



**ERRATUM**

**Sous-commission paritaire des électriciens :  
installation et distribution**

**CCT n° 132735/CO/149.01  
du 24/02/2016**

Correction dans les deux langues :

- Les références à l'article 2, § 3, points a. et b. doivent être corrigées comme suit : "article 2 bis, 5°" doit être remplacé par "article 2, § 2, 5°" et "article 2 bis, 3° et 4°" par "article 2, § 2, 3° et 4°".

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Subcomité voor elektriciens :  
installatie en distributie**

**CAO nr. 132735/CO/149.01  
van 24/02/2016**

Verbetering in beide talen :

- In artikel 2, § 3, punten a. en b. moeten de referencies als volgt verbeterd worden : "artikel 2 bis, 5°" moet vervangen worden door " artikel 2, § 2, 5°" en "artikel 2 bis, 3° en 4°" door "artikel 2, § 2, 3° en 4°".

**Beslissing van**

19 -12- 2016

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

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 2016*

*Convention collective de travail du 24 février 2016*

**VORMING EN INNOVATIE**

**FORMATION ET INNOVATION**

In uitvoering van artikelen 10, 11 en 12 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 28 oktober 2015.

En exécution des articles 10, 11 et 12 de l'Accord national 2015-2016 du 28 octobre 2015.

**HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied**

**CHAPITRE I. – Champ d'application**

Artikel 1.

Article 1<sup>er</sup>.

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 Vormelek 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 Formelec asbl le « Centre pour l'éducation et la formation professionnelle - secteur des électriciens ».

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

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par Tecnolec asbl « le 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 herinschakelingssta-  
tuut;
  - (deeltijds) lerende jongeren;
  - kortgeschoolde arbeiders;
  - arbeiders die geconfronteerd worden met  
meervoudig ontslag, herstructurering of de in-  
trodactie van nieuwe technologieën;
  - arbeiders van 45 jaar en ouder;
  - de risicogroepen voorzien in het koninklijk be-  
sluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van  
artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 de-  
cember 2006 houdende diverse bepalingen  
(Belgisch Staatsblad van 8 april 2013), ge-  
specifieerd 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 ont-  
slag:
    - a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst  
werd opgezegd en de opzeggingstermijn  
loopt;
    - b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in  
een onderneming die erkend is als on-  
derneming in moeilijkheden of in her-  
structurering;
    - 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 indiensttre-  
ding. 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 arti-  
kel 24 van de wet van 24 december

- les demandeurs d'emploi en statut de réinser-  
tion ;
- 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'ar-  
ticle 189, quatrième alinéa, de la loi du 27 dé-  
cembre 2006 portant des dispositions di-  
verses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spé-  
cifiés 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 dif-  
ficultés 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 du-  
rée, à savoir les personnes en posses-  
sion 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 de-  
mandeurs d'emploi de longue durée;
  - b. les chômeurs indemnisés;
  - c. les demandeurs d'emploi qui sont peu  
qualifiés ou très peu qualifiés au sens de  
l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999

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 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 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 ais 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;
  - e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van

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. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées

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 bis, 5°~~<sup>2, § 2, 5°</sup>, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel ~~2 bis, 3° en 4°~~<sup>2, § 2, 3° en 4°</sup>, 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, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur...).

Vormelek vzw krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen.

Een specifieke opdracht in dit kader voor Vormelek vzw is het uitwerken van een opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en coachen in hun nieuwe job. Deze werknemers dienen de nodige

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 bis, 5°~~<sup>2, § 2, 5°</sup>;
- b. Les personnes visées à l'article ~~2 bis, 3° et 4°~~<sup>2, § 2, 3° en 4°</sup>, 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 sera 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, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée...).

Formelec asbl est chargé de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre.

Dans ce cadre, Formelec asbl a pour mission spécifique d'élaborer un programme de formation pour les travailleurs chargés, lors d'un traject de parrainage, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs le

tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en te coachen in zijn nieuwe functie.

