

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 11 februari 2026*

**NATIONAAL AKKOORD
2025-2026**

HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1.-

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

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 voor de periode 2025-2026 met in acht name van het koninklijk besluit van 12 september 2025 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS van 22 september 2025).

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 (BS van 22 november 1969).

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

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

*Convention collective de travail
du 11 février 2026*

**ACCORD NATIONAL
2025-2026**

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Art. 1.-

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

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

Cette convention collective de travail est conclue pour la période 2025-2026 en tenant compte de l'arrêté royal du 12 septembre 2025 portant exécution de l'article 7, §1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, fixant la marge salariale maximale pour la période 2025-2026 (MB du 22 septembre 2025).

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 (MB du 22 novembre 1969).

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail et son annexe soient rendus obligatoire par arrêté royal.

bijlage.

HOOFDSTUK III. – INKOMENSZEKERHEID

Art. 4. – Koopkracht

§ 1. Invoering/verhoging maaltijdcheques

In overeenstemming met artikel 10, 9° van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, zoals gewijzigd door de wet van 19 november 2025 en artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet van 27 juni 1969 worden maaltijdcheques als volgt ingevoerd of verhoogd:

De werkgever maakt uiterlijk tegen 30 september 2026 een keuze na overleg met de syndicale delegatie tussen één van volgende scenario's:

1. Scenario 1

Werkgevers die nog geen maaltijdcheques toekennen:

Vanaf 1 oktober 2026 kent de werkgever maaltijdcheques toe met een werkgeversbijdrage van 2 euro.

Bij invoering van maaltijdcheques is er een minimale werknemersbijdrage van 1,09 euro.

De minimale nominale waarde van de maaltijdcheque bedraagt 3,09 euro.

De maaltijdcheques worden ingevoerd overeenkomstig de voorwaarden zoals bepaald in artikel 19bis van het koninklijk besluit tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Werkgevers die al maaltijdcheques toekennen:

Vanaf 1 oktober 2026 verhoogt de werkgever de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques met 2 euro.

Opheffing toekenning ecocheques

CHAPITRE III. – GARANTIE DE REVENU

Art. 4. – Pouvoir d'achat

§ 1. Introduction/augmentation des chèques-repas

Conformément à l'article 10, 9° de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, telle que modifiée par la loi du 19 novembre 2025, et l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 sur l'ONSS, les chèques-repas sont introduits ou augmentés comme suit :

Après consultation avec e la délégation syndicale, l'employeur fait un choix au plus tard le 30 septembre 2026 entre l'un des scénarii suivants :

1. Scenario 1

Employeurs qui n'octroient pas encore de chèques-repas :

À partir du 1er octobre 2026, l'employeur octroiera des chèques-repas avec une contribution patronale de 2 euros.

Lors de l'introduction des chèques-repas, la contribution minimale des travailleurs est de 1,09 euro.

La valeur nominale minimale du chèque-repas s'élève à 3,09 euros.

Les chèques-repas sont introduits conformément aux conditions tel que prévues à l'article 19bis de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Employeurs qui octroient déjà des chèques-repas :

À partir du 1er octobre 2026, l'employeur augmente sa contribution patronale aux chèques-repas de 2 euros.

Suppression de l'octroi des écochèques

In scenario 1 worden de sectorale ecocheques ter waarde van 250 euro afgeschaft vanaf 1 oktober 2026.

De afschaffing van de ecocheques wordt verwezenlijkt door omzetting van de sectorale ecocheques ter waarde van 250 euro naar maaltijdcheques en zijn inbegrepen in het bedrag van de patronale bijdrage zoals bepaald in artikel 4, §1, 1.

De werkgevers die kiezen voor scenario 1 kennen voor de referteperiode vanaf 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026 nog een laatste keer ecocheques toe conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014 betreffende het sectoraal systeem ecocheques, geregistreerd onder het nummer 123.003/CO/149.01.

Een uitvoerings-cao maaltijdcheques wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014 betreffende het sectoraal systeem ecocheques, geregistreerd onder het nummer 123.003/CO/149.01 wordt in die zin aangepast vanaf 1 januari 2026, en dit voor onbepaalde duur.

In afwijking van artikel 23 van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités heeft de opheffing van de toekenning van de ecocheques voor de ondernemingen zoals bepaald in scenario 1 geen incorporatie in de individuele arbeidsovereenkomsten tot gevolg.

2. Scenario 2

Werkgevers die nog geen maaltijdcheques toekennen:

Vanaf 1 oktober 2026 kent de werkgever maaltijdcheques toe met een werkgeversbijdrage van 1 euro.

Bij invoering van maaltijdcheques is er een minimale werknemersbijdrage van 1,09 euro.

De minimale nominale waarde van de maaltijdcheque bedraagt 2,09 euro.

Dans le scenario 1, les écochèques sectoriels d'un montant de 250 euros sont supprimés à partir du 1er octobre 2026.

La suppression des écochèques se réalise par la conversion des écochèques sectoriels d'une valeur de 250 euro en chèques-repas et sont inclus dans le montant de la contribution patronale tel que déterminé dans l'article 4, §1, 1.

Les employeurs qui choisissent le scenario 1 octroient pour la dernière fois des écochèques pour la période de référence allant du 1er octobre 2025 au 30 septembre 2026 inclus, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 25 juin 2014 relative au système sectoriel des écochèques, enregistrée sous le numéro 123.003/CO/149.01.

Une convention collective d'exécution sera conclue pour une durée indéterminée.

Remarque

La convention collective de travail du 25 juin 2014, relative au système sectoriel des écochèques, enregistrée sous le numéro 123.003/CO/149.01 sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2026, et ce pour une durée indéterminée.

Par dérogation à l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, la suppression de l'octroi des écochèques pour les entreprises visées au scénario 1 n'entraîne aucune incorporation dans les contrats de travail individuels.

2. Scenario 2

Employeurs qui n'octroient pas encore de chèques-repas :

À partir du 1er octobre 2026, l'employeur octroie des chèques-repas avec une contribution patronale de 1 euro.

Lors de l'introduction des chèques-repas, la contribution minimale des travailleurs est de 1,09 euro.

La valeur nominale minimale du chèque-repas s'élève à 2,09 euros.

De maaltijdcheques worden ingevoerd overeenkomstig de voorwaarden zoals bepaald in artikel 19bis van het koninklijk besluit tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Werkgevers die al maaltijdcheques toekennen:

Vanaf 1 oktober 2026 verhoogt de werkgever de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques met 1 euro.

