

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 27 juni 2017*

**NATIONAAL AKKOORD
2017-2018**

*Convention collective de travail
du 27 juin 2017*

**ACCORD NATIONAL
2017-2018**

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritaire Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie

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

HOOFDSTUK II. – KADER

Art. 2. – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst nr. 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018.

Art. 3. – Procedure

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

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

CHAPITRE Ier. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution.

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

CHAPITRE II. – CADRE

Art. 2. – Objet

La présente convention collective de travail est conclue en tenant compte de la convention collective de travail interprofessionnelle n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.

Art. 3. – Procédure

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

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

Art. 4. – Verhoging van de lonen

§ 1. Op 1 juli 2017 worden alle sectorale minimumurlonen verhoogd met 1,1%.

§ 2. Op 1 juli 2017 worden alle effectieve uurlonen met 1,1 % verhoogd, behalve voor die ondernemingen waar de beschikbare marge op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe.

§ 3. Indien geen ondernemingsoverleg over de enveloppe wordt opgestart of indien het overleg tegen 30 september 2017 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve uurlonen van de arbeiders vanaf 1 juli 2017 verhoogd met 1,1 %.

Art. 5 - Ondernemingsenveloppe

§ 1. De ondernemingen kunnen op 1 juli 2017 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1% van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een terugkerende ondernemingsenveloppe. De besteding van deze enveloppe kan enkel worden onderhandeld in ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging is opgericht.

Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) alsook bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

§ 2. De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het terugkerend budget verloopt in 2 stappen:

- a) Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakorganisaties akkoord gaan over het principe van de besteding van de enveloppe.
- b) Indien besloten wordt tot een ondernemingsoverleg over de besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 30 september 2017 leiden tot het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 4. – Augmentation des salaires

§ 1er. Le 1er juillet 2017, tous les salaires horaires minimums sectoriels sont augmentés de 1,1%.

§ 2. Le 1er juillet 2017, tous les salaires horaires effectifs sont augmentés de 1,1 %, sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.

§ 3. Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 septembre 2017, tous les salaires horaires effectifs des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1er juillet 2017.

Art. 5. – Enveloppe d'entreprise

§ 1er. Les entreprises peuvent au 1er juillet 2017 affecter la marge salariale maximale disponible de 1,1 % de la masse salariale de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée.

Par masse salariale, on entend les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).

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

- a) Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur le principe de l'affectation de l'enveloppe au niveau de l'entreprise.
- b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, celle-ci devra déboucher, au plus tard le 30 septembre 2017, sur la conclusion d'une convention collective de travail.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlo-
nen van 28 oktober 2015, geregistreerd onder het
nummer 131.066/CO/149.01 en algemeen verbind-
dend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016
(Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2016) zal in die
zin worden aangepast vanaf 1 juli 2017 en dit voor
onbepaalde duur.

Art. 6. – Sociaal fonds

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

Deze vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar of
vanaf 55 jaar in de gevallen bepaald in cao nr.127
van 21 maart 2017, en dit voor onbepaalde duur.

Het bedrag van de vergoeding wordt vastgesteld op
€ 29,20, de indexering zoals bepaald in § 2 inbegre-
pen.

§ 2. Vanaf 1 juli 2017 worden alle aanvullende ver-
goedingen geïndexeerd, uitgezonderd deze in § 1,
op basis van de reële loonindexeringen op 1 januari
2016 en op 1 januari 2017 (de sociale index van de
maand december van het voorgaande kalenderjaar
wordt vergeleken met de sociale index van de
maand december van het kalenderjaar daarvoor).

Door deze berekening, met name 0,40 % op 1 januari
2016 en 1,14 % op 1 januari 2017, worden de aan-
vullende vergoedingen met 1,54 % geïndexeerd

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen
vanaf 1 juli 2017 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloos-
heid: € 11,17 per werkloosheidsuitkering en €
5,59 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloos-
heid: € 5,88 per werkloosheidsuitkering en € 2,94
per halve per werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloos-
heid voor oudere werklozen: € 5,88 per werk-
loosheidsuitkering en € 2,94 per halve werkloos-
heidsuitkering;

Remarque

La convention collective de travail relative aux sa-
laires horaires du 28 octobre 2015, enregistrée sous
le numéro 131.066/CO/149.01 et rendu obligatoire
par arrêté royal du 15 juillet 2016 (Moniteur Belge
du 9 août 2016), sera adaptée en ce sens à partir du
1er juillet 2017, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 6. – Fonds social

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

Cette indemnité est attribuée à partir de 60 ans ou
55 ans dans les conditions de la CCT n°127 du 21
mars 2017 et ce, pour une durée indéterminée.

