la maîtrise des coûts ainsi que de l'emploi dans le secteur.

**Art. 5. - Definitie permanente vorming**

Onder permanente vorming wordt verstaan:

- a) de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.
- b) de formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;
- c) de informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder b) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname

**Art. 6. - Opdrachten aan Volta vzw**

De opdracht van Volta vzw omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;
- het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de permanente vorming;
- de kwaliteitsbewaking en erkenning van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- de certificering van arbeiders binnen de domeinen bepaald door de Raad van Bestuur van Volta vzw en dit via projecten zoals onder meer het ervaringsbewijs;
- het aanbieden van een ondersteunende rol ten einde bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij te staan bij de uitwerking van het opleidingsplan;

**Art. 5. – Définition de formation permanente**

On entend par formation permanente:

- a) la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.
- b) la formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;
- c) la formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous b), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;

**Art. 6. – Missions de Volta asbl**

La mission de Volta asbl consiste à soutenir une politique sectorielle en matière de formation, à savoir :

- examen des besoins de qualification et de formation;
- développement de trajets de formation en fonction de la formation permanente;
- surveillance de la qualité et agrément des efforts de formation destinés au secteur;
- la certification des ouvriers au sein des domaines fixés par le Conseil d'Administration de Volta asbl et ceci via des dispositifs comme entre autres la Validation des Compétences;
- l'offre d'assistance aux chefs d'entreprise et aux délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation;

- het opvolgen van de opleidingsplannen in de ondernemingen, met als doel de verbetering van de kwantiteit van de bedrijfsopleidingsplannen en van de kwaliteit van de sectorale opleidingsplan-ner;
- het nastreven van een betere afstemming en samenwerking tussen Volta vzw en andere opleidingsfondsen, waaronder ook deze voor bedien- den teneinde de opleidingsinitiatieven op be- drijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen. In dit kader dient Volta vzw tevens te kunnen beschikken over de gegevens van de bedienden tewerkgesteld bij werkgevers uit de sector van het PSC 149.01;
- de mogelijkheid om beperkte betalende activitei- ten te ontwikkelen en bedrijven een globaal op- leidingsaanbod te verstrekken, in zoverre dat de middelen die hiermee gegenereerd worden op- nieuw in de werking van Volta vzw geïnvesteerd worden. Deze initiatieven dienen zelfbedruipend te zijn en mogen de algemene lasten niet bezwa- ren teneinde de basisopdrachten van Volta vzw niet in het gedrang te brengen;
- het ontwikkelen van initiatieven ter bevordering van de werkzekerheid van arbeiders, meer speci- fiek zoals voorzien in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2003 inzake Werkzekerheid, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 15 juli 2004 en gepubli- ceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 september 2004;
- andere door de Raad van Bestuur van Volta vzw te bepalen opleidingsinitiatieven.

## **Art. 7. – Recht op vorming en opleiding**

### **1. Collectief recht**

- § 1. Het collectief recht op vorming en opleiding be- draagt 2 dagen per arbeider per kalenderjaar en dit voor alle ondernemingen in de sector.

### **2. Individueel recht**

- § 1. Elke arbeider heeft een individueel en afdwing- baar recht op 1 dag scholing en permanente vorming per jaar, op voorwaarde dat de arbei- der het voorbije jaar geen opleiding heeft ge- volgd bij de betrokken werkgever.
- § 2. Het individueel recht op vorming en opleiding van 1 dag per arbeider per jaar dient te worden aangewend voor vormen die bedrijfsrelevant zijn en de inzetbaarheid van de arbeider op de arbeidsmarkt verbeteren, op voorwaarde dat de arbeider het voorbije jaar geen opleiding heeft gevolgd bij de betrokken werkgever.