Behoud van sectorale ecocheques en/of alternatieve besteding:

De werkgevers die kiezen voor scenario 2 behouden de ecocheques en/of de alternatieve besteding ter gehele of gedeeltelijke omzetting van de ecocheques zoals bepaald in artikel 14 en volgende van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2014 betreffende het sectoraal systeem ecocheques.

§ 2. Uitzonderingen

Werkgevers die gebruik maken van de maaltijdvergoeding (het forfait “baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd”): Indien het wettelijk plafond zoals aanvaard door de RSZ in de onderneming nog niet is bereikt, wordt in de plaats van de invoering of verhoging van de maaltijdcheques, dit forfait verhoogd met het bedrag dat overeenstemt met het gekozen scenario conform artikel 4, §1.

De sectorale sociale partners erkennen dat ondernemingen die aan hun arbeiders voordelen toekennen onder de vorm van maaltijdvergoedingen, het ter beschikking stellen van maaltijden of in een bedrijfsrestaurant voorzien, rekening moeten houden met de bestaande wettelijke en administratieve beperkingen.

Ondernemingen die in 2026 reeds in de invoering of de verhoging van de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheque of verhoging van de maaltijdvergoeding hebben voorzien, mogen dit aanrekenen op de voormelde invoering of verhoging.

Ondernemingen kunnen aan het paritair comité

Les chèques-repas sont introduits conformément aux conditions tel que prévues à l’article 19bis de l’arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Employeurs qui octroient déjà des chèques-repas :

À partir du 1er octobre 2026, l’employeur augmente sa contribution patronale pour les chèques-repas de 1 euro.

Maintien des écochèques sectoriels et/ou affectation alternative :

Les employeurs choisissant le scénario 2 conservent les écochèques et/ou l’affectation alternative en conversion totale ou partielle des écochèques, tel que prévu à l’article 14 et suivants de la convention collective de travail du 25 juin 2014 relative aux au système sectoriel des écochèques.

§2. Exceptions

Les employeurs qui font usage de l’indemnité repas (le forfait « frais de route des travailleurs itinérants : repas ») : Si le plafond légal accepté par l’ONSS n’est pas encore atteint dans l’entreprise, ce forfait est augmenté du montant correspondant au scénario choisi conformément à l’article 4, §1 en lieu et place de l’introduction ou l’augmentation des chèques-repas.

Les partenaires sociaux sectoriels reconnaissent que les entreprises qui accordent à leurs ouvriers des avantages sous forme d’indemnités repas, de mise à disposition de repas ou de services de restauration d’entreprise doivent pouvoir tenir compte des limitations légales et administratives existantes.

Les entreprises qui, en 2026, ont déjà prévu l’introduction ou l’augmentation de la contribution patronale pour les chèques-repas ou une augmentation de l’indemnité repas, peuvent imputer cette mesure sur l’introduction ou l’augmentation mentionnée ci-dessus.

Les entreprises peuvent solliciter une dérogation auprès

vragen om een afwijking te bekomen, mits gegronde motieven die aantonen dat de onderneming in moeilijkheden is, en dit voor 1 juli 2026.

§ 3. Timing

Indien de onderneming geen keuze gemaakt heeft tussen de twee scenario's tegen 30 september 2026 , zal automatisch scenario 2 van toepassing zijn (1 euro maaltijdcheque werkgeversbijdrage en behoud ecocheque).
Deze regeling geldt behoudens andere afspraken op ondernemingsvlak met respect voor de sociale vrede.

Art. 5. – Engagementsverklaring jongerenlonen

De sociale partners engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr. bestaande wetgeving.

Art. 6. – Fonds voor bestaanszekerheid

§1.

Vanaf 1 januari 2026 worden de aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 januari 2024, 1 januari 2025 en op 1 januari 2026 (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).

Het betreft alle aanvullende vergoedingen, uitgezonderd de vergoedingen tussenkomst kinderopvang.

Door deze berekening, met name 1,13% op 1 januari 2024, 3,58% op 1 januari 2025 en 2,23% op 1 januari 2026, worden de aanvullende vergoedingen met 7,09 % geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 januari 2026 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 14,63 per

de la commission paritaire, pour autant qu'elles présentent des motifs fondés prouvant que l'entreprise est en difficulté, et ce avant le 1er juillet 2026.

§3. Délai

Si l'entreprise n'a pas fait son choix entre les deux scénarii pour le 30 septembre 2026, le scénario 2 s'appliquera automatiquement (1 euro de chèque-repas contribution patronale et maintien de l'éco-chèque).

Cette réglementation s'applique sous réserve d'autres accords au niveau de l'entreprise dans le respect de la paix sociale.

Art. 5. – Déclaration d'engagement salaires jeunes

Les partenaires sociaux s'engagent à ne pas réintroduire la dégressivité des salaires pour les jeunes, sauf pour les étudiants jobistes, cfr. la législation existante.

Art. 6. – Fonds de sécurité d'existence

§1.

À partir du 1er janvier 2026, les indemnités complémentaires seront indexées sur base des indexations salariales réelles intervenues le 1er janvier 2024, le 1er janvier 2025 et le 1er janvier 2026 (l'index social du mois de décembre de l'année calendrier précédente est comparé à l'index social du mois de décembre de l'année calendrier antérieure).

Il s'agit de toutes les indemnités complémentaires à l'exception des indemnités dans les frais de garde d'enfants.

Par le biais de ce calcul, à savoir 1,13 % le 1er janvier 2024, 3,58 % op 1 janvier 2025 et 2,23 % le 1er janvier 2026, les indemnités complémentaires sont indexées de 7,09 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées comme suit à partir du 1er janvier 2026:

- Indemnité complémentaire chômage temporaire: € 14,63 par allocation de chômage et € 7,31 par demi-

werkloosheidsuitkering en € 7,31 per halve
werkloosheidsuitkering;

- Aanvullende vergoeding bij volledige
werkloosheid: € 7,70 per
werkloosheidsuitkering en € 3,84 per halve
per werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige
werkloosheid voor oudere werklozen: € 7,70
per werkloosheidsuitkering en € 3,84 per
halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij
arbeidsongeschiktheid: € 2,17 per RIZIV-
uitkering en € 1,08 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij
arbeidsongeschiktheid voor oudere zieken:
€10,64 per RIZIV-uitkering en € 5,32 per halve
RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 382,40.
Dit bedrag wordt met € 19,25 verhoogd per
jaar anciënniteit met een maximum van €
1261,18;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds
tijdscrediet: € 95,59/maand;
- Aanvullende vergoeding bij 1/5^{de} landingsbaan:
€ 38,24/maand;
- Aanvullende vergoeding bij zachte
landingsbaan: € 198,99/maand.