Le montant de l'indemnité est fixé à € 29,20, indexa-
tion prévue au § 2 incluse.

§ 2. A partir du 1er juillet 2017, toutes les indemnités
complémentaires, à l'exception de celle reprise au §
1er, seront indexées sur la base des indexations sa-
lariales réelles au 1er janvier 2016 et au 1er janvier
2017 (l'index social du mois de décembre de l'année
calendrier précédente est comparé à l'index social
du mois de décembre de l'année calendrier anté-
rieure).

Par le biais de ce calcul, à savoir 0,40 % le 1er janvier
2016 et 1,14 % le 1er janvier 2017, les indemnités
complémentaires sont indexées de 1,54 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont ma-
jorées à partir du 1er juillet 2017 comme suit :

- Indemnité complémentaire chômage temporaire
: € 11,17 par allocation de chômage et € 5,59 par
demi-allocation de chômage ;
- Indemnité complémentaire chômage complet :
€ 5,88 par allocation de chômage et € 2,94 par
demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés:
€ 5,88 par allocation de chômage et € 2,94 par
demi-allocation de chômage;

- Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid: € 1,66 per RIZIV-uitkering en € 0,83 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid voor oudere zieken: € 8,12 per RIZIV-uitkering en € 4,06 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 291,96 + € 14,70/jaar met een maximum van € 962,92;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 72,99/maand;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail : € 1,66 par allocation INAMI et € 0,83 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour travailleurs âgés: € 8,12 par allocation INAMI et € 4,06 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire fermeture : € 291,96 + € 14,70/an avec un maximum de € 962,92;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : € 72,99/mois ;

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2015 betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 131.077/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2015 (Belgisch Staatsblad van 7 september 2016) zal vanaf 1 juli 2017 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 7. - Mobiliteit

§ 1. Vanaf 1 juli 2017 wordt een fietsvergoeding toegekend van € 0.23 per kilometer, met minimaal de vergoeding gelijk aan de tussenkomst van de werkgever in het privé vervoer.

§ 2. Vanaf 1 oktober 2017 wordt de mobiliteitsvergoeding voor chauffeurs verhoogd tot € 0,1316 per kilometer. Deze verhoging omvat de indexering op 1 februari 2018.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 oktober 2011 inzake vervoerkosten, geregistreerd onder het nummer 106.875/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 12 april 2013) zal vanaf 1 juli 2017 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – VORMING EN OPLEIDING

Art. 8. – Recht op opleiding

§ 1. In het kader van de interprofessionele opleidingsdoelstelling zoals voorzien in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS: 15 maart 2017), wordt vanaf 1 januari 2018 het collectieve recht op vorming en opleiding,

Remarque

La convention collective de travail du 28 octobre 2015 relative à la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 131.077/CO/149.01 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 15 juillet 2015 (Moniteur belge du 7 septembre 2016) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2017 et ce, pour un durée indéterminée.

Art. 7. - Mobilité

§ 1er. A partir du 1er juillet 2017, une indemnité vélo de € 0,23 par kilomètre est octroyée. Le montant doit être au moins égal à l'intervention patronale dans les frais de transport privé.

§ 2. A partir du 1er octobre 2017, l'indemnité de mobilité des chauffeurs est portée à € 0,1316 par kilomètre. Cette augmentation inclut l'indexation au 1er février 2018.

Remarque

La convention collective de travail du 20 octobre 2011 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 106.875/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 11 janvier 2013 (Moniteur belge du 12 avril 2013) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2017 et ce, pour un durée indéterminée.

CHAPITRE IV.- FORMATION

Art. 8. – Droit à la formation

§ 1er. Dans le cadre de l'objectif de formation interprofessionnel prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB: 15 mars 2017), le droit collectif à la formation, tel que défini à l'article 7 de la CCT du 24 février 2016 relative à la

zoals bepaald in artikel 7 van de cao van 24 februari 2016 inzake vorming en opleiding, verhoogd tot 2 dagen per arbeider per kalenderjaar en dit voor alle ondernemingen in de sector.