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. - Opdrachten aan Vormelek vzw

De financiële middelen zoals bepaald in artikel 14 van deze overeenkomst, worden door Vormelek 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- en opleidingsinitiatieven van, alsook samenwerking met, institutionele partners, onder andere VDAB, Bruxelles Formation, Actiris en Forem, met als doel een maximale tewerkstelling binnen de sector;
- ondersteuning en samenwerking met derden inzake vormings- en opleidingsinitiatieven, 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 middenstandsléerlingwezen;
- optimaliseren van de aansluiting opleiding en arbeidsmarkt
- alle andere opdrachten en projecten van de Raad van Bestuur van Vormelek 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 Vormelek vzw bepaalt de verdere modaliteiten met betrekking tot de opdrachten van Vormelek 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.

### HOOFDSTUK III. – Recht op permanente vorming

#### Art. 5. - Definitie permanente vorming

Onder permanente vorming wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en be-

#### Art. 3. – Missions de Formelec asbl

Les moyens financiers définis à l'article 14 de la présente convention sont affectés par Formelec 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 émanant des partenaires institutionnels dont entre autres le VDAB, Bruxelles Formation , Actiris 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, 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 Formelec 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 Formelec asbl détermine les autres modalités ayant trait aux missions de Formelec 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.

### CHAPITRE III. – Droit à la formation permanente

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

On entend par formation permanente: la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux

antwoordt aan de noden van de ondernemingen  
en de sector.

besoins des entreprises et du secteur.

## Art. 6. - Opdrachten aan Vormelek vzw

De opdracht van Vormelek 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 Vormelek vzw 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 opleidingsplan;
- 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 Vormelek vzw en andere opleidingsfondsen, waaronder ook deze voor bedienden teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen. In dit kader dient Vormelek 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 activiteiten te ontwikkelen en bedrijven een globaal opleidingsaanbod te verstrekken, in zoverre dat de middelen die hiermee gegenereerd worden opnieuw in de werking van Vormelek vzw geïnvesteerd worden. Deze initiatieven dienen zelfbedruipend te zijn en mogen de algemene lasten niet bezwaren teneinde de basisopdrachten van Vormelek vzw 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

## Art. 6. – Missions de Formelec asbl

La mission de Formelec 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 Formelec 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;
- 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 planificateur sectoriel;
- afin de soutenir de façon optimale au niveau de l'entreprise les initiatives de formation pour ouvriers et employés, on recherchera une meilleure harmonisation et coopération entre Formelec asbl et les autres fonds de formation, dont notamment ceux pour les employés. Dans ce cadre, Formelec 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 global de formations, dans la mesure où les moyens ainsi générés sont réinvestis dans le fonctionnement de Formelec asbl. Ces initiatives doivent être autosuffisantes et ne peuvent alourdir les charges générales afin de ne pas mettre en péril les missions de base de Formelec asbl;
- déployer des initiatives en vue de promouvoir la sécurité d'emploi des ouvriers, comme prévu spécifiquement à l'article 2 de la convention collective 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 ;



Staatsblad van 28 september 2004;

- andere door de Raad van Bestuur van Vormelek vzw te bepalen opleidingsinitiatieven.

Art. 7. - Collectief recht op vorming en opleiding

1. Opbouw Premiekrediet

§ 1. Sinds 1 januari 2004 wordt per onderneming een collectief recht op vorming en opleiding opgebouwd ratio van 8 uren per arbeider per jaar.

§ 2. Teneinde de ondernemingen te stimuleren om effectief beroep te doen op de door de sector, via Vormelek 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.

§ 3. 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 8 uren. De Raad van Bestuur van Vormelek 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 Vormelek vzw aan de onderneming meegedeeld in de loop van het 4e kwartaal van het voorgaande kalenderjaar.

§ 4. Voor de ondernemingen, is de mogelijkheid om het collectief premiekrediet bepaald in § 3 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 Vormelek vzw meegedeeld, zoals bepaald in § 3 hierboven, kan niettemin een voorafname van dit premiekrediet ontvangen tot 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 Vormelek vzw beschikt, in de loop van de volgende jaren recht zal hebben, kan Vormelek vzw de voorafname terugvorderen van het betrokken bedrijf. Dit geldt bijgevolg tevens voor ondernemingen die de

- autres initiatives de formation à déterminer par le Conseil d'Administration de Formelec asbl.

Art. 7. – Droit collectif à la formation

1. Constitution du crédit-prime

§ 1. Depuis le 1er janvier 2004, par entreprise, un droit collectif à la formation est constitué à raison de 8 heures par ouvrier et par année.

§ 2. Afin d'encourager les entreprises à recourir aux possibilités offertes par le secteur, par l'intermédiaire de Formelec asbl, concernant les formations agréées, le système du crédit-prime a été instauré à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Ce crédit-prime permet d'assurer la formation permanente des ouvriers, telle que définie à l'article 5 de la présente convention.

§ 3. 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 8 heures. Le Conseil d'Administration de Formelec 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 Formelec asbl à l'entreprise dans le courant du 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année calendrier précédente.

§ 4. Pour les entreprises, la possibilité d'utiliser le crédit-prime collectif défini au § 3 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 Formelec asbl conformément au § 3 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 Formelec asbl, aura droit dans les années suivantes, Formelec asbl pourra récupérer le montant de cette déduction anticipée auprès de l'entreprise concernée. Cette disposition est valable également pour

sector verlaten.

- § 5. 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.

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

- § 4. De in § 1. en § 2. bepaalde tussenkomsten zijn afkomstig van het opgebouwde premiekrediet, zoals bepaald in artikel 7 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 7.3 en artikel 8 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.

les entreprises qui quittent le secteur.

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

- § 4. Les interventions définies aux § 1. et § 2. proviennent du crédit-prime constitué, tel que fixé par l'article 7 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 7.3 et à l'article 8 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. Systeem permanente vorming

- § 1. Voor het onderstaande systeem van permanente vorming, 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 Vormelek vzw legt hiertoe de modaliteiten vast.
- § 2. Opleidingen op initiatief van de werkgever kunnen maar erkend worden door Vormelek 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 Vormelek vzw. Deze laatste volgen dezelfde bepalingen als de opleidingen binnen de werkuren.

De arbeider die een opleiding volgt in dit systeem wordt verloned 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 7.2 van deze overeenkomst.

### Art. 8. - Individueel recht op opleiding

- § 1. Vanaf 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. Het individueel recht op vorming staat los van het bestaande collectief recht op vorming.

### 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 Vormelek vzw erkende opleiding, krijgt deze ten persoonlijke titel een deelnameattest toegestuurd dat in het persoonlijk opleidingspaspoort dient te worden gekleefd. Dit opleidingspaspoort geeft de arbeider een overzicht van de Vormelek vzw-erkende opleidingen die deze heeft gevolgd.

### 3. Dispositif de la formation permanente

- § 1. Seules les formations agréées entrent en considération pour le dispositif de formation permanente exposé plus loin. 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 Formelec asbl en établit les modalités.
- § 2. Des formations organisées à l'initiative de l'employeur ne peuvent être agréées par Formelec 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 Formelec 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 7.2 de la présente convention.

### Art. 8. – Droit individuel à la formation

- § 1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, chaque ouvrier bénéficiera d'un droit individuel et contraignant à 1 jour de formation permanente par an, à condition qu'il n'ait pas suivi de formation chez l'employeur concerné au cours de l'année précédente.
- § 2. Ce droit individuel à la formation est indépendant du droit collectif à la formation déjà existant.

### 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 Formelec 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 Formelec asbl qu'il a suivies.

## 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. 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 Vormelek 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 Vormelek vzw.

Het bedrijfsopleidingsplan wordt jaarlijks voor 15 februari aan Vormelek vzw 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 opleidingsplan uit te werken, kunnen de partners binnen de onderneming hiervoor een beroep doen op de begeleiding van Vormelek 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 Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan - hoewel niet exclusief - in samenwerking met Vormelek vzw.

§ 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.

## 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. Si les partenaires ne parviennent pas à élaborer un plan de formation d'entreprise approuvé paritairement, les parties concernées au sein de ces entreprises peuvent bénéficier de l'assistance de Formelec 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 Formelec asbl.

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

### § 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 Formelec 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 congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration – mais pas exclusivement - avec Formelec asbl.

§ 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. 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 giconsulteerd 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. Vormelek vzw zal deze remediëringsopleiding gratis aanbieden indien het gaat om een door Vormelek vzw georganiseerde erkende opleiding.

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

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

#### HOOFDSTUK IV. – Sectorpromotie en innovatie

Art. 12. - Onderwijs en arbeidsmarkt

De financiële middelen zoals bepaald in artikel 15 van deze overeenkomst, kunnen door Vormelek 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 Vormelek vzw bepaalt de verdere modaliteiten met betrekking tot deze opdracht van Vormelek 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 Vormelek 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.

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 inspanning

§ 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 Formelec asbl aux besoins du secteur :

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

#### 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 Formelec 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 Formelec asbl détermine les autres modalités relatives à cette mission de Formelec 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 Formelec asbl doit inscrire ces initiatives dans le cadre défini entre autres par l'entrée de travailleurs enregistrés dans le secteur, la maîtrise des coûts ainsi que l'emploi dans le secteur.

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

gen 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 assesment (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 Vormelek 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 %.

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 risque

§ 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 Formelec 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 Vormelek 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.**

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

De ondertekenende partijen bevestigen de verbintenis die in artikel 10 § 1 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 28 oktober 2015 is genomen, en die erin bestaat de nodige maatregelen te treffen om de participatiegraad van de arbeiders jaarlijks met minstens 5 procentpunten te verhogen overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 dat ter uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

**HOOFDSTUK VII. – Geldigheid**

**Art. 19.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2015 inzake vorming en innovatie, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: instal-

**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 Formelec 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.**

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

Les parties signataires confirment l'engagement pris à l'article 10 § 1 de l'accord national 2015-2016 du 28 octobre 2015 en ce y compris de prendre les mesures nécessaires afin de relever annuellement le taux de participation des ouvriers d'au moins 5 points de pourcentage conformément aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté royal du 11 octobre 2007 pris en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

**CHAPITRE VII. – Validité**

**Art. 19.**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 octobre 2015 relative à la formation et innovation, conclue au sein de la Sous-commission paritaire

latie en distributie, geregistreerd onder het nummer 131.065/CO/149.01 op 5 januari 2016.

Bovendien vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015 inzake vorming en innovatie, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd onder het nummer 127.826/CO/149.01 op 6 juli 2015 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 oktober 2015 (Belgisch Staatsblad van 25 november 2015).

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 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 2017.

des électriciens : installation et distribution, enregistrée sous le numéro 131.065/CO/149.01 le 5 janvier 2016.

En outre la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 24 juin 2015 relative à la formation et innovation, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution, enregistrée sous le numéro 127.826/CO/149.01 le 6 juillet 2015 et rendue obligatoire par arrêté royal du 30 octobre 2015 (Moniteur belge du 25 novembre 2015).

Art. 20.

La présente convention collective de travail-entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 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 janvier 2017.



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

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

*Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 2016 gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, betreffende de vorming en de innovatie*

*Annexe à la convention collective de travail du 24 février 2016, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, relative à la formation et à l'innovation*

**NON-DISCRIMINATIECLAUSULE**

**CLAUDE DE NON-DISCRIMINATION**

Elk bedrijf dat ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité wordt aanbevolen om, met ingang van 1 januari 2016 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:

Il est recommandé à toute entreprise relevant de la compétence de la sous-commission paritaire d'intégrer dans son règlement de travail, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et dans la mesure où ce n'est pas déjà fait, en respectant la procédure fixée par la loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail, la clause de non-discrimination suivante :

"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.

"Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes mœurs et de politesse, y compris à l'égard de visiteurs. Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de toute personne avec le respect humain nécessaire pour la dignité, les sentiments et la conviction de chacun.

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

Toute forme de racisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes.

Ook elke discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afstamming, afkomst, nationaliteit en overtuiging is verboden."

Toute forme de discrimination basée sur le sexe, l'orientation sexuelle, la race, la couleur de la peau, la descendance, l'origine, la nationalité et les convictions est également interdite."