§2.

Vanaf 1 januari 2027 tot 31 december 2028
kunnen arbeiders aanspraak maken op een
terugbetaling van de kosten voor kinderopvang
die hebben plaatsgevonden in 2026 en 2027 door
Volta.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor
opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in
een gezins- of groepsopvang die wordt erkend
door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et
l'Enfance en voor kinderen die op de dag van de
opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger
dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap
heeft) in het kader van voorschoolse en
naschoolse opvang, voor opvang voorzien door
een instelling of opvangvoorziening die

allocation de chômage ;

- Indemnité complémentaire en cas de chômage com-
plet: € 7,70 par allocation de chômage et € 3,84 par
demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés: €
7,70 par allocation de chômage et € 3,84 par demi-al-
location de chômage;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail: €
2,17 par allocation INAMI et € 1,08 par demi-alloca-
tion INAMI ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour
malades âgés: € 10,64 par allocation INAMI et € 5,32
par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire de fermeture: € 382,40.
Ce montant est majoré de € 19,25 par année d'ancien-
neté, avec un maximum de € 1261,18 ;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps: €
95,59/mois ;
- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière à
4/5: € 38,24/mois ;
- Indemnité complémentaire en cas d'emploi de fin de
carrière en douceur: € 198,99/mois.

§2.

À partir du 1er janvier 2027 et jusqu'au 31 décembre
2028, les ouvriers peuvent demander un remboursement
par Volta, de leurs frais de garde d'enfants qui ont eu lieu
en 2026 et 2027.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants
jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par Kind
& Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance et pour
les enfants ayant moins de 14 ans le jour de l'activité de
garde (ou ayant moins de 21 ans dans le cas d'un enfant
souffrant d'un lourd handicap), dans le cadre d'un accueil
extrascolaire avant et après l'école, assuré par une struc-
ture d'accueil ou de garderie agréée, subventionnée ou
contrôlée directement par une administration publique.

rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

Deze terugbetaling bedraagt € 4,28 per dag/per kind, met een maximum van € 428,36 per jaar/per kind en gebeurt op basis van het fiscaal attest volgens de voorwaarden die van toepassing zijn tijdens het kalenderjaar waarin de kinderopvang heeft plaatsgevonden.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2025 betreffende wijziging en coördinatie van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, geregistreerd onder het nummer 197.251/CO/149.01, zal vanaf 1 januari 2026 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur, uitgezonderd artikel 15 betreffende terugbetaling van de kosten voor kinderopvang die voor bepaalde duur wordt afgesloten tot en met 31 december 2028.

Artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2023 betreffende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 183.589/CO/149.01, wordt verlengd tot en met 31 december 2028.

§3.

De sociale partners richten in de schoot van het Fonds voor bestaanszekerheid een werkgroep e-GOV3 op.

Art. 7. – Sectoraal aanvullend pensioen

Vanaf 1 januari 2026 wordt de solidariteitstoezegging met profylactisch verlof uitgebreid.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2026 betreffende de wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel - PENSIOEN en het desbetreffende pensioenreglement, geregistreerd onder het nummer 195.322/CO/149.01 zal vanaf 1 januari 2026 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Ce remboursement s'élève à € 4,28 par jour/par enfant, avec un maximum de € 428,36 par an/par enfant et est effectué sur base de l'attestation fiscale selon les conditions applicables pendant l'année civile au cours de laquelle la garde d'enfant a lieu.

Remarque

La convention collective de travail du 17 décembre 2025 relative à la modification et à la coordination des statuts du fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 197.251/CO/149.01, sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2026 et pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 15 concernant le remboursement des frais de garde d'enfants qui est conclue pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028 inclus.

L'article 7 de la convention collective de travail du 16 octobre 2023 relative au travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 183.589/CO/149.01, sera prolongée jusqu'au 31 décembre 2028 inclus.

§3.

Les partenaires sociaux créent un groupe de travail e-GOV3 au sein du Fonds de sécurité d'existence.

Art. 7. – Pension complémentaire sectorielle

À partir du 1er janvier 2026, l'engagement de solidarité sera étendu au congé prophylactique.

Remarque

La convention collective de travail du 22 janvier 2026 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social - PENSION et règlement de pension y afférent, enregistrée sous le numéro 195.322/CO/149.01, sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2026 pour une durée indéterminée.

Art. 8. – Vervoer- en mobiliteit

§ 1. Vervoerskosten

Vanaf 1 oktober 2026 wordt de fietsvergoeding opgetrokken naar € 0,32/km, met maximum van 40 kilometer (heen en terug) en 12,80 euro per dag.

Hierbij kan de fietsvergoeding in geen geval lager zijn dan de tussenkomst van de werkgever in privévervoer.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2023 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 183.588/CO/149.01, zal vanaf 1 oktober 2026 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

§ 2. Mobiliteit

Vanaf 1 januari 2026 wordt het aantal kilometers voor de toekenning van de dag mobiliteitsverlof, zoals bepaald in artikel 20, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2023 betreffende de vervoerskosten, verlaagd naar 25.000 km per jaar.

De teller wordt op 0 gezet op 1 januari van elk jaar.

Bij de RSZ wordt een aanvraag ingediend om het maximale vrijgestelde bedrag van de mobiliteitsvergoeding te verhogen in functie van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex.

De sectorale partners zullen de studie inzake mobiliteit van het paritair comité voor het bouwbedrijf (PC 124) analyseren met betrekking tot de sector elektriciens: installatie en distributie.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2023 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 183.588/CO/149.01, zal vanaf 1 januari 2026 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – VORMING EN OPLEIDING

Art. 9. – Vorming en opleiding

Art. 8. –Transport et mobilité

§ 1. Frais de transport

À partir du 1er octobre 2026, l'indemnité vélo est portée à € 0,32/km, avec un maximum de 40 kilomètres (aller-retour) et 12,80 euros par jour.

L'indemnité vélo ne peut aucun cas être inférieure à l'intervention de l'employeur dans le transport privé.

Remarque

La convention collective de travail du 16 octobre 2023 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 183.588/CO/149.01, sera adaptée en ce sens à partir du 1er octobre 2026, et ce pour une durée indéterminée.

§ 2. Mobilité

À partir du 1er janvier 2026, le nombre de kilomètres pour l'octroi d'un jour de congé de mobilité, comme prévu à l'article 20, §1 de la convention collective de travail du 16 octobre 2023 relative aux frais de transport, est réduit à 25.000 km par an.

Le compteur est remis à 0 le 1er janvier de chaque année.