§ 2. Vanaf 1 januari 2018, zal het individueel recht op vorming en opleiding van 1 dag per arbeider per jaar, overeenkomstig artikel 8 van de cao van 24 februari 2016 inzake vorming en opleiding, worden aangewend voor vormen die bedrijfsrelevant zijn en de inzetbaarheid van de arbeider op de arbeidsmarkt verbeteren.

Artikel 8, § 2 van de cao van 24 februari 2016 inzake vorming en opleiding wordt geschrapt.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder opleiding zowel de formele als de informele opleiding begrepen, zoals gedefinieerd in artikel 9, a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS: 15 maart 2017).

Art. 9. – Premiekrediet

Vanaf 1 januari 2018, wordt het premiekrediet opgebouwd a rato van 16 uren per arbeider per jaar.

Het verhoogde premiekrediet zal het voorwerp uitmaken van een sectorale evaluatie, tegen uiterlijk 31 december 2018, met het oog op te betaalbaarheid. Het bestaande systeem van N+1 en N+2 enerzijds en N-1 en N-2 anderzijds blijft behouden.

Art. 10. – Bedrijfsopleidingsplannen

Om een kwaliteitsvol overleg over de bedrijfsopleidingsplannen te verzekeren, dienen de besprekingen op ondernemingsvlak, zoals bepaald in artikel 11 van de cao van 24 februari 2016 inzake vorming en opleiding, voor 15 november van het voorgaande kalenderjaar te worden aangevat.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding van 24 februari 2016, geregistreerd onder het nummer 132.735/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 februari 2017 (Belgisch Staatsblad van 13 maart 2017) zal vanaf 1 januari 2018 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

formation, est porté, à partir du 1er janvier 2018, à 2 jours par ouvrier par année calendrier et ceci, pour toutes les entreprises du secteur.

§ 2. A partir du 1er janvier 2018, le droit individuel à la formation de 1 jour par an par ouvrier, tel que défini à l'article 8 de la CCT du 24 février 2016 relative à la formation, sera dédié à des formations pertinentes pour l'entreprise et permettant d'améliorer l'employabilité de l'ouvrier sur le marché du travail.

L'article 8, § 2 de la CCT du 24 février 2016 relative à la formation sera supprimé

§ 3. Pour l'application de présent article, on entend par formation aussi bien la formation formelle que informelle, comme défini à l'article 9 a), b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB: 15 mars 2017).

Art. 9. – Crédit-prime

A partir du 1er janvier 2018, le crédit-prime sera constituée à raison de 16 heures par ouvrier par année.

Le crédit-prime augmenté fera l'objet d'une évaluation sectorielle, pour le 31 décembre 2018 au plus tard, au regard de la viabilité financière. Le système existant du N+1 et N+2 d'une part et N-1 et N-2 d'autre part est maintenu.

Art. 10. – Plans de formation d'entreprise

Afin de garantir une concertation de qualité sur les plans de formation d'entreprise, les discussions au niveau d'entreprise, telles qu'elles définies à l'article 11 de la CCT du 24 février 2016 relative à la formation, doivent être entamées avant le 15 novembre de l'année calendrier précédente.

Remarque

La convention collective de travail relative à la formation du 24 février 2016, enregistrée sous le numéro 132.735/CO/149.01 et rendu obligatoire par arrêté royal du 16 février 2017 (Moniteur Belge du 13 mars 2017) sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2018, et ce pour une durée indéterminée.

HOOFDSTUK V. – WERKBAAR WERK

Art. 11. – Uitwerking sectoraal model werkbaar werk

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

Hiertoe wordt een werkgroep “werkbaar werk” opgericht die tegen 31 december 2017 onder andere volgende thema’s zal bespreken: initiatieven om de tewerkstelling van oudere werknemers en het evenwicht tussen beroeps- en privéleven te verzekeren, loopbaan- en opleidingsadvies, aangepast of ander werk, analyse van afwezigheid, mobiliteit ...

Art. 12.- Loopbaanverlof

§ 1. Vanaf 1 januari 2017 heeft elke arbeider vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt, recht op 2 loopbaanverlofdagen per jaar.