- suivi des plans de formation dans les entreprises, dans le but d'améliorer la quantité des plans de formation d'entreprise et la qualité du planifica- teur sectoriel;
- afin de soutenir de façon optimale au niveau de l'entreprise les initiatives de formation pour ou- vriers et employés, on recherchera une meilleure harmonisation et coopération entre Volta asbl et les autres fonds de formation, dont notamment ceux pour les employés. Dans ce cadre, Volta asbl doit pouvoir disposer des données des employés engagés par les employeurs du secteur de la SCP 149.01;
- la possibilité de développer des activités payantes limitées et d'offrir aux entreprises un éventail glo- bal de formations, dans la mesure où les moyens ainsi générés sont réinvestis dans le fonctionne- ment de Volta asbl. Ces initiatives doivent être autosuffisantes et ne peuvent alourdir les charges générales afin de ne pas mettre en péril les mis- sions de base de Volta asbl;
- déployer des initiatives en vue de promouvoir la sécurité d'emploi des ouvriers, comme prévu spé- cifiquement à l'article 2 de la convention collec- tive de travail du 24 juin 2003 relative à la sécurité d'emploi, rendue obligatoire par Arrêté royal du 15 juillet 2004 et publiée au Moniteur Belge du 28 septembre 2004 ;
- autres initiatives de formation à déterminer par le Conseil d'Administration de Volta asbl.

## **Art. 7. – Droit à la formation**

### **1. Droit collectif**

- § 1. Le droit collectif à la formation est porté à 2 jours par ouvrier par année calendrier et ce pour toutes les entreprises du secteur.

### **2. Droit individuel**

- § 1. 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 la forma- tion de l'employeur concerné au cours de l'année précédente.
- § 2. Le droit individuel à la formation de 1 jour par an par ouvrier doit être utilisé à des formations perti- nentes pour l'entreprise et permettant d'améliorer l'employabilité de l'ouvrier sur le marché du travail à condition qu'il n'ait suivi la formation de l'em- ployeur concerné l'année précédente.

### 3. 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.

De realisatie van het groeipad wordt voor 2019-2020 nagestreefd door:

- Het opleidingsaanbod van Volta beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- Het opleidingsaanbod van Volta verder uit te breiden;
- Via Volta acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen;
- Werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele, opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren via het opleidingsCV/opleidingspaspoort;
- Instroommaatregelen verder uit te bouwen.

#### Art. 8. - Premiekrediet

##### 1. Opbouw premiekrediet

- § 1. Teneinde de ondernemingen te stimuleren om effectief beroep te doen op de door de sector, via Volta vzw, aangeboden mogelijkheden betreffende erkende opleidingen werd met ingang van 1 januari 2004 het systeem van premiekrediet ingevoerd. Met dit premiekrediet wordt de permanente vorming van de arbeiders, zoals bepaald in artikel 5 van deze overeenkomst, verzekerd.
- § 2. Het jaarlijks premiekrediet wordt berekend op basis van het aantal arbeiders (contract onbepaalde of bepaalde duur) tewerkgesteld tijdens het kwartaal waarvan de meest recente gegevens beschikbaar zijn, vermenigvuldigd met € 15,50 en 16 uren. De Raad van Bestuur van Volta vzw kan beslissen het kwartaal waarop de berekening van het premiekrediet geschiedt, te wijzigen indien dit om praktische redenen aangewezen zou zijn. Het premiekrediet, waarop een firma recht heeft, wordt door Volta vzw aan de onderneming meegedeeld in de loop van het 4e kwartaal van het voorgaande kalenderjaar.

### 3. 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.

La réalisation du trajet de croissance se fera pour 2019-2020 comme suit:

- Mieux faire connaître l'offre de formation Volta et en faire la promotion auprès des employeurs et des travailleurs;
- Elargir l'offre de formation Volta;
- Entreprendre des actions via Volta pour augmenter le taux de participation aux formations;
- Encourager les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formation, tant formelles qu'informelles via le CV de formation/ le passeport de formation;
- Développer davantage les mesures visant l'entrée de nouveaux travailleurs.