Une demande est introduite auprès de ONSS afin d'augmenter le montant maximal exonéré de l'indemnité de mobilité en fonction de l'évolution de l'indice santé lissé.

Les partenaires sectoriels analyseront l'étude relative à la mobilité de la commission paritaire de la construction (CP 124) en ce qui concerne le secteur des électriciens : installation et distribution.

Remarque

La convention collective de travail du 16 octobre 2023 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 183.588/CO/149.01, sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2026, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV.- FORMATION ET EDUCATION

Art. 9. – Formation et éducation

De collectieve arbeidsovereenkomst 24 juni 2025 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, gesloten in het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie, geregistreerd onder het nummer 194.544/CO/149.01 wordt herschreven, rekening houdend met volgende krijtlijnen:

1. Basis

Het opleidingsplan wordt opgesteld en toegepast conform de bepalingen van de Wet betreffende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022 (Arbeidsdeal).

Ondernemingen die wettelijk verplicht zijn een opleidingsplan op te stellen, bezorgen dit opleidingsplan aan Volta.

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, is een opleidingsplan het resultaat van overleg.

Volta staat in voor de doorzending van de ontvangen opleidingsplannen aan de bevoegde ambtenaar zoals voorzien in artikel 38 van de Arbeidsdeal.

De procedure van opmaak van het opleidingsplan zoals bepaald in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2025 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, geregistreerd onder nummer 194.544/CO/149.01, wordt volledig herschreven en in lijn gebracht met de Arbeidsdeal.

De in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde termijnen worden in overeenstemming gebracht met de wettelijke deadlines zoals bepaald in de Arbeidsdeal.

2. Categorisering van ondernemingen

§1. Ondernemingen met minder dan 20 werknemers

Ondernemingen met minder dan 20 werknemers zijn niet verplicht om een opleidingsplan op te stellen.

Het gebruik van een opleidingsplan door deze ondernemingen wordt door de sociale partners aanbevolen.

La convention collective de travail du 24 juin 2025 en matière de formation, innovation, services et conseils technologiques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution, enregistrée le 23 juillet 2025 sous le numéro 194.544/CO/149.01, sera réécrite en tenant compte des principes suivants :

1. Base

Le plan de formation est établi et appliqué conformément aux dispositions de la Loi dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022 (Deal pour l'emploi).

Les entreprises ayant l'obligation d'établir un plan de formation doivent envoyer le plan de formation à Volta.

Dans les entreprises avec délégation syndicale, un plan de formation est le résultat d'une concertation

Volta reçoit la mission de transmettre les plans de formations reçus au fonctionnaire désigné tel que prévu à l'article 38 du Deal pour l'emploi.

La procédure de rédaction des plans de formation, tel que déterminée à l'article 12 de la CCT du 24 juin 2025 en matière de formation, innovation, services et conseils technologique, enregistrée le 23 juillet 2025 sous le numéro 194.544/CO/149.01, est entièrement réécrite et alignée sur le Deal pour l'emploi.

Les délais déterminés dans la convention collective de travail précédemment mentionnées sont mis en conformité avec les délais légaux prévus par le Deal pour l'emploi.

2. Catégorisation des entreprises

§1. Entreprises de moins de 20 travailleurs

Entreprises occupant moins de 20 travailleurs ne sont pas obligées d'établir un plan de formation.

La mise en place d'un plan de formation par ces entreprises est conseillé par les partenaires sociaux.

Voor de toekenning van het premiekrediet is geen voorafgaande goedkeuring vereist. De uitbetaling van het premiekrediet gebeurt automatisch.

§2. Ondernemingen met minstens 20 werknemers zonder vakbondsafvaardiging

Ondernemingen met minstens 20 werknemers zonder vakbondsafvaardiging stellen het opleidingsplan op conform de Arbeidsdeal.

Voor de toekenning van het premiekrediet is geen voorafgaande goedkeuring vereist.

Het premiekrediet wordt automatisch uitbetaald na indiening van het opleidingsplan bij Volta en het attest zoals voorzien in artikel 9.4.

§3. Ondernemingen met minstens 20 werknemers met vakbondsafvaardiging

Ondernemingen met minstens 20 werknemers met vakbondsafvaardiging stellen het opleidingsplan op conform de Arbeidsdeal.

Voor de toekenning van het premiekrediet is voorafgaande goedkeuring van het opleidingsplan vereist:

Indien het opleidingsplan door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging is ondertekend, wordt het premiekrediet automatisch uitbetaald.

Indien het opleidingsplan niet is ondertekend wordt het premiekrediet niet automatisch uitbetaald.

In dit geval is de ondernemingsraad, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging, verplicht om dit schriftelijk te motiveren. De vormingsgerelateerde opmerkingen voor de arbeiders worden opgenomen op het attest zoals voorzien in artikel 9.5.

De werkgever maakt voornoemde attestering samen met het niet ondertekend opleidingsplan over aan Volta.

Volta stuurt het attest door naar de leden van de Nationale Werkgroep.

De Nationale Werkgroep onderzoekt de

Pour l'octroi du crédit-prime aucune approbation préalable n'est exigée. Le paiement de crédit-prime est automatique.

§2. Entreprises d'au moins 20 travailleurs sans délégation syndicale

Les entreprises d'au moins 20 travailleurs sans délégation syndicale établissent le plan de formation conformément au Deal pour l'emploi.

Pour l'octroi du crédit-prime aucune approbation préalable n'est exigée.

Le crédit-prime est versé automatiquement après la transmission du plan de formation à Volta, et l'attestation tel que prévue dans l'article 9.4.

§3. Entreprises occupant au moins 20 travailleurs avec délégation syndicale

Les entreprises d'au moins 20 travailleurs avec délégation syndicale établissent le plan de formation conformément au Deal pour l'emploi.

Pour l'octroi du crédit-prime, l'approbation préalable du plan de formation est exigée :

Lorsque le plan de formation est signé par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale, le crédit-prime est versé automatiquement.

Lorsque le plan de formation n'est pas signé, le crédit-prime n'est pas versé automatiquement.

Dans ce cas, le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale a l'obligation de motiver ceci par écrit. Les remarques liées à la formation pour les ouvriers sont reprises sur l'attestation telle que prévue à l'article 9.5.

L'employeur transmet l'attestation susmentionnée avec le plan de formation non-signé à Volta.

Volta transmet l'attestation aux membres de Groupe de travail National.

Le Groupe de travail National examine le bien-fondé des

gegrondheid van de vormingsgerelateerde opmerkingen vermeld op het attest.