§ 2. Vanaf 1 januari 2016 heeft elke arbeider vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, recht op één bijkomende loopbaanverlofdag per jaar, en dit bovenop de reeds bestaande rechten zoals bepaald in § 1.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake loopbaanverlof van 28 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 131.067/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 mei 2016 (Belgisch Staatsblad van 10 juni 2013) zal vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VI. – ARBEIDSORGANISATIE

Art. 13.- Tewerkstellingsbevorderende maatregel

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

CHAPITRE V. – TRAVAIL FAISABLE

Art. 11. – Elaboration d’un modèle sectoriel du travail faisable

Les partenaires sociaux s’engagent à continuer les efforts pour l’élaboration d’un modèle sectoriel du travail faisable.

Dans cette perspective un groupe de travail « travail faisable » est constitué qui discutera avant le 31 décembre 2017 entre autres les thèmes suivants : des initiatives pour assurer l’emploi des travailleurs âgés et l’équilibre vie privée/vie professionnelle, l’avis sur la carrière professionnelle et la formation, le travail adapté ou autre fonction, analyse des absences, mobilité ...

Art. 12.- Congé de carrière

§ 1er. à partir du 1er janvier 2017, chaque ouvrier a droit à 2 jours de congé de carrière par an à partir de l’année civile au cours de laquelle il atteint l’âge de 58 ans.

§ 2. À partir du 1er janvier 2016, chaque ouvrier a droit à un jour de congé de carrière complémentaire par an à partir de l’année civile au cours de laquelle il atteint l’âge de 60 ans et ce, en plus des droits déjà existants comme prévu au § 1.

Remarque

La convention collective de travail relative congé de carrière du 28 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 131.067/CO/149.01 et rendu obligatoire par Arrêté Royal du 13 mai 2016 (Moniteur Belge du 10 juin 2016) sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2017, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VI. – ORGANISATION DU TRAVAIL

Art. 13.- Mesure visant la promotion de l’emploi

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

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

Art. 14. – Vrijwillige overuren en interne grens

In toepassing van artikel 26 bis § 1bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden tijdens de betrokken referentieperiode de eerste 60 vrijwillige overuren niet meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in artikel 26 bis § 1bis.

De toepassing van de voorgaande alinea is beperkt tot de periode van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019.

Art. 15. – Nieuwe arbeidsregelingen

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

HOOFDSTUK VII. – EENGEMAAKT WERKNEMERS-STATUUT

Art. 16. – Inzetbaarheidsverhogende maatregelen

Partijen engageren zich om inzetbaarheidsverhogende maatregelen uit te werken in een werkgroep tegen 31 december 2018.

Art. 17. – Inventaris van loon- en arbeidsvoorwaarden

§ 1. Partijen engageren zich om de werkzaamheden inzake het opmaken van een inventaris van de loon – en arbeidsvoorwaarden van zowel de arbeiders als de bedienden van ondernemingen die behoren tot het Subcomité voor Elektriciens: installatie en distributie.

Bovendien bevelen zij aan om eenzelfde vergelijkende studie te maken op het vlak van de onderneming.

§ 2. In het kader van de mogelijke hertekening van

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

Art. 14. – Heures supplémentaires volontaires et limite interne

Pendant la période de référence concernée et en application de l'article 26 bis § 1bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les 60 premières heures supplémentaires volontaires ne seront pas comptabilisées dans la durée totale du travail presté visée à l'article 26 bis § 1bis.

L'application de l'alinéa précédent est limité à la période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2019 inclus.

Art. 15. – Nouveaux régimes de travail

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

CHAPITRE VII. – STATUT UNIQUE DU TRAVAILLEUR

Art. 16. – Mesures augmentant l'employabilité

Les parties s'engagent à élaborer des mesures augmentant l'employabilité dans un groupe de travail pour le 31 décembre 2018.

Art. 17. – Inventaire des conditions de travail et de salaire

§ 1er. Les parties s'engagent à poursuivre les travaux relatifs à l'inventaire des conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la sous-commission Paritaire des électriciens : installation et distribution.

Elles recommandent de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

§ 2. Dans le cadre de la refonte possible du paysage

het paritair landschap wordt ook een vergelijkende studie gemaakt tussen de loon – en arbeidsvoorwaarden van het paritair Subcomité 149.01 en deze van de paritaire (sub)-comités 112, 149.02, 149.03 en 149.04.