#### Art. 8. – Crédit prime

##### 1. Constitution du crédit prime

- § 1. Afin d'encourager les entreprises à recourir aux possibilités offertes par le secteur, par l'intermédiaire de Volta asbl, concernant les formations agréées, le système du crédit-prime a été instauré à dater du 1er janvier 2004. Ce crédit-prime permet d'assurer la formation permanente des ouvriers, telle que définie à l'article 5 de la présente convention.
- § 2. Le crédit-prime annuel est calculé sur base du nombre d'ouvriers (contrat à durée indéterminée ou déterminée) occupés durant le trimestre pour lequel le plus de données récentes sont disponibles, multiplié par € 15,50 et par 16 heures. Le Conseil d'Administration de Volta asbl peut décider de modifier le trimestre de calcul du crédit-prime pour des raisons pratiques. Le crédit-prime auquel une entreprise a droit est communiqué par Volta asbl à l'entreprise dans le courant du 4ème trimestre de l'année calendrier précédente.



- §3. Voor de ondernemingen, is de mogelijkheid om het collectief premiekrediet bepaald in § 2 hierboven te gebruiken beperkt tot het betrokken jaar (hierna "N").

De onderneming, die voor het lopende jaar meer dagen aan opleiding voorziet dan diegene die gedekt zijn door het premiekrediet door Volta vzw meegedeeld, zoals bepaald in § 2 hierboven, kan niettemin een voorafname van dit premiekrediet ontvangen tot maximaal de 2 daaropvolgende jaren volgens de formules N+1 en N+2.

Indien zou blijken dat de voorafname op het premiekrediet hoger is dan het premiekrediet waarop het bedrijf, overeenkomstig de gegevens waarover Volta vzw beschikt, in de loop van de volgende jaren recht zal hebben, kan Volta vzw de voorafname terugvorderen van het betrokken bedrijf. Dit geldt bijgevolg tevens voor ondernemingen die de sector verlaten.

- § 4. Een onderneming heeft de mogelijkheid om het niet opgenomen premiekrediet van de voorgaande jaren voornamelijk op te nemen. Dit is echter beperkt tot de twee voorgaande jaren volgens de formules N-1 en N-2.

Het niet opgenomen premiekrediet van N-3 en voorgaande jaren wordt toegevoegd aan de globale sectorale begroting ter financiering van de voortzetting van het premiestelsel.

## 2. Aanwending premiekrediet

- § 1. Wanneer een arbeider uit een onderneming behorende tot het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie deelgenomen heeft aan een door Volta vzw erkende opleiding, zal zijn werkgever recht hebben op het ontvangen van een premie van € 15,50 per opleidingsuur. De arbeider zelf krijgt gedurende de opleiding zijn loon van de werkgever doorbetaald volgens het arbeidsregime waarin hij tewerkgesteld is.
- § 2. Indien de opleiding echter in aanmerking komt voor het Vlaams Opleidingsverlof/Betaald educatief verlof zal de werkgever slechts recht hebben op het ontvangen van een premie van € 7,75 per opleidingsuur. De arbeider zelf krijgt gedurende de opleiding zijn loon van de werkgever doorbetaald volgens het arbeidsregime waarin hij tewerkgesteld is.

- § 3. Pour les entreprises, la possibilité d'utiliser le crédit-prime collectif défini au § 2 ci-dessus est limité à l'année en cours (ci-après « N »).

L'entreprise, qui prévoit pour l'année en cours plus de jours de formation que ceux couverts par le crédit-prime communiqué par Volta asbl conformément au § 2 ci-dessus, peut néanmoins recevoir une avance correspondant au maximum aux crédit-prime des deux années suivantes selon les formules N+1 et N+2.

Si le montant de la déduction anticipée sur le crédit-prime est supérieur au crédit-prime auquel l'entreprise, en fonction des données dont dispose Volta asbl, aura droit dans les années suivantes, Volta asbl pourra récupérer le montant de cette déduction anticipée auprès de l'entreprise concernée. Cette disposition est valable également pour les entreprises qui quittent le secteur.

- § 4. Le cas échéant, l'entreprise peut également utiliser le crédit-prime non encore pris au cours des années précédentes. Ceci est toutefois limité aux deux années précédentes selon les formules N-1 et N-2.

Le crédit-prime non encore pris des années N-3 et précédentes n'est plus disponible pour les entreprises et est additionné au budget sectoriel global pour financer la poursuite du système de prime.

## 2. Affectation du crédit-prime

- § 1. Lorsqu'un ouvrier d'une entreprise relevant de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution a participé à une formation agréée par Volta asbl, son employeur aura droit à une prime de € 15,50 par heure de formation. Pendant la durée de la formation, l'employeur continue à payer le salaire à l'ouvrier, suivant le régime de travail dans lequel il travaille.
- § 2. En revanche, si la formation entre en considération pour le Vlaams opleidingsverlof/congé-éducation payé, l'employeur n'aura droit qu'à une prime de € 7,75 par heure de formation. Pendant la durée de la formation, l'employeur continue à payer le salaire à l'ouvrier, suivant le régime de travail dans lequel il travaille.

§ 3. Teneinde recht te hebben op de in § 1. en § 2. beschreven tussenkomsten vanwege Volta vzw, dient de werkgever een correct ingevulde premie-aanvraag (bepaald door Volta vzw) in te dienen bij Volta vzw.

§ 4. De in § 1. en § 2. bepaalde tussenkomsten zijn afkomstig van het opgebouwde premiekrediet, zoals bepaald in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Het premiekrediet wordt dus verminderd in functie van het aantal door de arbeider(s) gevolgde opleidingsuren.

§ 5. Het premiekrediet kan worden afgebouwd voor de opleidingen zoals die beschreven worden in artikel 8.3 en artikel 7.2 van deze overeenkomst.

§ 6. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kan het premiekrediet slechts worden toegekend op basis van paritair goedgekeurde opleidingsplannen. Ook alle latere aanpassingen aan de opleidingsplannen moeten paritair worden goedgekeurd.

### 3. Systeem premiekrediet

§ 1. Voor het bovenstaande systeem van premiekrediet, komen enkel de erkende opleidingen in aanmerking. Voor opleidingen die nog niet erkend zijn kan een aanvraag tot erkenning ingediend worden via een vastgelegde procedure. De Raad van Bestuur van Volta vzw legt hiertoe de modaliteiten vast.

§ 2. Opleidingen op initiatief van de werkgever kunnen maar erkend worden door Volta vzw wanneer deze opleidingen doorgaan binnen de normale werkuren van de arbeider, met uitzondering van de bij wet opgelegde opleidingen buiten de werkuren, die erkend zijn door Volta vzw. Deze laatste volgen dezelfde bepalingen als de opleidingen binnen de werkuren.

De arbeider die een opleiding volgt in dit systeem wordt verloond volgens het arbeidsregime waarin hij tewerkgesteld is.

Het inschrijvingsgeld wordt betaald door de werkgever.

De premie wordt betaald aan de werkgever en afgebouwd van het premiekrediet van de onderneming, zoals bepaald in artikel 8.2 van deze overeenkomst.

§ 3. Afin de bénéficier du droit aux interventions de Volta asbl précisées dans les § 1. et § 2, l'employeur est tenu d'introduire auprès de Formelec asbl une demande de prime (définie par Volta asbl) dûment remplie.

§ 4. Les interventions définies aux § 1. et § 2. proviennent du crédit-prime constitué, tel que fixé par l'article 8 de la présente convention collective de travail. Les montants sont donc déduits de ce crédit-prime en fonction du nombre d'heures de formation suivies par le ou les ouvriers.

§ 5. Le crédit-prime peut être utilisé pour les formations précisées à l'article 8.3 et à l'article 7.2 de la présente convention.

§ 6. Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale, le crédit-prime ne peut être octroyé que sur base de plans de formation approuvés paritairement. Toute modification ultérieure des plans de formation doit également faire l'objet d'un accord paritaire.

### 3. Dispositif du crédit-prime

§ 1. Seules les formations agréées entrent en considération pour le dispositif crédit-prime exposé ci-avant. Pour les formations qui ne sont pas encore agréées, une demande d'agrément peut être introduite selon une procédure déterminée. Le Conseil d'Administration de Volta asbl en établit les modalités.

§ 2. Des formations organisées à l'initiative de l'employeur ne peuvent être agréées par Volta asbl que si elles se déroulent pendant les heures de travail normales de l'ouvrier, à l'exception des formations imposées par la loi, organisées en dehors des heures de travail et agréées par Volta asbl. Ces dernières se conforment aux mêmes dispositions que les formations qui se déroulent pendant les heures de travail.

L'ouvrier qui suit une formation dans ce dispositif est rémunéré suivant le régime de travail dans lequel il est occupé.

Les droits d'inscriptions sont acquittés par l'employeur.

La prime est payée à l'employeur et déduite du crédit-prime de l'entreprise, tel que déterminé à l'article 8.2 de la présente convention.

## **Art. 9. - Opleidingspaspoort**

Telkens een arbeider uit een onderneming behorende tot het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie heeft deelgenomen aan een door Volta vzw erkende opleiding, krijgt deze ten persoonlijke titel een deelname-attest toegestuurd dat in het persoonlijk opleidingspaspoort dient te worden gekleefd. Dit opleidingspaspoort geeft de arbeider een overzicht van de Volta vzw-erkende opleidingen die deze heeft gevolgd.

## **Art. 10. – Competentietest ervaringsbewijs**

De arbeider die een competentietest voor een ervaringsbewijs aflegt, heeft het recht om, gedurende maximaal 1 dag per kalenderjaar en met behoud van zijn normale loon, van het werk afwezig te zijn.

## **Art. 11. - Bedrijfsopleidingsplannen**

### **§ 1. Ondernemingen met vakbondsafvaardiging**

In bedrijven met een vakbondsafvaardiging dient het opstellen en het wijzigen van een bedrijfsopleidingsplan in de onderneming paritair te worden goedgekeurd.

Om een kwaliteitsvol overleg over de bedrijfsopleidingsplannen te verzekeren, dienen de besprekingen op ondernemingsvlak, voor 15 november van het voorgaande kalenderjaar te worden aangevat.

Indien de partners er niet in slagen een paritair goedgekeurd opleidingsplan op te stellen, kunnen de betrokken partijen binnen deze bedrijven voor het opstellen van hun opleidingsplan beroep doen op de begeleiding van Volta vzw.

Tenslotte kan bij niet-akkoord op vlak van de onderneming het ontwerp van opleidingsplan, opgesteld door de werkgever samen met de bedenkingen van de vakbondsafgevaardigden overgemaakt worden aan Volta vzw.

Het bedrijfsopleidingsplan wordt jaarlijks voor 15 februari aan Volta vzw overgemaakt, maar kan gewijzigd of aangevuld worden in de loop van het kalenderjaar.

Vanaf 1 januari 2020 moet volgende procedure worden gevolgd bij weigering van de werknemersdelegatie om een door de werkgever voorgesteld bedrijfsopleidingsplan goed te keuren.

## **Art. 9. – Passeport de formation**

Chaque fois qu'un ouvrier d'une entreprise relevant de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution a participé à une formation agréée par Volta asbl, il reçoit personnellement une attestation nominative de participation à coller dans le passeport de formation individuel. Celui-ci donne à l'ouvrier un aperçu des formations agréées par Volta asbl qu'il a suivies.

## **Art. 10. – Epreuves de validation dans le cadre du dispositif de la Validation des Compétences**

L'ouvrier qui passe une épreuve de validation dans le cadre de la Validation des Compétences afin d'attester de son expérience, a droit à une absence de maximum 1 jour par année civile avec maintien du salaire normal.

## **Art. 11. - Plans de formation d'entreprise**

### **§ 1. Entreprises avec une délégation syndicale**

Dans les entreprises avec une délégation syndicale, la rédaction et la modification du plan de formation d'entreprise doivent être approuvées de manière paritaire.

Afin de garantir une concertation de qualité sur les plans de formation d'entreprise, les discussions au niveau d'entreprise, doivent être entamées avant le 15 novembre de l'année calendrier précédente.

Si les partenaires ne parviennent pas à élaborer un plan de formation d'entreprise approuvé paritaire, les parties concernées au sein de ces entreprises peuvent bénéficier de l'assistance de Volta asbl pour la rédaction de leur plan de formation d'entreprise.

A défaut d'accord au niveau de l'entreprise, le projet de plan de formation d'entreprise, rédigé par l'employeur et tenant compte des observations des délégués syndicaux, est transmis à Volta asbl.

Le plan de formation d'entreprise est remis à Volta asbl avant le 15 février de chaque année, mais peut être modifié ou complété dans le courant de l'année calendrier.

A partir du 1er janvier 2020 la procédure suivante doit être suivie, en cas de refus de la délégation du personnel d'approuver un plan de formation proposé par l'employeur.

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 ingediend 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.

## § 2. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

Indien in ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging de bereidheid bestaat een opleidingsplan uit te werken, kunnen de partners binnen de onderneming hiervoor een beroep doen op de begeleiding van Volta vzw.

§ 3. Het bedrijfsopleidingsplan houdt rekening met de opleidingsnoden en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. In functie van een sectorale erkenning en een optimaal gebruik van het premiekrediet en van de Wet op het Vlaams Opleidingsverlof/Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan - hoewel niet exclusief - in samenwerking met Volta vzw.

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 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.

## § 2. Entreprises sans délégation syndicale

Si une entreprise sans délégation syndicale est disposée à élaborer un plan de formation, les partenaires au sein de celle-ci pourront bénéficier de l'assistance de Volta asbl.

§ 3. Le plan de formation d'entreprise tiendra compte des besoins en formation et des réponses que l'entreprise souhaite y apporter. En fonction de l'agrément sectoriel, de l'utilisation optimale du crédit-prime et de la loi sur le Vlaams Opleidingsverlof/ congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration – mais pas exclusivement - avec Volta asbl.

§ 4. De uitvoering van dit plan wordt eveneens in de onderneming paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair subcomité.

§ 5. Indien een opleidingsplan in erkende opleidingen voorziet, die gevolgd worden door een competentietest in het kader van een certificering van arbeiders, zal de vakbondsafvaardiging, indien er één bestaat, door de werkgever voorafgaand geïnformeerd en geconsulteerd worden over de procedure. In geval van negatieve testresultaten van een opleiding die leidt tot certificering wordt een principerecht op remediëring voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt om een niet-geslaagde cursist een éénmalige remediëringsopleiding aan te bieden met behoud van de bestaande voordelen. Volta vzw zal deze remediëringsopleiding gratis aanbieden indien het gaat om een door Volta vzw georganiseerde erkende opleiding.

§ 6. Teneinde het vormingsaanbod van Volta vzw beter op de sector af te stemmen:

- dienen de bedrijfsopleidingsplannen aan Volta vzw te worden overgemaakt;
- zal een globale analyse van de ingediende opleidingsplannen gebeuren;
- dient Volta vzw haar bedrijfsbezoeken uit te bouwen.

§ 4. Le suivi de l'exécution de ce plan se fera paritairement dans l'entreprise et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite lors du conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous-commission paritaire.

§ 5. Lorsque le plan de formation prévoit des formations agréées, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification d'ouvriers, la délégation syndicale pour autant qu'il y en ait une sera préalablement informée et consultée par l'employeur à propos de la procédure. En cas de résultats négatifs au test d'une formation conduisant à la certification, un droit de principe à la remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué, une formation unique de remédiation avec maintien des avantages existants. Formelec asbl proposera gratuitement cette formation de remédiation s'il s'agit d'une formation agréée et organisée par Formelec asbl.

§ 6. Afin de mieux adapter l'offre de formation de Volta asbl aux besoins du secteur :

- les plans de formation d'entreprise doivent être transmis à Volta asbl ;
- une analyse globale des plans de formation déposés sera réalisée ;
- Volta asbl devra intensifier ses visites d'entreprises.

#### **HOOFDSTUK IV. – Sectorpromotie en innovatie**

##### **Art. 12. - Onderwijs en arbeidsmarkt**

De financiële middelen zoals bepaald in artikel 15 van deze overeenkomst, kunnen door Volta vzw aangewend worden om een paritair beheerd en kwalitatief voltijds opleidingssysteem uit te bouwen, onder andere via projecten in samenwerking met voltijds onderwijs.

De Raad van Bestuur van Volta vzw bepaalt de verdere modaliteiten met betrekking tot deze opdracht van Volta vzw en kan tevens beslissen tot andere initiatieven ter promotie van de sector, in samenwerking met institutionele en andere derden. De Raad van Bestuur van Volta vzw dient deze initiatieven te kaderen in functie van onder andere de instroom in de sector, de beheersbaarheid van de kosten, alsook de tewerkstelling in de sector.

#### **CHAPITRE IV. – Promotion du secteur et innovation**

##### **Art. 12. – Enseignement et marché de l'emploi**

Les moyens financiers fixés par l'article 15 de la présente convention, peuvent être affectés par Volta asbl au développement d'un système de formation à temps plein de qualité, géré paritairement, entre autre par le biais de projets de collaboration avec l'enseignement de plein exercice.

Le Conseil d'Administration de Volta asbl détermine les autres modalités relatives à cette mission de Volta asbl, et peut en outre décider d'autres initiatives de promotion du secteur, à mener en collaboration avec des tiers institutionnels et autres. Le Conseil d'Administration de Volta asbl doit inscrire ces initiatives dans le cadre défini entre autres par l'entrée de travailleurs enregistrée dans le secteur, la maîtrise des coûts ainsi que l'emploi dans le secteur.

### **Art. 13. – Technologische dienst- en adviesverlening**

Met de financiële middelen zoals bepaald in artikel 16 van deze overeenkomst, ondersteunen de sociale partners via Tecnolec vzw de inspanningen inzake technologisch onderzoek in de sector, met oog op het bevorderen, het opvolgen en het organiseren van alle vormen van technologische dienst- en adviesverlening, onder andere inzake de volgende terreinen: technology Assessment (onderzoek van de weerslag van nieuwe technologieën voor de werkgevers en arbeiders in de sector), milieu-technologie en de impact ervan op de sector en sectorlabelling en bedrijfscertificering op technologisch vlak.

De opdrachten moeten zodanig toegekend worden dat er een evenwichtige spreiding is over de verschillende regio's van het land.

### **HOOFDSTUK V. – Financiering**

#### **Art.14. - Risicogroepen**

- § 1. Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en haar uitvoeringsbesluit van 26 april 2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de periode 2009-2010, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 mei 2009, wordt de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 % bevestigd.
- § 2. Van hogergenoemde bijdrage van 0,15 % wordt 0,05 % aangewend voor innoverende projecten. Modaliteiten hiertoe dienen te worden vastgelegd binnen de Raad van Bestuur van Volta vzw.
- § 3. Gezien deze inspanning, vragen partijen dat de Minister van Werk de sector verder zou vrijstellen van de stortingen van 0,10 % bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.
- § 4. De sociale partners komen overeen dat, rekening houdende met de inspanningen van de sector op het vlak van risicogroepen, er op sectorvlak een aanvraag zal gericht worden aan de Minister van Werk tot opheffing van de verplichting tot aanwerving van arbeiders met een startbaanovereenkomst.

#### **Art. 15. - Permanente vorming en sectorpromotie**

De inspanningen op vlak van permanente vorming van arbeiders en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van een bijdrage permanente vorming van 0,60 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %.

### **Art. 13. – Services et Conseils technologiques**

Avec les moyens financiers fixés par l'article 16 de la présente convention, les partenaires sociaux soutiennent via Tecnolec asbl, les efforts de recherche technologique dans le secteur, afin de promouvoir, d'assurer le suivi et d'organiser toute forme de services et d'avis technologiques, entre autres dans les domaines suivants : Technology Assessment (étude des répercussions des nouvelles technologies pour les employeurs et ouvriers du secteur), technologie environnementale et son impact sur le secteur, labellisation sectorielle et certification d'entreprise sur le plan technologique.

Les missions devront être attribuées de façon à assurer une répartition équilibrée entre les différentes régions du pays.

### **CHAPITRE V. – Financement**

#### **Art.14. – Groupes à risques**

- § 1. Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, et à son arrêté d'exécution du 26 avril 2009 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actif des chômeurs pour la période 2009-2010, publié au Moniteur belge le 18 mai 2009, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 % est confirmée.
- § 2. De la cotisation susmentionnée de 0,15 %, 0,05 % est affectée à des projets innovants. Les modalités de cette affectation doivent être fixées au sein du Conseil d'Administration de Volta asbl.
- § 3. Etant donné cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi de continuer à exempter le secteur des versements de 0,10 % destinés au Fond pour l'emploi.
- § 4. Compte tenu des efforts consentis par le secteur sur le plan des groupes à risque, les partenaires sociaux conviennent qu'une demande sectorielle sera adressée au Ministre de l'Emploi en vue d'obtenir l'abolition de l'obligation d'engager des ouvriers en contrat premier emploi.

#### **Art. 15. – Formation permanente et promotion du secteur**

Les efforts en formation permanente des ouvriers et des employeurs sont soutenus de plus par la perception d'une cotisation de formation permanente de 0,60 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %.

#### **Art. 16. - Technologische dienst- en adviesverlening**

Een bijdrage technologische dienst- en adviesverlening van 0,05 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 % wordt geïnd.

#### **Art. 17. - Toepassingsmodaliteiten bijdrage permanente vorming**

Voor de aanwending van de sommen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst in functie van de uitvoering van de opdrachten inzake permanente vorming, zoals beschreven in hoofdstuk III van deze overeenkomst, zal het Fonds voor bestaanszekerheid de verdere uitvoeringsmodaliteiten bepalen.

Ten einde Volta vzw in staat te stellen de haar bij collectieve arbeidsovereenkomst opgelegde verplichtingen na te komen worden de nodige middelen voorzien.

In het bijzonder zullen voor de opdrachten inzake permanente vorming, zoals beschreven in hoofdstuk III van deze overeenkomst, vanuit het Fonds voor bestaanszekerheid, indien nodig, bijkomende middelen worden vrijgemaakt. Een paritaire werkgroep binnen het Fonds voor bestaanszekerheid zal de modaliteiten hiertoe uitwerken.

#### **HOOFDSTUK VI. – Engagement opleidingsinspanningen**

##### **Art.18.**

§ 1. De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de arbeiders, en bijgevolg van de ondernemingen.

#### **HOOFDSTUK VII. – Scholingsbeding**

##### **Art. 19.**

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 en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

#### **HOOFDSTUK VIII. – Geldigheid**

##### **Art. 20.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2018 inzake vorming en innovatie, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd onder het nummer 150.206/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 2019 (BS 9 april 2019).

#### **Art. 16. – Services et Conseils technologiques**

Une cotisation services et conseils technologiques de 0,05 % des salaires bruts des ouvriers à 108 % sera perçue.

#### **Art. 17. – Modalités d’application de la cotisation formation permanente**

Pour l’affectation des sommes fixées dans cette convention collective de travail en fonction de l’exécution des missions relatives à la formation permanente énoncées au chapitre III de la présente convention, le Fonds de sécurité d’existence déterminera les autres modalités d’exécution.

Les moyens nécessaires sont prévus afin de permettre à Volta asbl de respecter les obligations imposées par la convention collective de travail.

En particulier, des moyens supplémentaires seront notamment libérés, si nécessaire, par le Fonds de sécurité d’existence pour les missions relatives à la formation permanente énoncées au chapitre III de la présente convention. Un groupe de travail paritaire au sein du Fonds de sécurité d’existence élaborera les modalités à cette fin.

#### **CHAPITRE VI. – Engagement en matière de formation**

##### **Art.18.**

§ 1. Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d’augmenter les compétences des ouvriers et par conséquent de l’entreprise.

#### **CHAPITRE VII. – Clause d’écologie**

##### **Art. 19.**

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 et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l’application de la clause d’écologie.

#### **CHAPITRE VIII. – Validité**

##### **Art. 20.**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 décembre 2018 relative à la formation et innovation, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution, enregistrée sous le numéro 150.206/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 23 mars 2019 (MB du 9 avril 2019).

**Art. 21.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2021.

**Art. 21.**

La présente convention collective de travail-entre en vigueur le 1er juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Sous-Commission paritaire des électriciens: installation et distribution.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1er juillet 2021.