

<b>PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE ELEKTRICIENS: INSTALLATIE EN DISTRIBUTIE</b>	
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2018</i>	
<b>VORMING, INNOVATIE, TECHNOLOGISCHE DIENST- EN ADVIESVERLENING</b>	
<b>HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied</b>	
Artikel 1.	
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.	
Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.	
De uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegewezen aan de Volta vzw/asbl, verder Volta genoemd.	
<b>Hoofdstuk II. - Risicogroepen</b>	
Art. 2.	
§ 1. Onder ‘risicogroepen’ wordt verstaan:	
- langdurig werkzoekenden ;	
- kortgeschoolde werkzoekenden;	
- werkzoekenden van 45 jaar en ouder;	
- herintreders en herintreedsters;	
- leefloners;	
- personen met een arbeidshandicap;	

- personen van allochtone afkomst;	
- 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 indiensttreding. 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 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 verminderingskaart herstructureringen in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen;	
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 arbeids- geschiktheid, namelijk:	
a. de personen die voldoen aan de voor- waarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;	
b. de personen met een definitieve ar- beidsongeschiktheid van minstens 33 %;	
c. de personen die voldoen aan de medi- sche voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een in- tegratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tege- moetkomingen aan personen met een handicap;	
d. de personen die als doelgroep werkne- mer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepas- singsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaat- sen;	
e. de gehandicapte die het recht op ver- hoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke onge- schiktheid van minstens 66 %;	
f. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Di- rectie Personen met een Handicap van de Federal Overheidsdienst Sociale Ze- kerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;	
g. de persoon met een invaliditeitsuitke- ring of een uitkering voor arbeidsonge- vallen 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 al- ternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onder- neming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het ko- ninklijk besluit van 25 november 1991 hou- dende de werkloosheidsreglementering, het-	

zij 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 zal verhoogd worden 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 krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen.	
Een specifieke opdracht in dit kader voor Volta 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	
De financiële middelen zoals bepaald in artikel 14 van deze overeenkomst, worden door Volta 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, als ook 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 altemnerend opleidingssysteem, onder andere via projecten in samenwerking met deeltijds onderwijs en middenstandsleerlingwezen;
-	optimaliseren van de aansluiting opleiding en arbeidsmarkt;
-	alle andere opdrachten en projecten van de raad van bestuur van Volta in het kader van de ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen, zoals bepaald in artikel 2 van deze overeenkomst.
Art. 4. - Modaliteiten	
De raad van bestuur van Volta bepaalt de verdere modaliteiten met betrekking tot de opdrachten van Volta, 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.	
<b>HOOFDSTUK III. - Recht op permanente vorming</b>	
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 cursist of door een groep cursisten 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	
De opdracht van Volta 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 en dit via projecten zoals onder meer het ervaringsbewijs;	
- het aanbieden van een ondersteunende rol teneinde bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij te staan bij de uitwerking van het bedrijfsopleidingsplan;	

- 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 opleidingsplanner;	
- het nastreven van een betere afstemming en samenwerking tussen Volta en andere opleidingsfondsen, waaronder ook deze voor bedienden teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen. In dit kader dient Volta 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 activiteiten te ontwikkelen en bedrijven een globaal opleidingsaanbod te verstrekken, in zoverre dat de middelen die hiermee gegenereerd worden opnieuw in de werking van Volta geïnvesteerd worden. Deze initiatieven dienen zelfbedruipend te zijn en mogen de algemene lasten niet bezwaren teneinde de basisopdrachten van Volta niet in het gedrang te brengen;	
- het ontwikkelen van initiatieven ter bevordering van de werkzekerheid van arbeiders, meer specifiek 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 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 september 2004;	
- andere door de raad van bestuur van Volta te bepalen opleidingsinitiatieven.	
Art. 7. - Recht op vorming en opleiding	
1. Collectief recht	
Vanaf 1 januari 2018 wordt het collectief recht op vorming en opleiding verhoogd tot 2 dagen per arbeider per kalenderjaar en dit voor alle ondernemingen in de sector.	



2. Individueel recht	
§ 1.	Sinds 1 januari 2016 heeft elke arbeider een individueel en afdwingbaar recht op 1 dag scholing en permanente vorming per jaar, op voorwaarde dat de arbeider het voorbije jaar geen opleiding heeft gevolgd bij de betrokken werkgever.
§ 2.	Vanaf 1 januari 2018, wordt het individueel recht op vorming en opleiding van 1 dag per arbeider per jaar worden aangewend voor vormingen 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
Art. 8. - Premiekrediet	
1. Opbouw premiekrediet	
§ 1.	Teneinde de ondernemingen te stimuleren om effectief beroep te doen op de door de sector, via Volta, 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 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 aan de onderneming meegedeeld in de loop van het 4e kwartaal van het voorgaande kalenderjaar.
§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 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 beschikt, in de loop van de volgende jaren recht zal hebben, kan Volta 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 vooralsnog 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.
	§ 5. Het verhoogde premiekrediet zal het voorwerp uitmaken van een sectorale evaluatie, tegen uiterlijk 31 december 2018, met het oog op de betaalbaarheid.
	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 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 Betaald educatief verlof zal de

	<p>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.</p>
	<p>§ 3. Teneinde recht te hebben op de in § 1. en § 2. beschreven tussenkomsten vanwege Volta, dient de werkgever een correct ingevulde premieaanvraag (bepaald door Volta) in te dienen bij Volta.</p>
	<p>§ 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.</p>
	<p>§ 5. Het premiekrediet kan worden afgebouwd voor de opleidingen zoals die beschreven worden in artikel 8.3 en artikel 7.2 van deze overeenkomst.</p>
	<p>§ 6. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kan het premiekrediet slechts worden toegekend op basis van paritair goedgekeurde bedrijfsopleidingsplannen. Ook alle latere aanpassingen aan het bedrijfsopleidingsplan moet paritair worden goedgekeurd.</p>
	<p>3. Systeem premiekrediet</p>
	<p>§ 1. Voor het bovenstaande systeem van premiekrediet, komen enkel de erkende opleidingen in aanmerking. Voor opleidingen die nog niet erkend zijn kan een premieaanvraag ingediend worden via een vastgelegde procedure. De raad van bestuur van Volta legt hiertoe de modaliteiten vast.</p>
	<p>§ 2. Opleidingen op initiatief van de werkgever kunnen maar erkend worden door Volta 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. Deze laatste volgen dezelfde</p>

de 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.	
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 erkende opleiding, krijgt deze ten persoonlijke titel een deelname-atteest toegezonden dat in het persoonlijk opleidingspaspoort dient te worden gekleefd. Dit opleidingspaspoort geeft de arbeider een overzicht van de Volta-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 bedrijfsopleidingsplan op te stellen, kunnen de betrokken partijen binnen deze bedrijven voor het opstellen van hun bedrijfsopleidingsplan beroep doen op de begeleiding van Volta.
Tenslotte kan bij niet-akkoord op vlak van de onderneming het ontwerp van bedrijfsopleidingsplan, opgesteld door de werkgever samen met de bedenkingen van de vakbondsafgevaardigden overgemaakt worden aan Volta.
Het bedrijfsopleidingsplan wordt jaarlijks voor 15 februari aan Volta overgemaakt, maar kan gewijzigd of aangevuld worden in de loop van het kalenderjaar.
§ 2. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging
Indien in ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging de bereidheid bestaat een bedrijfsopleidingsplan uit te werken, kunnen de partners binnen de onderneming hiervoor een beroep doen op de begeleiding van Volta.
§ 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 Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan - hoewel niet exclusief - in samenwerking met Volta.
§ 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 bedrijfsopleidingsplan 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

<p>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 zal deze remediëringsopleiding gratis aanbieden indien het gaat om een door Volta georganiseerde erkende opleiding.</p>	
§ 6. Teneinde het vormingsaanbod van Volta beter op de sector af te stemmen:	
- dienen de bedrijfsopleidingsplannen aan Volta te worden overgemaakt;	
- zal een globale analyse van de ingediende opleidingsplannen gebeuren;	
- dient Volta haar bedrijfsbezoeken uit te bouwen.	
<b>HOOFDSTUK IV. - Sectorpromotie en innovatie</b>	
<b>Art. 12. - Onderwijs en arbeidsmarkt</b>	
De financiële middelen kunnen door Volta aangewend worden om een paritair beheerd en kwalitatief opleidingssysteem uit te bouwen, onder andere via projecten in samenwerking met onderwijs.	
De raad van bestuur van Volta bepaalt de verdere modaliteiten met betrekking tot deze opdracht van Volta 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 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.	
<b>Art. 13. - Technologische dienst- en adviesverlening</b>	
De sociale partners ondersteunen via Volta 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.
<b>HOOFDSTUK V. - Financiering</b>
<b>Art. 14. - Risicogroepen en innoverende opleidingsprojecten</b>
§ 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 opleidingsprojecten. Modaliteiten hiertoe dienen te worden vastgelegd binnen de raad van bestuur van Volta..
§ 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. - Vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening	
Voor de financiering van de inspanningen op vlak van vorming, innovatie en technologische dienst- en adviesverlening, wordt een bijdrage geïnd van 0,65 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %, waarvan 0,60 % voorzien wordt voor vorming en innovatie.	
Art. 16. - Toepassingsmodaliteiten bijdrage vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening	
Voor de aanwending van de sommen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst in functie van de uitvoering van de opdrachten inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, zoals beschreven in hoofdstuk III en IV van deze overeenkomst, zal het Fonds voor bestaanszekerheid – Volta (fbz Volta fse) de verdere uitvoeringsmodaliteiten bepalen.	
Ten einde Volta 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 en IV van deze overeenkomst, vanuit het Fonds voor bestaanszekerheid – Volta (fbz Volta fse), indien nodig, bijkomende middelen worden vrijgemaakt. Een paritaire werkgroep binnen het Fonds voor bestaanszekerheid – Volta (fbz Volta fse) zal de modaliteiten hiertoe uitwerken.	
<b>HOOFDSTUK VI. - Engagement opleidingsinspanningen</b>	
Art. 17.	
§ 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.	
§ 2. De ondertekenende partijen bevestigen de verbintenis om de inspanningen inzake een sectoraal model van werkbaar werk te ontwik-	



kelen, genomen door artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2017 inzake het nationaal akkoord, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie verder te zetten
Hiertoe wordt een werkgroep “werkbaar werk” opgericht die o.a. het thema ‘vorming en opleiding’ zal behandelen en het groeipad waarvan sprake in artikel 13 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar werk (B.S. 15 maart 2017) zal evalueren.
<b>HOOFDSTUK VII. - Geldigheid</b>
Art. 18.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 september 2017 inzake vorming en innovatie, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd onder het nummer 142.278/CO/149.01 op 27 oktober 2017 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS van 8 mei 2018).
Art. 19.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 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 januari 2020.

## PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE ELEKTRICIENS: INSTALLATIE EN DISTRIBUTIE

---

*Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2018 gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, betreffende de vorming en de innovatie*

### NON-DISCRIMINATIECLAUSULE

Elk bedrijf dat ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité wordt aanbevolen om, met ingang van 1 januari 2018 en voor zover dit nog niet gebeurde, de volgende non-discriminatie clausule op te nemen in haar arbeidsreglement, hierbij de procedure, zoals vastgelegd door de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, respecterende:

"Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoeglijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éénieders waardigheid, gevoelens en overtuiging.

Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme, alsook het verspreiden van racistische lectuur en pamfletten.

Ook elke discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheids-toestand, een handicap, fysieke of genetische eigenschappen en sociale origine, geslacht, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming is verboden.