HOOFDSTUK VIII. – LOOPBAANPLANNING

Art. 18. – Tijdskrediet en loopbaanvermindering

§ 1. Vanaf 1 juli 2017, wordt het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief zorg, zoals voorzien in artikel 3 van de cao van 28 oktober 2015, uitgebreid tot 51 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 1, a), b) en c) van de cao nr. 103 van 27 juli 2012.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2017-2018 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan, in een zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering van 28 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 131.071/CO/149.01 algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2017 (Belgisch Staatsblad van 21 februari 2017) zal met ingang van 1 juli 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 19. – Stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

§ 1. SWT op 58 jaar (of 59 jaar) na 40 jaar loopbaan

In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 124 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

paritaire une étude comparée sera faite entre les conditions de travail et de salaire de la sous-commission paritaire 149.01 et celles des (sous)-commissions paritaires 112, 149.02, 149.03 et 149.04.

CHAPITRE VIII. – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Art. 18. – Crédit-temps et diminution de la carrière

§ 1er. A partir du 1er juillet 2017, le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif de soins, tel que prévu dans l'article 3 de la CCT du 28 octobre 2015, est porté jusqu'à 51 mois, conformément à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la CCT n° 103 du 27 juillet 2012.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n° 127 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5ème temps ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière, dans un métier lourd ou une entreprise en difficultés ou en restructuration, est porté à 55 ans pour la période 2017-2018.

Remarque

La convention collective de travail du 28 octobre 2015, relative au crédit-temps et à la réduction de carrière, enregistrée sous le numéro 131.071/CO/149.01 rendue obligatoire par arrêté royal du 8 janvier 2017 (Moniteur belge du 21 février 2017) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2017 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 19. – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

§ 1. RCC à 58 ans (ou 59 ans) après 40 ans de carrière

En application de l'article 3 § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 124 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 années et qui au plus tard le 31 décembre 2017, sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

§ 2. SWT op 58 jaar (of 59 jaar) na 35 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders in een zwaar beroep die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen, en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

§ 3. SWT op 58 jaar (of 59 jaar) na 33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nachtarbeid.

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van minstens 33 jaar kunnen bewijzen en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

En application de la convention collective de travail n° 125 du Conseil National du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixée à 58 ans pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§ 2. RCC à 58 ans (ou 59 ans) après 35 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 122 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métiers lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n° 122 du Conseil National du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixée à 58 ans pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§ 3. RCC à 58 ans (ou 59 ans) après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

En application de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat prend fin peuvent justifier d'un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n°121 du Conseil National du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixée à 58 ans pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§ 4. SWT op 58 jaar (of 59 jaar) na 33 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders in een zwaar beroep die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen, en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

§ 5. Aangepaste beschikbaarheid

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

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

§ 6. Aanvullende vergoeding

De betaling van de aanvullende vergoedingen en de werkgeversbijdragen voor de regelingen inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals opgenomen in de § 1 tot en met 4 van dit artikel wordt volledig ten laste genomen door het fonds voor bestaanszekerheid.

De betaling van de aanvullende vergoeding en de werkgeversbijdrage voor de regeling inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 60 jaar na 40 jaar loopbaan wordt volledig ten laste genomen door het fonds voor bestaanszekerheid.

Opmerking

§ 4. RCC à 58 ans (ou 59 ans) après 33 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métiers lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n°121 du Conseil National du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixée à 58 ans pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§ 5. Disponibilité adaptée

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

Remarque

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise sera élaborée en ce sens, à partir du 1er janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

§ 6. Indemnité complémentaire

Le paiement des indemnités complémentaires et des cotisations patronales pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, tels que repris aux § 1 à 4 du présent article, est entièrement pris en charge par le fonds de sécurité d'existence

Le paiement de l'indemnité complémentaire pour le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans après 40 ans de carrière est entièrement pris en charge par le fonds de sécurité d'existence.

Remarque

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 oktober 2015 inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 131.077/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016 (BS van 7 september 2017), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2016 geregistreerd onder het nummer 136.294/CO/149.01, zal vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VIII. – Inspraak en overleg

Art. 20. - Statuut vakbondsafvaardiging

Bij de ondertekening van de nationale akkoorden 2009-2010 van 29 mei 2009 en 2013-2014 van 9 mei 2014, hadden de partijen zich geëngageerd om tijdens de duur van deze akkoorden de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten van 27 juni 2007 inzake het statuut van de vakbondsafvaardigingen en 27 juni 2007 inzake het statuut van de vakbondsafvaardigingen in ondernemingen met minder dan 50 arbeiders en minstens 35 werknemers van te herschrijven en te integreren tot één collectieve arbeidsovereenkomst inzake het statuut van de vakbondsafvaardigingen zonder wijziging ten gronde.