Indien binnen de Nationale Werkgroep geen akkoord wordt bereikt, wordt het dossier voorgelegd aan het Uitvoerend Comité.

De volledige procedure wordt afgerond uiterlijk op 30 juni van het betrokken kalenderjaar.

3. Informatieverstrekking aan de sociale partners

Volta verstuurt naar de sociale partners een lijst van alle ondernemingen die:

- Premiekrediet aanvragen;
- Opleidingsplannen indienen (zonder het eigenlijk opleidingsplan bij te voegen);
- Attestering met opmerkingen op het opleidingsplan indienen (zonder opleidingsplan).

4. Model attestering

De sociale partners zullen een model attestering opstellen en toevoegen aan de cao Vorming en opleiding.

Het model attestering bevat minimaal het punt: goedkeuring opleidingsplan: ja/nee.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2025 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, geregistreerd onder het nummer 194.544/CO/149.01 wordt in die zin aangepast vanaf 1 januari 2026 en dit voor onbepaalde duur.

Art.10. - Premiekrediet

§1.

Vanaf 1 januari 2026 worden de bedragen van het premiekrediet zoals die tijdelijk werden verhoogd, geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 januari 2025 en op 1 januari 2026 (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 worden voornoemde

remarques liées à la formation mentionnées dans l'attestation.

En cas d'absence d'accord au sein du Groupe de travail National le dossier est soumis au Comité exécutif.

L'ensemble de la procédure est clôturée au plus tard le 30 juin de l'année concernée.

3. Communication d'information aux partenaires sociaux

Volta envoie aux partenaires sociaux une liste de toutes les entreprises qui :

- Demandent un crédit-prime ;
- Déposent un plan de formation (sans y joindre le plan de formation en question) ;
- Déposent une attestation contenant les remarques sur le plan de formation (sans plan de formation).

4. Modèle d'attestation

Les partenaires sociaux rédigeront un modèle d'attestation et l'ajouteront à la convention collective Formation et éducation.

Le modèle d'attestation comprendra au minimum le point suivant : approbation plan de formation : oui/non.

Remarque

La convention collective de travail du 24 juin 2025 en matière de formation, innovation, services et conseils technologiques, enregistrée sous le numéro 194.544/CO/149.01 sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2026, et ce pour une durée indéterminée.

Art.10. – Crédit-prime

§1.

§1. A partir du 1er janvier 2026, les montants du crédit-prime, tels qu'ils ont été temporairement augmentés, sont indexés sur base des indexations salariales réelles intervenues le 1^{er} janvier 2025 et le 1^{er} janvier 2026 (l'index social du mois de décembre de l'année précédente est comparé à l'index du mois de décembre de l'année antérieure).

Par ce calcul, les montants précédemment mentionnés

bedragen aangepast met een indexering van 5,89 %.

Vanaf 1 januari 2026 bedraagt het bedrag van het premiekrediet 23,30 euro voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers en 19,06 euro voor de ondernemingen met minstens 20 werknemers.

§2.

Het totaal jaarbudget van het premiekrediet bedraagt maximaal 50% van de bijdrage van 0,6% die geïnd wordt voor vorming en innovatie zoals bepaald in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2025 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening.

Het totaal jaarbudget wordt jaarlijks verhoogd met het niet-opgebruikte premiekrediet van de voorbije jaren.

Volta zal voornoemde bedragen apart verwerken en boeken in de boekhouding van Volta.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2025 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, geregistreerd onder het nummer 194.544/CO/149.01 wordt in die zin aangepast vanaf 1 januari 2026 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 11.- Scholingsbeding

In uitvoering van artikel 22bis, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden opleidingen gevolgd bij Volta waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding, tot en met 31 december 2027.

Opmerking

Artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2025 inzake vorming, innovatie, technologische dienst- en adviesverlening, geregistreerd onder het nummer 194.544/CO/149.01 wordt verlengd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

sont adaptés par indexation de 5,89%.

A partir du 1er janvier 2026, le montant du crédit-prime s'élève à 23,30 EUR pour les entreprises de moins de 20 travailleurs et à 19,06 EUR pour les entreprises comptant au moins 20 travailleurs.

§2.

Le budget annuel total du crédit-prime s'élève à maximum 50% de la cotisation de 0,6% perçue pour la formation et innovation comme prévu à l'article 16 de la convention collective de travail du 24 juin 2025 en matière de formation, innovation, services et conseils technologiques.

Le budget annuel total est augmenté chaque année du crédit-prime non-épuisé des années précédentes.

Volta traitera les montants susmentionnés séparément et les enregistrera dans la comptabilité de Volta.

Remarque

La convention collective de travail du 24 juin 2025 en matière de formation, innovation, services et conseils technologiques, enregistrée sous le numéro 194.544/CO/149.01 sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2026, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 11.- Clause d'écologie

En exécution de l'article 22bis, § 1, second paragraphe, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations suivies chez Volta pour lesquelles l'employeur a touché une prime sont exclues de l'application de la clause d'écologie et ce jusqu'au 31 décembre 2027 inclus.

Remarque

Article 19 de la convention collective de travail du 24 juin 2025 en matière de formation, innovation, services et conseils technologiques, enregistrée sous le numéro 194.544/CO/149.01 sera prolongée à partir du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 inclus.

HOOFDSTUK V. – WERKBAAR WERK

Art.12. – Werkbaar werk

In uitvoering van artikel 147, §2 van de Programmawet van 27 december 2021 en het koninklijk besluit van 1 oktober 2023 houdende de uitvoering van artikel 147, §4 en §5 van de programmawet van 27 december 2021 sluiten de sociale partners voor 1 april 2026 een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bestemming, de besteding en het gebruik van de opbrengst van de responsabiliseringsbijdrage van 2023, 2024 en 2025 bestemd voor preventieve maatregelen inzake gezondheid en veiligheid op het werk en/of maatregelen inzake duurzame herinschakeling van langdurig zieken.

Art. 13. – Outplacement

De collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2025 inzake outplacement, sectorale tewerkstellingscel en informatie / oriëntatie, geregistreerd onder het nummer 194.545/CO/149.01 wordt verlengd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

HOOFDSTUK VI. – ARBEIDSORGANISATIE

Art. 14. – Hervorming nachtarbeid

Met het oog op de wijziging inzake nachtarbeid die voorzien zijn in het federaal regeerakkoord, bevelen de sociale partners aan om op ondernemingsniveau geen onderscheid te maken tussen bestaande en nieuwe werknemers met betrekking tot de bestaande premies en/of voordelen voorzien bij koninklijk besluit, collectieve arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement voor nachtarbeid tussen 20h00 en 6h00.

Art. 15. – Nieuwe arbeidsregelingen

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake nieuwe arbeidsregelingen van 24 juni 2025, geregistreerd onder het nummer 194.547/CO/149.01 wordt verlengd vanaf 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027.

Art. 16. – Outplacement

CHAPITRE V. – TRAVAIL FAISABLE

Art.12. – Travail faisable

En exécution de l'article 147, §2 la loi-programme du 27 décembre 2021 et l'arrêté royal du 1er octobre 2023 portant exécution de l'article 147, §4 et §5 de la loi-programme du 27 décembre 2021, les partenaires sociaux concluent, avant le 1er avril 2026, une convention collective de travail relative à la destination, l'affectation et de l'utilisation des recettes de la cotisation de responsabilisation de 2023, 2024 et 2025, destinée à des mesures préventives en matière de santé et de sécurité au travail et/ou à des mesures en matière de réintégration durable des malades de longue durée.

Art. 13. – Outplacement

La convention collective de travail du 24 juin 2025 en matière outplacement, cellule sectorielle pour l'emploi et information / orientation, enregistrée sous le numéro 194.545/CO/149.01, sera prolongée du 1er janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2027 inclus.

CHAPITRE VI. – ORGANISATION DU TRAVAIL

Art. 14. – Réforme du travail de nuit

En vue de la modification prévue par l'accord de gouvernement fédéral en matière de travail de nuit, les partenaires sociaux recommandent de ne pas faire de distinction, au niveau de l'entreprises, entre les travailleurs en service et les nouveaux travailleurs en ce qui concerne les primes existantes et/ou les avantages prévus par arrêté royal, par convention collective de travail ou par règlement de travail, pour le travail de nuit entre 20h00 et 6h00.

Art. 15. – Nouveaux régimes de travail

La convention collective de travail en matière des nouveaux régimes de travail du 24 juin 2025, enregistrée sous le numéro 194.547/CO/149.01, est prolongée du 1^{er} janvier 2026 au 30 juin 2027 inclus.

Art. 16. – Outplacement

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement, sectorale tewerkstellingscel en informatie/oriëntatie van 24 juni 2025, geregistreerd onder het nummer 194.545/CO/149.01, wordt verlengd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

Art. 17. – Flexi-jobs

De sociale partners benadrukken het belang voor arbeiders onder het statuut 'flexijob', om voor de betrokken functies over de nodige competenties en certificaten inzake veiligheid te beschikken.

HOOFDSTUK VII. – LOOPBAANPLANNING

Art. 18. – Tijdscrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 179 van de Nationale arbeidsraad van 21 oktober 2025 tot vaststelling voor de periodes van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 en van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdscrediet en loopbaanvermindering van 8 juli 2025, geregistreerd onder het nummer 194.549/CO/149.01 wordt verlengd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

Art.19. – Medisch SWT

De sociale partners tekenen in op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 177 van de Nationale arbeidsraad van 21 oktober 2025 tot vaststelling,

La convention collective de travail relative à l'outplacement, la cellule sectorielle pour l'emploi et la formation/orientation du 24 juin 2025, enregistrée sous le numéro 194.545/CO/149.01, est prolongée du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 inclus.

Art. 17. – Flexi-jobs

Les partenaires sociaux formulent une recommandation au niveau sectoriel sur l'importance de disposer des compétences et des certificats nécessaires en matière de sécurité pour l'exécution d'un flexi-job pour les fonctions concernées.

CHAPITRE VII. – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Art. 18. – Crédit-temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière

En exécution de la convention collective de travail n°179 du Conseil national du travail du 21 octobre 2025 fixant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge, en ce qui concerne l'accès au droit à des allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs après une carrière longue, exerçant un métier lourd ou occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de 1/5 ou à mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd.

Remarque

La convention collective de travail relative au crédit-temps et à la réduction de carrière du 8 juillet 2025, enregistrée sous le numéro 194.549/CO/149.01 est prolongée du 1^{er} janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2027 inclus.

Art. 19. – RCC médical

Les partenaires sociaux souscrivent à la convention collective de travail n°177 du Conseil national du travail du

voor de periode van 1 januari 2026 tot 31 december 2027, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

Een uitvoerings-cao wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

21 octobre 2025 fixant, pour la période allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

Une convention collective d'exécution sera conclue pour la période du 1er janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2027 inclus.

HOOFDSTUK IX. – Werkgroepen

Art. 20. – Werkgroep functieclassificatie

Er zal een paritaire functieclassificatie-commissie geïnstalleerd worden, bestaande uit experts inzake functie-classificatie van de verschillende organisaties - met de mogelijkheid van het inschakelen van externe experts - met als doel onder andere het bepalen van de samenstelling van de commissie, het bepalen van de te volgen agenda en het voorstellen van een actualisatie van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake functieclassificatie tegen 31 december 2028.

Art.21.– Artificiële intelligentie (AI)

Inleiding

De sociale partners onderstrepen dat digitalisering en artificiële intelligentie (AI) nieuwe perspectieven openen voor de manier waarop we werken en samenwerken. Deze evoluties versterken het potentieel van ondernemingen en werknemers om te groeien en zich te ontwikkelen, onder meer door meer ruimte te creëren voor productiviteit, innovatie, efficiëntie en kwaliteitsvol werk.

Tegelijkertijd brengen deze veranderingen uitdagingen met zich mee, onder meer op het vlak van vaardigheden, werkorganisatie, welzijn en vertrouwen. AI zal onvermijdelijk een invloed

CHAPITRE IX. – Groupes de travail

Art. 20. – Groupe de travail classification de fonctions

Une commission paritaire de classification des fonctions sera mise en place, composée d'experts en matière de classification de fonctions des différentes organisations, avec la possibilité de faire appel à des experts externes, dans le but, entre autres, de déterminer la composition de la commission, de fixer l'ordre du jour à suivre et de proposer une mise à jour de la convention collective de travail relative à la classification des fonctions pour le 31 décembre 2028.

Art.21. – Intelligence Artificielle (IA)

Introduction

Les partenaires sociaux soulignent que la numérisation et l'intelligence artificielle (IA) ouvrent de nouvelles perspectives sur notre manière de travailler et de collaborer. Ces évolutions renforcent le potentiel des entreprises et des ouvriers à croître et à se développer, notamment en créant davantage de possibilités de productivité, d'innovation, d'efficacité et de qualité du travail.

Parallèlement, ces changements apportent des défis, notamment les compétences, l'organisation du travail, le bien-être et la confiance. Tous auront inévitablement un

hebben op functies, taken en werkprocessen, en kan leiden tot verschuivingen in de organisatie van werk.

Hoewel AI veel potentieel biedt, wordt deze technologie binnen veel Belgische ondernemingen nog niet volledig benut. Deze aanbeveling wil bijdragen aan een groter bewustzijn en een verantwoorde en mensgerichte ondersteuning van het gebruik van AI, zodat organisaties en werknemers de voordelen verder kunnen benutten.

De sociale partners raden de ondernemingen en hun werknemers aan om voor een mensgerichte en duurzame invulling van digitalisering en AI in te zetten op kennisvergaring, opleiding, overleg, transparantie, welzijn, en vertrouwen.

Opleiding en ontwikkeling

De wil om kennis te vergaren en zichzelf te ontwikkelen zijn centrale hefbomen voor een succesvolle en mensgerichte digitale transitie. Door digitalisering te benaderen als een gezamenlijk leerproces, kunnen werkgevers en arbeiders samen zorgen voor een mensgerichte, veerkrachtige en competitieve sector.

Het is essentieel om op alle niveaus binnen de onderneming blijvend te investeren in het verwerven van kennis en in het benutten van leerkansen. Zowel technische vaardigheden (digitale tools, AI-gebruik) als sociale vaardigheden (samenwerking, communicatie, ethiek) zijn essentieel.

Binnen organisaties kunnen arbeiders met een sterke interesse en expertise in AI een bijzondere rol opnemen als aandrijvers of ambassadeurs van innovatie. Zij kunnen collega's inspireren, ondersteunen en goede praktijken delen. Deze expertise kan op alle niveaus binnen de onderneming aanwezig zijn en verdient erkenning en ondersteuning.

Een positieve en waarderende benadering van AI-gebruik, waarbij werknemers erkenning krijgen voor hun inzet voor verantwoorde innovatie en productiviteitsverbetering, versterkt vertrouwen en betrokkenheid. Door werknemers actief te

impact sur les fonctions, les tâches et les processus de travail, et peuvent entraîner des changements dans l'organisation du travail.

Bien que l'IA offre beaucoup de potentiel, cette technologie n'est pas encore pleinement exploitée dans de nombreuses entreprises belges. Cette recommandation vise à contribuer à une meilleure sensibilisation et à un soutien responsable et centré sur les personnes à l'utilisation de l'IA, afin que les organisations et les ouvriers puissent en tirer davantage profit.

Les partenaires sociaux conseillent aux entreprises et à leurs ouvriers de se concentrer sur la collecte de connaissances, la formation, la consultation, la transparence, le bien-être et la confiance dans le contexte d'une mise en œuvre durable et axée sur les personnes de la digitalisation et de l'IA.

Formation et développement

La volonté d'acquérir des connaissances et de se développer est un levier central pour une transition numérique réussie et orientée vers les personnes. En abordant la numérisation comme un processus d'apprentissage collaboratif, employeurs et travailleurs peuvent travailler ensemble pour créer un secteur centré sur les personnes, résilient et compétitif.

Il est essentiel de continuer à investir dans l'acquisition de connaissances et dans l'utilisation des opportunités d'apprentissage à tous les niveaux au sein de l'entreprise. Les compétences techniques (outils numériques, AI-use) et les compétences sociales (coopération, communication, éthique) sont essentielles.

Au sein des organisations, les travailleurs ayant un fort intérêt et une expertise en IA peuvent réaliser un retour sur investissement particulier en tant que moteurs ou ambassadeurs de l'innovation. Ils peuvent inspirer, soutenir leurs collègues et partager de bonnes pratiques. Cette expertise peut être présente à tous les niveaux au sein de l'entreprise et mérite reconnaissance et soutien.

Une approche positive et appréciative de l'utilisation de l'IA, où les ouvriers sont reconnus pour leur engagement envers l'innovation responsable et l'amélioration de la productivité, renforce la confiance et l'implication. En impliquant activement les ouvriers dans l'utilisation de la

betrekken bij het gebruik van technologie en hen te ondersteunen in nieuwe werkvormen, groeit de motivatie om mee te werken aan de digitale transitie, ook wanneer taken of functies veranderen.

Volta zal ondernemingen verder ondersteunen door middel van het aanbieden van opleidingen voor arbeiders omtrent AI, en ondernemingen kunnen hiervoor beroep doen op hun aanbod. Volta zal ondernemingen ook aanmoedigen om in te zetten op bedrijfsspecifieke toepassingen en hen hierin ondersteunen, o.a. via het premiestelsel.

Dialogo en transparantie

De sociale partners raden aan om bij nieuwe AI-systemen die belangrijke collectieve gevolgen hebben voor werkgelegenheid, werkorganisatie of arbeidsvoorwaarden, deze op te nemen in de sociale dialoog binnen de onderneming, in lijn met de wettelijke verplichtingen (AI Act, CAO nr. 39, CAO nr. 81, GDPR-wetgeving, e.a.).

AI-toepassingen worden het best geïntegreerd in bestaande bedrijfsprocessen, in plaats van als geïsoleerde of moeilijk controleerbare projecten te functioneren. Een dergelijke geïntegreerde aanpak bevordert transparantie, zorgt ervoor dat technologische innovaties aansluiten bij de waarden en noden van de organisatie en haar arbeiders, en versterkt het begrip en het vertrouwen van werknemers.

Duidelijke en toegankelijke communicatie over het gebruik en de impact van AI helpt arbeiders te begrijpen hoe en waarom deze technologie wordt toegepast, wat het verantwoord en effectief gebruik ondersteunt.

Mens en technologie in balans

AI kan taken verlichten en processen ondersteunen, maar menselijke betrokkenheid blijft belangrijk, zeker bij gevoelige beslissingen. Een goede balans tussen technologie en menselijke ervaring versterkt de kwaliteit van beslissingen en de concurrentiekracht van de onderneming.

Door AI op een geïntegreerde manier in werkprocessen op te nemen, en niet als afzonderlijke projecten, wordt de samenhang en

technologie en en les soutenant dans de nouvelles formes de travail, la motivation à participer à la transition numérique grandit, même lorsque les tâches ou fonctions changent.

Volta soutiendra davantage les entreprises en proposant des formations aux travailleurs autour de l'IA, et les entreprises pourront faire appel à leur offre pour cela. Volta encouragera également les entreprises à se concentrer sur des applications spécifiques à chaque entreprise et à les soutenir dans ce domaine, par exemple via le système premium.

Dialogue et transparence

Les partenaires sociaux recommandent que, dans le cas de nouveaux systèmes IA ayant des conséquences collectives importantes pour l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, ils soient inclus dans le dialogue social au sein de l'entreprise, conformément aux obligations légales (Loi AI, CCT CNT n° 39, CCT CNT n° 81, législation GDPR, etc.).

Toutes les applications sont mieux intégrées dans les processus métier existants, plutôt que de fonctionner comme des projets isolés ou difficiles à contrôler. Une telle approche intégrée favorise la transparence, garantit que les innovations technologiques sont en accord avec les valeurs et les besoins de l'organisation et de ses employés, et renforce la compréhension et la confiance des employés.

Une communication claire et accessible sur l'utilisation et l'impact de l'IA aide les travailleurs à comprendre comment et pourquoi cette technologie est appliquée, en soutenant une utilisation responsable et efficace.

L'homme et la technologie en équilibre

L'IA peut alléger les tâches et les processus de soutien, mais l'implication humaine reste importante, surtout dans les décisions sensibles. Un bon équilibre entre technologie et expérience humaine renforce la qualité des décisions et la compétitivité de l'entreprise.

En intégrant l'IA dans les processus de travail, et non comme des projets séparés, la cohésion et la continuité dans l'organisation et entre les équipes sont renforcées.

continuïteit in de organisatie en tussen teams versterkt.

Regelmatige ontwikkeling en vorming helpt arbeiders om technologische veranderingen te begrijpen en zich comfortabel te voelen bij nieuwe werkvormen.

Welzijn en werkbaarheid

AI kan bijdragen aan efficiënter werk, maar het is wenselijk oog te hebben voor de impact op werk en welzijn.

Opleidingen rond digitale geletterdheid, veerkracht en gezond omgaan met technologie kunnen het welzijn ondersteunen.

Door ervaringen uit te wisselen, kunnen organisaties een werkbare balans vinden die zowel productiviteit als werkbaarheid bevordert.

Vertrouwen en gegevens

Het zorgvuldig omgaan met gegevens naar privacy versterkt het vertrouwen in AI-toepassingen. Heldere afspraken binnen de organisaties kunnen helpen om misverstanden te vermijden.

Heldere afspraken en bewustmakingssessies over datavergaring, -beheer en -veiligheid vergroten het draagvlak en de betrokkenheid van werknemers.

HOOFDSTUK XI. – 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

Le développement régulier et la formation aident les travailleurs à comprendre les évolutions technologiques et à se sentir à l'aise avec de nouvelles formes de travail.

Bien-être et disponibilité

Tous peuvent contribuer à un travail plus efficace, mais il est souhaitable d'avoir un œil sur l'impact sur le travail et le bien-être.

La formation à la littératie numérique, à la résilience et à une utilisation saine de la technologie peut soutenir le bien-être.

En partageant des expériences, les organisations peuvent trouver un équilibre réalisable qui favorise à la fois la productivité et la facilité de travail.

Confiance et données

La gestion soigneuse des données en matière de confidentialité renforce la confiance dans les applications de la Société. Des accords clairs au sein des organisations peuvent aider à éviter les malentendus.

Des accords clairs et des sessions de sensibilisation sur la collecte de données, la gestion et la sécurité augmentent le soutien et l'implication des ouvriers.

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 de nature à augmenter les charges salariales des entreprises.

Art. 23. – Durée

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026, met uitzondering van:

- artikels 4, 7, 8§2, 9, 10 en 12, die in werking treden op 1 januari 2026 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- artikel 6 dat in werking treedt op 1 januari 2026 en gesloten wordt voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 6§2 betreffende de terugbetaling voor de kosten voor kinderopvang dat buiten werking zal treden op 31 december 2028;
- artikel 15 dat in werking treedt op 1 januari 2026 en buiten werking treedt op 30 juni 2027;
- artikels 13, 16, 18 en 19 die in werking treden op 1 januari 2026 en buiten werking treden op 31 december 2027;
- artikel 8, §1 dat in werking treedt op 1 oktober 2026 en gesloten wordt voor onbepaalde duur;
- artikel 20 dat in werking treedt op 1 januari 2026 en buiten werking treedt op 31 december 2028.

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

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

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 inclus, à l'exception de(s):

- Articles 4, 7, 8§2, 9, 10 et 12, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et qui sont conclues pour une durée indéterminée;
- Article 6 qui entre en vigueur le 1er janvier 2026 et qui est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 6§2 concernant le remboursement des frais de garde d'enfants qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2028;
- l'article 15 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2027 ;
- Articles 13, 16, 18 et 19 qui entrent en vigueur le 1er janvier 2026 et qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2027 ;
- Article 8, §1 qui entrent en vigueur le 1er octobre 2026 et qui sont conclues pour une durée indéterminée;
- Article 20 qui entre en vigueur le 1er janvier 2026 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2028.

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

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

**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2025-2026**

**JONGERENLONEN –
PARITAIRE VERKLARING**

De sociale partners van de sector elektriciens verklaren hierbij niet akkoord te kunnen gaan met de herinvoering van de loondegressiviteit voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.

Dit is volgens hen niet de manier om jeugdwerkloosheid aan te pakken. Dergelijke maatregel is nefast voor een sector die aantrekkelijk wenst te zijn voor jongeren die gekozen hebben voor een technische of een beroepsopleiding. Daarom heeft de sector zelf enkele jaren geleden beslist om de loondegressiviteit voor jongeren af te schaffen.

Als sector zijn wij steeds bereid om op een constructieve manier mee te werken om een werkbare oplossing te vinden waarbij de kern van het probleem kan worden aangepakt.

Namens de sociale partners van het PSC 149.01.

**ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2025-2026**

**SALAIRES DES JEUNES –
DÉCLARATION PARITAIRE**

Par la présente déclaration, les partenaires sociaux du secteur pour les électriciens manifestent leur désaccord avec la réintroduction de la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.

Cette mesure ne permettra pas de lutter contre le chômage des jeunes. Elle est bien au contraire néfaste pour un secteur qui essaie d'attirer des jeunes qui ont opté pour l'enseignement technique ou professionnel. C'est la raison pour laquelle le secteur a décidé, il y a des années, de supprimer la dégressivité salariale pour les jeunes.

En tant que secteur, nous sommes prêts à collaborer de façon constructive pour trouver une solution réalisable permettant de s'attaquer au nœud du problème.

Au nom des partenaires sociaux de la SCP 149.01.

**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2025-2026**

**ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2025-2026**

PREMIES VLAAMS GEWEST

PRIME DE LA RÉGION FLAMANDE

Ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie en die inzake domicile 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 herstructurerings

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