In het kader van het huidige nationaal akkoord 2017-2018, verbinden de partijen zich er formeel toe om de werkzaamheden die moeten leiden tot de samenvoeging van beide hierboven bedoelde arbeidsovereenkomsten, te voltooien. Dit gebeurt door de ondertekening van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst tegen uiterlijk 30 juni 2017.

HOOFDSTUK IX.- Technische aanpassingen.

Art. 21. - Geboorteverlof

In overeenstemming met artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978, zoals gewijzigd door de wet van 13 april 2011 (BS 10 mei 2011) wordt in alle cao's het begrip "vaderschapsverlof" vervangen door "geboorteverlof".

Opmerking

De volgende collectieve arbeidsovereenkomsten inzake eindejaarspremie zullen vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur:

- Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2016, inzake Eindejaarspremie – algemeen regime, geregistreerd onder het nummer

La convention collective de travail du 28 octobre 2015, relative à la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 131.077/CO/149.01 et rendu obligatoire par Arrêté Royal du 15 juillet 2016 (MB du 7 septembre 2016), et modifiée par la convention collective de travail du 26 octobre 2016 enregistrée sous le numéro 136.294/CO/149.01, sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2017 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VIII. – Participation et concertation

Art. 20. – Statut de la délégation syndicale

Lors de la signature des accords nationaux 2009-2010 du 29 mai 2009 et 2013-2014 du 9 mai 2014, les parties s'étaient engagées à réécrire, pendant la durée de ces accords, la convention collective de travail du 27 juin 2007 relative au statut des délégations syndicales et celle du 27 juin 2007 relative au statut des délégations syndicales dans les entreprises avec moins de 50 ouvriers et au moins 35 travailleurs et, à les intégrer dans une seule convention collective de travail relative au statut des délégations syndicales sans modifications sur le fonds.

Dans le cadre du présent accord national 2017-2018, les parties s'engagent formellement à terminer le travail en cours de fusion des deux conventions visées ci-dessus. Ceci sera concrétisé par la signature d'une nouvelle convention collective de travail pour le 30 juin 2017 au plus tard.

CHAPITRE IX.- Adaptations techniques.

Art. 21. – Congé de naissance

Conformément à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978, modifiée par la loi du 13 avril 2011 (MB 10 mai 2011) la notion « congé de paternité » sera remplacée par « congé de naissance » dans toutes les CCT.

Remarque

Les conventions collectives de travail suivantes relative à la prime de fin d'année seront adaptées en ce sens à partir du 1er janvier 2017 et ce pour une durée indéterminée :

- Convention collective du travail du 26 octobre 2016 relative à la Prime de fin d'année – régime général, enregistrée sous le numéro

136.265/CO/149.01 op 5 december 2016;

- Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2007, inzake Eindejaarspremie – FEE/RTD, geregistreerd onder het nummer 83.896/CO/149.01 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 10 februari 2008 (BS 29 februari 2008).

HOOFDSTUK X. – Sociale vrede en duur van het akkoord

Art. 22. – Sociale vrede

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

Art. 23. – Duur

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018, tenzij anders bepaald.

In afwijking van de vorige alinea, wordt artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van 1 juli 2017 tot 30 juni 2019.

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

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

136.295/CO/149.01 le 5 décembre 2016;

- Convention collective du travail du 27 juin 2007, relative à la prime de fin d'année FEE/RTD, enregistrée sous le numéro 83.896/CO/149.01 et déclarée obligatoire par arrêté royal le 10 février 2008 (MB 29 février 2008).

CHAPITRE X. – Paix sociale et durée de l'accord

Art. 22. – Paix sociale

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord. Par conséquent, aucune exigence de nature générale ou collective ne sera posée, encouragée ou soutenue, que ce soit aux niveaux national, régional ou d'entreprise, qui serait de nature à étendre les engagements des entreprises prévus par le présent accord, ou à augmenter les charges salariales des entreprises.

Art. 23. – Durée

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus, sauf précision contraire.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'article 14 de la présente convention collective de travail est conclu pour la période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2019.

§ 2. Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution et aux organisations signataires.

§ 3. Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire des entreprises de carrosserie et aux organisations signataires.

**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2017-2018**

**ANNEXE À
L'ACCORD NATIONAL 2017-2018**

PREMIES VLAAMS GEWEST

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

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

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir:

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration