METALLOS MWB
FGTB-ABVV

2021-2022

Electriciens

CP 149.01

ACCORDS ET CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Conventions
collectives de travail

Sous-commission paritaire des électriciens :
installation et distribution (SCP 149.01)

ELECTRICIENS

CONVENTIONS NATIONALES

2021-2022

SOMMAIRE

SOMMAIRE

000 CHAMP DE COMPETENCE SOUS-COMMISSION PARITAIRE

010. Champ d'application 7
020. Maintien de CCT 11

100 REMUNERATION

111. Classification professionnelle 15
112. Détermination salariale 25
120. Salaires horaires 33
130-a. Prime de fin d'année - régime général 41
130-b. Prime de fin d'année 53
131-a. Prime de fin d'année - F.E.E. 69
131-b. Harmonisation prime de fin d'année 75
140. Prime Corona 81
141. Coffre d'outillage 87
142. Prime pour travail insalubre et dangereux 91
147. Prime d'équipes 95
151. Frais de transport 101
160. Système sectoriel d'éco-chèques 117

200 DUREE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIERE

210. Durée du travail hebdomadaire 125
225. Congé de carrière 129
230. RCC 133
230. RCC Raisons médicales 139
230_60. RCC à partir de 60 ans 143
231-a. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2022 147
231-b. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2024 151
233. Mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension 155
242. Nouveaux régimes de travail 159
244-a. Heures supplémentaires 163
244-b. Heures supplémentaires 167
248. Travail du samedi 173

300 CONVENTIONS DE TRAVAIL

310. Petit chômage 177
320. Délais de préavis 189

342. Droit au crédit temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière .. 195
362. Contrats à durée déterminée et de travail intérimaire 205

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

400. Formation et innovation 213
410. Emploi et formation des groupes à risque 233
417. CV formation/Banque de données formations sectorielles 241
430. Travail faisable et afflux 251
450. Congés compensatoires 259
470. Non-discrimination 263
490. Outplacement, cellule sectorielle pour l'emploi et formation/orientation .. 267

500 CONCERTATION SOCIALE

510. Statut délégations syndicales 277
513. Reconnaissance de la fonction représentative 293
520. Formation syndicale 297
530. Sécurité d'emploi 303
550. Prime syndicale 2021 309

600 SECURITE D'EXISTENCE

610-a. Statuts FSE 317
610-b. Statuts FSE 351
620. Cotisation FSE - prime de fin d'année 383
630. Régime de pension sectoriel social - pension 387
632. Régime de pension sectoriel social - solidarité 447
633. Statuts du FSE pour l'engagement de solidarité du régime de pension sectoriel social (FSE-PSSE) 493

700 PROGRAMMATION SOCIALE

700. Accord national 2021-2022 511

800 TABLEAUX

810-a. Salaires horaires minima (à partir du 1er janvier 2021) 533
810-b. Salaires horaires minima (à partir du 1er décembre 2021) 537
810-c. Salaires horaires minima (à partir du 1er janvier 2022) 541
830-a. Frais de transport - Transport privé (à partir du 1er février 2021) 544
830-b. Frais de transport - Transport privé (à partir du 1er février 2022) 546
840-a. Indemnités de mobilité (à partir du 1er février 2021) 548
840-b. Indemnités de mobilité (à partir du 1er février 2022) 549

000 CHAMP DE COMPETENCE SOUS-COMMISSION PARITAIRE

010. CHAMP D'APPLICATION
020. MAINTIEN DE CCT

AR : 13.03.85 MB : 16.04.85
Modifié par l'AR 24.10.12 - MB 13.12.12

1. Contenu :

   Champ d'application de la SCP des électriciens : installation et distribution

2. Durée :

   À partir du 16 avril 1985 et pour une durée indéterminée

010. Champ d'application

Arrêté royal du 13 mars 1985

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DENOMINATION ET COMPETENCE

Institution des Sous-commissions paritaires des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, fixant leur dénomination et leur compétence ainsi que le nombre de membres.

Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, et ce pour les entreprises qui, à l'exclusion de celles relevant de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, de la Commission paritaire de la construction, de la Commission paritaire des entreprises de garage, de la Commission paritaire des grands magasins ou de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, s'occupent en ordre principal :

a) de l'exécution exclusive ou principale des montages et installations électriques et électroniques, également sur voitures et navires, à destination domestique, commerciale, industrielle ou scientifique dans les principaux domaines suivants : éclairage, force motrice, chauffage, matériel de production, transport et transformation de courant à basse, haute et très haute tension, téléphonie et signalisation, moteurs à explosion, radio, courant faible, téléphonie et télégraphie ;

b) le commerce en gros (y compris l'import-export) ou en détail d'appareils électriques et électroniques même si ces entreprises usinent, conditionnent, entretiennent, réparent habituellement ou effectuent le placement de ces appareils, à l'exclusion de ceux destinés spécifiquement aux véhicules routiers, motorisés ou non, et les machines de bureau électriques et électroniques ;

c) la radio et télédistribution ;

d) le placement et/ou la réparation des installations de son, d'images, de signalisation et d'éclairage ;

e) de l'installation d'appareils de sécurité.

La sous-commission paritaire n’est pas compétente pour les entreprises assimilées aux entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques, tel que défini dans le champ de compétence de la Commission paritaire du transport et de la logistique, sauf si ces activités constituent un élément indissociable d’une activité de commerce

CCT : 25.09.86 **AR : 19.01.87** **MB : 19.02.87**
Numéro d'enregistrement : 16.805/CO/149.01
Date d'enregistrement : 20.10.86
Publication de l'enregistrement au MB : 23.12.86

1. Contenu :

   Maintien des CCT qui s'appliquent aux électriciens : installation et distribution

2. Durée :

   À partir du 3 septembre 1986 et pour une durée indéterminée

020. Maintien de CCT

Convention collective de travail du 25 septembre 1986

MAINTIEN CCT

Application des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (arrêté royal du 13 mars 1985, Moniteur belge du 16 avril 1985).

Art. 2.

Toutes les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique et qui étaient d'application aux employeurs, ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er, restent d'application après le 3 septembre 1986 à ces employeurs, ouvriers et ouvrières.

Art. 3.

La présente convention collective de travail particulière entre en vigueur le 3 septembre 1986 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée d'un commun accord entre toutes les parties concernées, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

100 REMUNERATION

111. CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE
112. DETERMINATION DU SALAIRE
120. SALAIRES HORAIRES
130-a. PRIME DE FIN D'ANNEE - REGIME GENERAL
130-b. PRIME DE FIN D'ANNEE
131-a. PRIME DE FIN D'ANNEE - F.E.E.
131-b. HARMONISATION PRIME DE FIN D'ANNÉE
140. PRIME CORONA
141. COFFRE D'OUTILLAGE
142. PRIME POUR TRAVAIL INSALUBRE ET DANGEREUX
147. PRIME D'EQUIPES
151. FRAIS DE TRANSPORT
160. SYSTEME SECTORIEL D'ECO-CHEQUES

CCT : 20.10.11 AR : 21.01.13 MB : 03.05.13
Numéro d'enregistrement : 106.855/CO/149.01
Date d'enregistrement : 14.11.11
Publication de l'enregistrement au MB : 05.12.11

Modifié par
CCT : 25.01.12 AR : 03.04.13 MB : 19.06.13
Numéro d'enregistrement : 108.626/CO/149.01
Date d'enregistrement : 07.03.12
Publication de l'enregistrement au MB : 27.03.12

1. Contenu :

   Classification des fonctions :

   - A. Ouvrier non qualifié
   - B. Ouvrier spécialisé 2ème catégorie
   - C. Ouvrier spécialisé 1ère catégorie
   - D. Ouvrier qualifié 3ème catégorie
   - E. Ouvrier qualifié 2ème catégorie
   - F. Ouvrier qualifié 1ère catégorie

   Déclaration paritaire précisant qu'il ne faut pas remplir toutes les conditions d'une catégorie déterminée pour pouvoir accéder celle-ci

2. Remplacement de CCT :

   CCT 23.06.09 – AR 17.03.10 – MB 02.06.10

3. Durée :

   À partir du 1er octobre 2011 et pour une durée indéterminée

111. Classification professionnelle

Convention collective de travail du 20 octobre 2011, modifiée par convention collective de travail du 25 janvier 2012

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

En exécution de l'article 19 de l'accord national 2011-2012 du 10 octobre 2011.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

Art. 2.

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

CHAPITRE II. – Classification professionnelle

Art. 3.

Les ouvriers sont répartis dans une des 6 catégories de qualification définies ci-après :

A. Ouvrier non-qualifié

Qualités personnelles :
- connaissance et formation minimum :
  - connaissances scolaires élémentaires.
- aptitudes :
  - doit pouvoir travailler en équipe et aider un ouvrier plus spécialisé dans l'exécution de son travail ;
  - doit pouvoir exécuter des ordres et des tâches simples sous la conduite d'autres personnes ;
  - doit appliquer les règles en matière de sécurité.

Activités :
- intellectuelles :
  - exécuter minutieusement les instructions.
- le travail :
  - exécution des tâches ne requérant pas de formation professionnelle spécifique ;
  - travail essentiellement manuel et éventuellement l'entretien des locaux ;
  - travaille uniquement sous la conduite d'un ouvrier plus qualifié.

Responsabilité :
- bien exécuter les instructions données ;
- informer le supérieur des difficultés rencontrées.

B. Ouvrier spécialisé 2ème catégorie

Qualités personnelles :
- connaissances et formations minimums :
  - connaissances spécifiques du métier acquises par la formation scolaire ou par la pratique ;
  - une période de formation de minimum 6 mois pour pouvoir accéder à cette catégorie ;
  - connaît la plupart des outils et la plupart des appareils simples et courants.
- aptitudes :
  - doit pouvoir travailler au sein d'une équipe et aider un ouvrier plus spécialisé dans l'exécution de son travail ;
  - doit appliquer les règles en matière de sécurité.

Activités :
- intellectuelles :
  - comprendre des schémas simples et pouvoir travailler d'après ceux-ci ;
  - faire rapport sur les difficultés rencontrées.
- le travail :
  - effectue des activités préparatoires ;
  - doit pouvoir exécuter des opérations simples et répétitives.

Responsabilité :
- exécuter convenablement le travail exigé.

C. Ouvrier spécialisé 1re catégorie

Qualités personnelles :
- connaissances et formations minimums :
  - une période de formation de minimum 12 mois pour pouvoir accéder à cette catégorie ;
  - connaît les matériaux et appareils courants, leur application et leur condition d'installation ;
  - est en mesure de manier des appareils.
- aptitudes :
  - doit pouvoir travailler aussi bien en équipe que de façon autonome ;
  - doit répondre aux exigences des catégories précédentes ;
  - doit appliquer les règles en matière de sécurité.

Activités :
- intellectuelles :
  - pouvoir comprendre et travailler d'après des schémas simples ;
  - faire rapport sur les difficultés rencontrées.
- le travail :
  - travaille le plus souvent sous la conduite de quelqu'un ;
  - est en mesure d'exécuter une grande diversité de travaux sur des installations.

Responsabilité :
- exécuter correctement et avec rendement le travail exigé.

D. Ouvrier qualifié 3ème catégorie

Qualités personnelles :
- connaissances et formations minimums :
  - connaît le métier via une connaissance théorique et l'expérience pratique ;
  - connaît tous les matériaux et appareils, leur application et leurs conditions d'installation ;
  - connaît les matériaux de construction où les installations doivent être montées ;
  - peut travailler avec la plupart des appareils de mesures élémentaires ;
  - est en mesure de lire un plan ;
  - connaissance des réglementations en matière de sécurité et de santé ;
  - connaissance des règlements techniques relatifs à ses activités.
- aptitudes :
  - doit pouvoir travailler en équipe et de façon autonome.

Activités :
- intellectuelles :
  - comprendre des schémas, pouvoir les interpréter et y relever les erreurs éventuelles ;
  - doit pouvoir donner des instructions ;
  - doit pouvoir faire un rapport écrit ;
  - est en mesure de travailler sans surveillance à une tâche déterminée.
- le travail :
  - il est apte à s'atteler à une tâche spéciale sans aide ou contrôle.

Responsabilité :
- mener à bien le travail exigé, tant au niveau technique qu'en termes de rendement ;
- pouvoir prendre l'initiative en cas de simples difficultés, en cas de difficultés majeures, il demande l'aide d'un ouvrier de catégorie supérieure ;
- veiller à l'application des règles en matière de sécurité.

E. Ouvrier qualifié 2ème catégorie

Qualités personnelles :
- connaissances et formations minimums :
  - connaît la profession à fond et complètement par la connaissance théorique et l'expérience pratique ;
  - connaît tous les matériaux et appareils, leur application et leurs conditions d'installation ;

- connaît les matériaux de constructions où les installations doivent être montées ;
- est en mesure de travailler avec la plupart des appareils de mesure élémentaires ;
- est en mesure de lire un plan ;
- connaissance des réglementations en matière de sécurité et de santé ;
- connaissance des règlements techniques relatifs à ses activités.

- aptitudes :
  - peut discuter de problèmes techniques avec des tiers

Activités :
- intellectuelles :
  - prévoir les difficultés qui peuvent surgir et trouver une solution de sorte qu'elles ne provoquent pas de perte de temps ;
  - prendre les initiatives nécessaires pour parvenir au résultat demandé ;
  - comprendre des schémas, pouvoir les interpréter et y relever des erreurs éventuelles ;
  - doit être en mesure de donner des instructions ;
  - doit être en mesure de faire un rapport écrit ;
  - peut travailler sans surveillance sur une tâche déterminée.
- le travail :
  - veille au suivi des matériaux ;
  - peut contrôler et réparer des installations de façon autonome.

Responsabilité :
- est responsable de la conduite du chantier tant sur le plan technique que sur le plan organisationnel ;
- fait des rapports écrits à ses supérieurs, discute avec eux des possibilités de réalisation, demande de l'assistance si nécessaire ;
- contrôle la livraison des matériaux, fait les remarques appropriées à ce sujet et tire les conclusions nécessaires concernant l'évolution du travail ;
- fait respecter toutes les règles en matière de sécurité.

F. Ouvrier qualifié 1ère catégorie

Qualités personnelles :
- connaissances minimums :
  - connaît la profession à fond et complètement par la connaissance théorique et l'expérience pratique ;

- connaît tous les matériaux et appareils, leur application et leurs conditions d'installation ;
- connaît les matériaux des constructions où les installations doivent être montées ;
- est en mesure de travailler avec des appareils de mesure ;
- est en mesure de lire un plan et de l'adapter si nécessaire en concertation avec son supérieur ;
- connaissance des réglementations en matière de sécurité et d'hygiène ;
- connaissance des règlements techniques relatifs à ses activités ;
- connaissance des réglementations en matière de gestion du personnel ;
- connaissance de l'administration de la gestion du chantier.

- aptitudes :
  - en plus des qualités inhérentes à la catégorie précédente, l'intéressé pourra aussi traiter des problèmes délicats en obtenant un bon résultat, comme : discuter d'une adaptation du travail s'écartant du devis, pouvoir faire face à des difficultés entre travailleurs.

Activités :
- intellectuelles :
  - veiller à ce qu'aucune difficulté technique - de quelque nature que ce soit - ne surgisse pendant l'exécution du travail, en la prévoyant et en cherchant à appliquer la solution adéquate afin d'éviter des retards dans les travaux.

Responsabilité :
- est responsable de la conduite du chantier tant sur le plan technique que sur le plan organisationnel ;
- fait des rapports écrits à ses supérieurs, discute avec eux des possibilités de réalisation, fait appel à leur aide si nécessaire ;
- contrôle la livraison des matériaux, fait les remarques appropriées à ce sujet et tire les conclusions nécessaires concernant l'évolution du travail ;
- fait respecter toutes les règles en matière de sécurité.
- prend de façon autonome les initiatives nécessaires pour, d'une part fournir toute information nécessaire à la direction et, d'autre part, accomplir de façon rentable les missions qui lui ont été confiées.

Art. 4.

En dérogation aux dispositions prévues à l'article 3 de la présente convention, les ouvriers travaillant dans des entreprises ayant comme activité principale le

commerce d'équipement électriques et qui exercent toujours et exclusivement une ou plusieurs des fonctions ci-après :

a) travaux de nettoyage des locaux et machines ;
b) la surveillance sur la sécurité des locaux et installations (par exemple : veilleur de nuit et portier) ;
c) le chargement, le déchargement, la manipulation, le stockage, l'emballage des matériaux et marchandises, d'une façon générale, toutes fonctions pour lesquelles aucune qualification n'est requise, sont réparties dans les catégories de qualification définies ci-après :

A. Ouvrier non-qualifié : l'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissances spéciales ni aptitudes physiques particulières et qui effectue les travaux les plus simples qui ne réclament pas de temps d'apprentissage ;
B. Ouvrier spécialisé 2ème catégorie : l'ouvrier capable d'effectuer des travaux simples et généralement répétés qui n'exigent qu'une formation professionnelle acquise après une courte période d'assimilation ;
C. Ouvrier spécialisé 1ère catégorie : l'ouvrier spécialisé qui exécute son travail avec l'habileté voulue et qui dispose des qualités requises.

CHAPITRE III. – Dispositions générales

Art. 5.

Le passage à une catégorie supérieure n'est pas automatique et il appartient à l'employeur ou à son délégué de classer les ouvriers dans l'entreprise. Toutefois, l'employeur veille à ce que les membres du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale, là où un ou plusieurs de ces organes existent, puissent assumer leur rôle en cette matière, dans les meilleures conditions.

Art. 6.

Chaque fiche salariale individuelle et chaque décompte salarial, remis à l'ouvrier, doit mentionner la catégorie professionnelle exacte à laquelle appartient l'intéressé. Chaque ouvrier appartient nécessairement à l'une des catégories professionnelles mentionnées aux articles 3, 4 ou 5. Pour cette mention, il suffit

d'utiliser la lettre distinctive se rapportant à chaque catégorie professionnelle : catégorie « A » ou « B » ou « C » ou « D » ou « E » ou « F ».

Art. 7.

En ce qui concerne la procédure, la partie la plus diligente peut, lorsqu'il n'est pas possible de trouver au niveau de l'entreprise un consensus sur la classification, demander une réunion de conciliation via le président de la sous-commission paritaire.

Art. 8.

Les dispositions de la présente convention collective de travail constituent des avantages minimums qui ne peuvent porter préjudice aux situations plus favorables qui existent dans les entreprises.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace celle du 23 juin 2009, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, concernant la classification professionnelle rendue obligatoire par Arrêté royal 17 mars 2010 (Moniteur belge du 2 juin 2010).

Art. 10.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er octobre 2011 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1er janvier 2013.

Annexe à la convention collective de travail du 20 octobre 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, relative à la classification professionnelle[1]

DECLARATION PARITAIRE CONCERNANT LA CCT CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

« Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein de la SCP 149.1 déclarent par la présente que l'objectif de la description des six catégories professionnelles est de donner une image générale de la connaissance, des aptitudes et des responsabilités qui sont exigées de l'ouvrier afin d'appartenir une certaine catégorie.

Si lors de l'évaluation de l'ouvrier il n'est pas répondu à toutes les exigences d'une certaine catégorie, ceci ne constitue pas nécessairement un empêchement pour l'appartenance à cette catégorie. »

1 Intégrée dans la CCT 25.01.12

CCT : 25.06.14 **AR : 19.03.15** **MB : 09.04.15**
Numéro d'enregistrement : 123.001/CO/149.01
Date d'enregistrement : 19.08.14
Publication de l'enregistrement au MB : 18.09.14

1. Contenu :

   Détermination salariale

   - Fixation des salaires minimums par la sous-commission paritaire
   - Toutes les majorations ou adaptations des salaires minimums tiennent compte de la tension salariale (100-140)
   - Application du salaire d'ancienneté aux salaires horaires minimums
   - Rémunération des étudiants jobistes = 80 % du salaire barémique
   - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation : adaptation des salaires à l'index réel au 1er janvier
   - Règles d'arrondissement en euros :
     - toutes les majorations se font en tenant compte de la 4ème décimale
     - on arrondit à l'eurocent le plus proche :
       - de € ...,0001 à € …,0049 le résultat est arrondi au cent inférieur
       - à partir de € …,0050 le résultat est arrondi au cent supérieur

2. Remplacement de CCT :

   CCT 23.06.09 – AR 17.03.10 – MB 01.06.10

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2014 et pour une durée indéterminée

112. Détermination salariale

Convention collective de travail du 25 juin 2014

DETERMINATION SALARIALE

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2013-2014 du 9 mai 2014.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

Art. 2.

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

CHAPITRE II. – Salaires

Art. 3.

Les salaires horaires minima des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1 sont fixés par la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Art. 4.

§ 1. Les salaires horaires minima des ouvriers classés dans les catégories définies à l'article 3 de la convention collective de travail du 20 octobre 2011,

modifiée par la convention collective du travail du 25 janvier 2012, fixant la classification professionnelle, sont rattachés à la tension barémique suivante :

A. Ouvrier non qualifié	100
B. Ouvrier spécialisé 2ème catégorie	106
C. Ouvrier spécialisé 1ère catégorie	115
D. Ouvrier qualifié 3ème catégorie	125
E. Ouvrier qualifié 2ème catégorie	132
F. Ouvrier qualifié 1ère catégorie	140

§ 2. Les salaires horaires minima des ouvriers classés dans les 3 catégories définies à l'article 4 de la convention collective de travail du 20 octobre 2011, modifiée par la convention collective du travail du 25 janvier 2012, fixant la classification professionnelle, sont rattachés à la tension barémique suivante :

A. Ouvrier non qualifié	100
B. Ouvrier spécialisé 2ème catégorie	106
C. Ouvrier spécialisé 1ère catégorie	115

Art. 5.

Pour l'application des salaires horaires minima fixés par la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, il est accordé aux ouvriers comptant au minimum un an d'ancienneté une majoration de leur salaire d'un minimum de 1 %. Au-delà de cette ancienneté, les salaires horaires minima progressent de façon constante et annuellement à raison de 0,5 % minimum suivant l'ancienneté acquise dans la même qualification et dans la même entreprise.

La prime d'ancienneté est fixée à maximum 13,5 % et est toujours calculée sur les salaires horaires minima de chaque catégorie professionnelle telle que définie aux articles 2 et 3, ainsi qu'au tableau repris en annexe à cette convention collective de travail (régime 38 h/semaine - indexé le 1er janvier 2011 comme fixée dans la convention collective de travail Salaires horaires du 20 octobre 2011). Ce tableau sera donc adapté à chaque adaptation ou majoration des salaires horaires minima.

Art. 6.

L'ouvrier qui assume temporairement la fonction de chef d'équipe dirigeant au moins quatre personnes est augmenté de 5 à 10 % pour la durée de sa fonction.

Art. 7. – Etudiants jobistes

En dérogation à l'article 4 de la présente convention, les étudiants jobistes ont droit à un salaire horaire qui correspond à 80 % du salaire barémique de la catégorie professionnelle de l'ouvrier exerçant une fonction comparable à celle assurée par le jobiste.

Il est entendu par « étudiant jobiste » : les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants qui sont sous-traits à l'application de la Loi O.N.S.S. et ceci conformément l'article 17 bis de l'Arrêté Royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 revisant l'Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (arrêté d'exécution de la loi O.N.S.S., 28 novembre 1969).

Art. 8.

Pour l'application du présent chapitre, il est entendu que le montant du salaire constitue des minima et qu'il ne peut en aucun cas porter préjudice aux situations acquises, ni à la hiérarchie existant dans chaque catégorie de salaire. Les salaires effectivement payés peuvent toujours faire l'objet de négociations au sein des entreprises en tenant compte du niveau général des salaires existant dans la région.

On tendra à donner à chacun le salaire correspondant à sa qualification réelle, en tenant compte de la nécessité d'une saine hiérarchie et de l'intention commune aux organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, de rémunérer à des taux suffisants les qualifications supérieures.

CHAPITRE III. – Liaison des salaires à l'index social

Art. 9.

Les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés sont rattachés à l'index social, établi mensuellement par le Service Public Fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Tous les calculs d'indices sont établis, compte tenu de la troisième décimale et sont arrondis au centième, le demi-centième étant arrondi au centième supérieur.

Art. 10.

Depuis 2005, les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectifs seront chaque fois adaptés à l'index réel le 1er janvier. L'adaptation est calculée en comparant l'index social du mois de décembre de l'année calendrier précédente à l'index social du mois de décembre de l'année calendrier d'avant.

CHAPITRE IV. – Dispositions particulières

Art. 11.

Conformément aux dispositions légales, toutes les majorations ou adaptations de salaires sont calculées tenant compte de la quatrième décimale.

Le résultat de ces majorations ou adaptations des salaires est arrondi à l'eurocentime le plus proche.

Exemple

- de € ….,0001 à € ….,0049, le résultat est arrondi à l'eurocentime inférieur
- de € ….,0050 à € ….,0099, le résultat est arrondi à l'eurocentime supérieur

Art. 12.

Lorsqu'une majoration coïncide avec une adaptation, la majoration est appliquée en premier lieu.

CHAPITRE V. – Dispositions finales

Art. 13.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 24 juin 2003 concernant la détermination du salaire, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, rendue obligatoire par Arrêté royal du 16 juin 2004 (Moniteur belge du 13 juillet 2004).

Art. 14.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1er janvier 2016.

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25 JUIN 2014 « DETERMINATION DU SALAIRE »

En application de l'article 5 de cette convention, l'ancienneté doit avoir été acquise dans la même qualification et dans la même entreprise.

Régime : 38 h/semaine/Indexé le 1er janvier 2014 Majorations pour ancienneté sur base des salaires horaires minima À partir du 1er janvier 2014 et en EUR						
Cat.	**A.**	**B.**	**C.**	**D.**	**E.**	**F.**
Années						
0-1	12,30	13,04	14,15	15,38	16,24	17,22
1	12,42	13,17	14,29	15,53	16,40	17,39
2	12,48	13,24	14,36	15,61	16,48	17,48
3	12,55	13,30	14,43	15,69	16,56	17,56
4	12,61	13,37	14,50	15,76	16,65	17,65
5	12,67	13,43	14,57	15,84	16,73	17,74
6	12,73	13,50	14,65	15,92	16,81	17,82
7	12,79	13,56	14,72	16,00	16,89	17,91
8	12,85	13,63	14,79	16,07	16,97	17,99
9	12,92	13,69	14,86	16,15	17,05	18,08
10	12,98	13,76	14,93	16,23	17,13	18,17
11	13,04	13,82	15,00	16,30	17,21	18,25
12	13,10	13,89	15,07	16,38	17,30	18,34
13	13,16	13,95	15,14	16,46	17,38	18,43
14	13,22	14,02	15,21	16,53	17,46	18,51
15	13,28	14,08	15,28	16,61	17,54	18,60
16	13,35	14,15	15,35	16,69	17,62	18,68

Régime : 38 h/semaine/Indexé le 1er janvier 2014 Majorations pour ancienneté sur base des salaires horaires minima À partir du 1er janvier 2014 et en EUR						
Cat.	**A.**	**B.**	**C.**	**D.**	**E.**	**F.**
Années						
17	13,41	14,21	15,42	16,76	17,70	18,77
18	13,47	14,28	15,49	16,84	17,78	18,86
19	13,53	14,34	15,57	16,92	17,86	18,94
20	13,59	14,41	15,64	16,99	17,95	19,03
21	13,65	14,47	15,71	17,07	18,03	19,11
22	13,71	14,54	15,78	17,15	18,11	19,20
23	13,78	14,60	15,85	17,23	18,19	19,29
24	13,84	14,67	15,92	17,30	18,27	19,37
25	13,90	14,74	15,99	17,38	18,35	19,46
26	13,96	14,80	16,06	17,46	18,43	19,54

CCT : 02.12.21 **AR :** **MB :**
Numéro d'enregistrement : 170.307/CO/149.01
Date d'enregistrement : 17.02.22
Publication de l'enregistrement au MB le : 28.02.22

1. Contenu :

   Salaires horaires

   - Augmentation des salaires minimums et effectifs de 0,4 % au 01.12.21
   - Détermination des salaires horaires minimums
   - Compléments d'ancienneté
   - Détermination des salaires des étudiants jobistes
   - Liaison des salaires à l'index : adaptation des salaires à l'index réel au 1er janvier

2. Remplacement de CCT :

   CCT 26.06.19 – AR 11.11.19 – MB 25.11.19 – Numéro d'enregistrement 152.843/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er décembre 2021 et pour une durée indéterminée

120. Salaires horaires

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

SALAIRES HORAIRES

En exécution de l'article 4 de la convention collective de travail du 2 décembre 2021 relative à l'accord national 2021-2022.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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. – Salaires

Art. 2. – Salaires horaires minima

Les salaires horaires minima, indexés le 1er janvier 2021 sur base de l'indice de référence 107,72 (décembre 2020), sont augmentés le 1er décembre 2021, de 0,4 %.

Les salaires horaires minima d'application à partir du 1er décembre 2021 sont :

	CATEGORIES	Tension	38 h/semaine 01/12/21 €
A.	Ouvrier non qualifié	100	€ 13,63
B.	Ouvrier spécialisé 2e catégorie	106	€ 14,45
C.	Ouvrier spécialisé 1e catégorie	115	€ 15,67
D.	Ouvrier qualifié 3e catégorie	125	€ 17,04
E.	Ouvrier qualifié 2e catégorie	132	€ 17,99
F.	Ouvrier qualifié 1e catégorie	140	€ 19,08

Art. 3. – Compléments d'ancienneté

Conformément à l'article 5 de la convention collective de travail du 25 juin 2014 relative à la détermination salariale, enregistrée le 19 août 2014 sous le numéro 123.001/CO/149.01 et rendue obligatoire par Arrêté royal le 19 mars 2015 (*MB* 9 avril 2015), une prime d'ancienneté est calculée sur les salaires horaires minima de chaque catégorie professionnelle, donnant lieu à une adaptation du tableau des majorations pour ancienneté à chaque adaptation ou majoration des salaires horaires minima.

Dès lors, le tableau fixé comme suit remplace le tableau en annexe de la convention collective de travail du 25 juin 2014 précitée relative à la détermination salariale, et ce à partir du 1er décembre 2021 :

MAJORATIONS POUR ANCIENNETE SUR BASE DES SALAIRES HORAIRES MINIMA 38h/semaine 01/12/2021 €						
Cat. Anc.	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**
0-1 an	13,63	14,45	15,67	17,04	17,99	19,08
1 an	13,77	14,59	15,83	17,21	18,17	19,27
2 ans	13,83	14,67	15,91	17,30	18,26	19,37
3 ans	13,90	14,74	15,98	17,38	18,35	19,46
4 ans	13,97	14,81	16,06	17,47	18,44	19,56
5 ans	14,04	14,88	16,14	17,55	18,53	19,65
6 ans	14,11	14,96	16,22	17,64	18,62	19,75
7 ans	14,18	15,03	16,30	17,72	18,71	19,84
8 ans	14,24	15,10	16,38	17,81	18,80	19,94
9 ans	14,31	15,17	16,45	17,89	18,89	20,03
10 ans	14,38	15,24	16,53	17,98	18,98	20,13
11 ans	14,45	15,32	16,61	18,06	19,07	20,22
12 ans	14,52	15,39	16,69	18,15	19,16	20,32
13 ans	14,58	15,46	16,77	18,23	19,25	20,42
14 ans	14,65	15,53	16,85	18,32	19,34	20,51
15 ans	14,72	15,61	16,92	18,40	19,43	20,61
16 ans	14,79	15,68	17,00	18,49	19,52	20,70
17 ans	14,86	15,75	17,08	18,57	19,61	20,80
18 ans	14,92	15,82	17,16	18,66	19,70	20,89
19 ans	14,99	15,90	17,24	18,74	19,79	20,99
20 ans	15,06	15,97	17,32	18,83	19,88	21,08
21 ans	15,13	16,04	17,39	18,91	19,97	21,18
22 ans	15,20	16,11	17,47	19,00	20,06	21,27
23 ans	15,27	16,18	17,55	19,08	20,15	21,37
24 ans	15,33	16,26	17,63	19,17	20,24	21,47
25 ans	15,40	16,33	17,71	19,26	20,33	21,56
26 ans	15,47	16,40	17,79	19,34	20,42	21,66

Art. 4. – Etudiants jobistes

Conformément à l'article 7 de la convention collective de travail du 25 juin 2014 précitée relative à la détermination salariale, les étudiants jobistes ont droit à 80 % des montants mentionnés à l'article 2 de la présente convention et ce pour la catégorie professionnelle de l'ouvrier exerçant une fonction comparable à celle assurée par le jobiste.

Les salaires des étudiants jobistes sont dès lors à partir du 1er décembre 2021 fixés, comme suit :

CATEGORIES		Tension	38 h/semaine 01/12/21 €
A.	Ouvrier non qualifié	100	€ 10,90
B.	Ouvrier spécialisé 2e catégorie	106	€ 11,56
C.	Ouvrier spécialisé 1e catégorie	115	€ 12,54
D.	Ouvrier qualifié 3e catégorie	125	€ 13,63
E.	Ouvrier qualifié 2e catégorie	132	€ 14,39
F.	Ouvrier qualifié 1e catégorie	140	€ 15,26

Art. 5. – Salaires effectivement payés

Les salaires horaires effectivement payés, indexés le 1er janvier 2021 sur base de l'indice de référence 107,72 (décembre 2020), sont augmentés le 1er décembre 2021, de 0,4 %.

En dérogation à l'alinéa précédent, la marge de 0,4 % peut être concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise, tel que prévu à l'article 5 de la convention collective de travail du 2 décembre 2021 relative à l'accord national 2021-2022.

Art. 6. – Liaison des salaires à l'index social

Les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés en vigueur au 1er décembre 2021 varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 25 juin 2014 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2019 relative aux salaires horaires, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée le 24 juillet 2019 sous le numéro 152.843/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 11 novembre 2019 (*MB* du 25 novembre 2019).

Art. 8.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er décembre 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1er décembre 2023.

Art. 9.

Conformément à l'article 14.1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaire, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 22.09.20 AR : 20.04.21 MB : 24.06.21
Numéro d'enregistrement : 162.265/CO/149.01
Date d'enregistrement : 10.12.20
Publication de l'enregistrement au MB : 23.12.20

1. Contenu :

   Prime de fin d'année – régime général

   - Paiement par le Fonds de sécurité d'existence : vers le 15 décembre
   - Montant de la prime de fin d'année : 8,33 % du salaire brut pendant la période de référence
   - Période de référence : du 1er juillet au 30 juin
   - Modalités d'octroi
     - Condition d'ancienneté :
       - au moins 65 jours prestés ou assimilés au 30 juin (30 jours pour les travailleurs à temps partiel)
       - jours assimilés :
         - accident et maladie ordinaires
         - exercice d'une fonction dans les tribunaux du travail ou commissions et juridictions
         - jours fériés et jours de remplacement pendant une période de chômage temporaire
         - incapacité de travail avec complément ou avance conformément aux CCT 12*bis* et 13*bis*
         - jours de congé de récupération dans le cadre de la réduction du temps de travail, non payés au moment où ces jours sont effectivement pris
         - les 12 premiers mois d'interruption du travail suite à un accident et à une maladie ordinaires
         - protection de la maternité
         - congé de paternité ou de naissance, congé d'adoption et congé parental d'accueil
         - congé prophylactique
         - accident du travail
         - maladie professionnelle
         - jours de chômage temporaire (accident technique, force majeure, force majeure médicale, vacances annuelles et grève/lock-out)
         - jours de chômage temporaire pour raisons économiques
         - jours de chômage temporaire pour cause d'intempéries
         - jours de vacances jeunes et vacances seniors
         - congé pour soins
         - jours de chômage temporaire pour cause de force majeure - corona

- Calcul prime de fin d'année :
  - jours assimilés (max. 1/3 du nombre de jours prestés) :
    - accident et maladie ordinaires
    - exercice d'une fonction dans les tribunaux du travail ou commissions et juridictions
    - jours fériés et jours de remplacement pendant une période de chômage temporaire
    - incapacité de travail avec complément ou avance conformément aux CCT 12*bis* et 13*bis*
    - jours de congé de récupération dans le cadre de la réduction du temps de travail, non payés au moment où ces jours sont effectivement pris
    - les 12 premiers mois d'interruption du travail suite à un accident et à une maladie ordinaires
    - protection de la maternité
    - congé de paternité ou de naissance, congé d'adoption et congé parental d'accueil
    - congé prophylactique
    - accident du travail
    - maladie professionnelle
    - jours de chômage temporaire (accident technique, force majeure, force majeure médicale, vacances annuelles et grève/ lock-out)
    - jours de chômage temporaire pour raisons économiques
    - jours de chômage temporaire pour cause d'intempéries
    - jours de vacances jeunes et vacances seniors
    - congé pour soins
    - jours de chômage temporaire pour cause de force majeure - corona
- Perte du droit : licenciement pour motif grave
- Prorata :
  - les ouvriers qui comptent moins d'un an de service, mais qui sont inscrits depuis plus de 65 jours ouvrables ou assimilés dans le registre du personnel de l'entreprise
  - un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée atteignant une durée globale de minimum 65 jours ouvrables ou assimilés
  - fin du contrat pour cause de force majeure
  - fin du contrat de commun accord
  - licenciement
  - démission/départ volontaire de l'ouvrier
- Prime versée dans son intégralité :
  - RCC
  - pension
- Ayants droit d'un ouvrier décédé pendant la période de référence : prime de base de 1 660 euros

2. Remplacement de CCT :

   CCT 27.09.19 – AR 29.06.18 – MB 26.07.18 – Numéro d'enregistrement 142.858/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er avril 2020 et pour une durée indéterminée

130-a. Prime de fin d'année - régime général

Convention collective de travail du 22 septembre 2020

PRIME DE FIN D'ANNÉE - RÉGIME GÉNÉRAL

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, à l'exception de celles qui sont affiliées à la Fédération de l'Electricité et de l'Electronique (FEE).

Cette organisation dépose chaque année, au plus tard le 1er mars, sa liste de membres à l'Office national de sécurité sociale.

Art. 2.

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

CHAPITRE II. – Dispositions générales

Art. 3.

A l'exception des employeurs appartenant à la FEE, comme précisé à l'article 1er, tous les employeurs appartenant au secteur des Electriciens, installation et distribution, paient une prime de fin d'année à leurs ouvriers selon les modalités et conditions, inscrites dans la présente convention collective de travail.

Pour assurer la perception et le paiement de la prime de fin d'année, il fut procédé au sein du « Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens »

à la mise en place d'une section prime de fin d'année, responsable des matières qui lui ont été conférées ainsi qu'à la création d'une Cellule de coordination assurant entre autres la préparation des paiements de la prime de fin d'année et le traitement administratif des dossiers de prime de fin d'année.

Pour les employeurs assujettis à la sécurité sociale belge (Office national de sécurité sociale), la prime de fin d'année est payée par le fonds de sécurité d'existence. Les employeurs étrangers qui ne sont pas assujettis à la sécurité sociale belge (Office national de sécurité sociale) paient cette prime de fin d'année directement à leurs ouvriers.

CHAPITRE III. – Financement

Art. 4.

Tous les employeurs versent via les services de l'Office national de sécurité sociale et par trimestre, 7,80 p.c. des salaires bruts à 108 p.c. de leurs ouvriers augmentés de la cotisation patronale à l'Office national de sécurité sociale.

Seulement au cas où les réserves cumulées du « Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens », pour la prime de fin d'année, dépasseraient 1 250 000,00 EUR, cette cotisation de base peut être diminuée, sans jamais descendre au-dessous des 7,70 p.c.

Tenant compte de la cotisation patronale due à l'Office national de sécurité sociale, le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence détermine trimestriellement la cotisation totale qui doit être payée par les employeurs.

CHAPITRE IV. – Objet du conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence

Art. 5.

Le fonds de sécurité d'existence reçoit les cotisations versées par les employeurs. La section prime de fin d'année au sein du fonds de sécurité d'existence gère paritairement ces montants.

Art. 6.

La Cellule de coordination au sein du fonds de sécurité d'existence s'occupe de toutes les formalités administratives et des retenues légales indispensables dans le cadre de la prime de fin d'année.

Art. 7.

La Cellule de coordination assure la procédure de paiement de la prime de fin d'année.

Art. 8.

La section prime de fin d'année au sein du Fonds de sécurité d'existence retient sur les cotisations versées les frais administratifs nécessaires au financement de sa tâche et au financement des frais de fonctionnement de la Cellule de coordination.

CHAPITRE V. – Montant de la prime de fin d'année

Art. 9.

Le fonds de sécurité d'existence paie aux ouvriers qui répondent aux modalités définies au chapitre VI - Modalités d'octroi - une prime de fin d'année de 8,33 p.c. du salaire brut perçu pendant la période de référence dans le secteur.

CHAPITRE VI. – Modalités d'octroi

Art. 10. – Condition d'ancienneté

La prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers qui, au 30 juin de l'année considérée, comptent au moins 65 jours ouvrables ou assimilés dans une ou plusieurs entreprises du secteur.

Les ouvriers occupés dans un régime de travail à temps partiel, doivent avoir une ancienneté de 30 jours ouvrables ou assimilés dans une ou plusieurs entreprises du secteur.

La condition d'ancienneté mentionnée ci-dessus peut être remplie sur une période de 2 années de réf consécutives, si les 65 jours prestés ou assimilés sont étalés sur 2 années de référence consécutives en 1 seule période ininterrompue

Les jours ouvrables sont tous les jours repris par un code de 1 à 5 dans la DMFA.

Les jours assimilés suivants entrent en ligne de compte pour le calcul de la condition d'ancienneté :

- accident et maladie (payées par l'employeur à l'occasion de la 2ème semaine de salaire garanti), reprise par le code 10 dans la DMFA ;
- exercice d'une fonction dans les tribunaux du travail ou commissions et juridictions en vue de l'application de la législation sociale, reprise par le code 10 dans la DMFA ;
- jours fériés et de remplacement pendant une période de chômage temporaire, repris par le code 10 dans la DMFA ;
- incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail 12*bis* et 13*bis*, repris par le code 11 dans la DMFA ;
- jours de congé de récupération dans le cadre de la réduction du temps de travail, non payés au moment où ces jours sont effectivement pris, repris par le code 20 dans la DMFA ;
- jours compris dans les 1ers douze mois d'interruption du travail suite à un accident et à une maladie, repris par le code 50 dans la DMFA ;
- protection de la maternité, repris par le code 51 dans la DMFA ;
- congé de paternité ou de naissance, congé d'adoption et congé parental d'accueil, reprise par le code 52 de la DMFA ;
- jours d'interruption du travail suite à un congé prophylactique, reprise par le code 53 de la DMFA ;
- accident du travail (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS), repris par le code 60 dans la DMFA ;
- maladie professionnelle (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS), reprise par le code 61 dans la DMFA ;

- jours de chômage temporaire – autres que le chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries et force majeure corona (accident technique, force majeure, force majeure médicale, vacances annuelles et grève/lock-out), repris par le code 70 dans la DMFA ;
- jours de chômage temporaire pour raisons économiques, repris par le code 71 dans la DMFA ;
- jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie, repris par le code 72 dans la DMFA ;
- jours de vacances jeunes et vacances seniors, repris par le code 73 dans la DMFA ;
- congé pour soins d'accueil, repris par le code 75 dans la DMFA ;
- jours de chômage temporaire pour cause de force majeure - corona, repris par le code 77 dans la DMFA.

Art. 11. – Calcul prime de fin d'année

Les jours assimilés suivants sont pris en considération pour le calcul de la prime de fin d'année :

- accident et maladie (payées par l'employeur à l'occasion de la 2ème semaine de salaire garanti), reprise par le code 10 dans la DMFA ;
- exercice d'une fonction dans les tribunaux du travail ou commissions et juridictions en vue de l'application de la législation sociale, reprise par le code 10 dans la DMFA ;
- jours fériés et de remplacement pendant une période de chômage temporaire, repris par le code 10 dans la DMFA ;
- incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail 12*bis* et 13*bis*, repris par le code 11 dans la DMFA ;
- jours de congé de récupération dans le cadre de la réduction du temps de travail, non payés au moment où ces jours sont effectivement pris, repris par le code 20 dans la DMFA ;
- jours compris dans les 1ers douze mois d'interruption du travail suite à un accident et à une maladie, repris par le code 50 dans la DMFA ;
- protection de la maternité, repris par le code 51 dans la DMFA ;
- congé de paternité ou de naissance, congé d'adoption et congé parental d'accueil, reprise par le code 52 de la DMFA ;
- jours d'interruption du travail suite à un congé prophylactique, reprise par le code 53 de la DMFA ;

- accident du travail (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS), repris par le code 60 dans la DMFA ;
- maladie professionnelle (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS), reprise par le code 61 dans la DMFA ;
- jours de chômage temporaire – autres que le chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries et force majeure corona (accident technique, force majeure, force majeure médicale, vacances annuelles et grève/lock-out), repris par le code 70 dans la DMFA ;
- jours de chômage temporaire pour raisons économiques, repris par le code 71 dans la DMFA ;
- jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie, repris par le code 72 dans la DMFA ;
- jours de vacances jeunes et vacances seniors, repris par le code 73 dans la DMFA ;
- congé pour soins d'accueil, repris par le code 75 dans la DMFA ;
- jours de chômage temporaire pour cause de force majeure - corona, repris par le code 77 dans la DMFA.

Le nombre maximum de jours ainsi assimilés pris en considération est fixé à un tiers du nombre de jours prestés pendant la période de référence.

Par « jours prestés » on entend : les jours payés en vertu de la législation et en exécution de toutes les conventions collectives de travail applicables.

Art. 12.

Ont droit à une prime de fin d'année calculée au prorata des jours prestés pendant la période de référence :

- les ouvriers qui comptent moins d'un an de service pendant la période de référence, mais qui sont inscrits depuis plus de 65 jours ouvrables ou assimilés dans le registre du personnel de l'entreprise ;
- les ouvriers qui ont, pendant la période de référence, un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée atteignant une durée globale de minimum 65 jours ouvrables ou assimilés. Les périodes de minimum 65 jours ouvrables ou assimilés sont additionnées en vue de procéder au paiement d'une seule prime de fin d'année ;

- les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise ;
- les ouvriers qui sont licenciés excepté les ouvriers licenciés pour motifs graves ;
- les ouvriers dont le contrat de travail prend fin pour des raisons de force majeure ;
- les ouvriers, dont le contrat de travail prend fin en commun accord.

Art. 13.

Reçoivent la prime de fin d'année intégrale :

- les ouvriers qui sont licenciés en raison de leur départ en prépension/régime au chômage avec complément d'entreprise ;
- les ouvriers qui partent en pension.

Art. 14.

Les ayants droit d'un ouvrier décédé pendant la période de référence reçoivent une prime de fin d'année de base s'élevant à 1 660,00 EUR.

Art. 15.

Pour l'application des dispositions de cette convention collective de travail, il faut entendre par période de référence la période de douze mois à partir du 1er juillet de l'année calendrier précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année calendrier en cours.

CHAPITRE VII. – Paiement de la prime de fin d'année

Art. 16.

La Cellule de coordination effectue un calcul individuel de la prime de fin d'année.

La base pour le calcul de la prime de fin d'année est la prime de fin d'année brute, à laquelle s'applique la réglementation en vigueur en matière de retenue pour l'Office national de sécurité sociale et de précompte professionnel.

Art. 17.

La Cellule de coordination établit une fiche de fin d'année faisant état du calcul de la prime de fin d'année comme décrit à l'article 16.

Art. 18.

Le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence fixe les modalités du paiement qui est effectué avant le 31 décembre suivant la fin de la période de référence sur base des données salariales disponibles à ce moment.

CHAPITRE VIII. – Solde après paiement de la prime de fin d'année

Art. 19.

Les modalités d'affectation du solde, subsistant éventuellement après paiement de la prime de fin d'année, sont fixées par le conseil d'administration du « Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens ».

CHAPITRE IX. – Dispositions finales

Art. 20.

Le fonds de sécurité d'existence garantit en tout cas, moyennant le financement prévu dans ses statuts, la prime de fin d'année visée à l'article 9 à tous les ouvriers régulièrement inscrits au registre du personnel des employeurs visés à l'article 1er.

Art. 21.

§ 1. La présente convention collective de travail remplace celle du 27 septembre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, relative à la prime de fin d'année - régime général, enregistrée le 24 novembre 2017 sous le numéro 142.858/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 29 juin 2018 (MB 26 juillet 2018).

§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution. Ce préavis de 6 mois peut seulement prendre effet au 1er janvier de l'année calendrier suivante.

Art. 22.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 07.06.22 **AR :** **MB :**
Numéro d'enregistrement : /CO/149.01
Date d'enregistrement :
Publication de l'enregistrement au MB le :

1. Contenu :

   Prime de fin d'année

   - Paiement par le Fonds de sécurité d'existence : vers le 15 décembre
   - Montant prime de fin d'année : 8,33 % du salaire brut au cours de la période de référence
   - Période de référence : du 1er juillet au 30 juin
   - Calcul prime de fin d'année :
     - jours assimilés :
       - accident et maladie ordinaire
       - exercice d'une fonction dans les tribunaux du travail ou commissions et juridictions
       - jours fériés et de remplacement pendant une période de chômage temporaire
       - incapacité de travail avec complément ou avance, conformément aux CCT 12*bis* et 13*bis*
       - jours de congé de récupération dans le cadre de la réduction du temps de travail, non payés au moment où ces jours sont pris effectivement
       - jours de service militaire
       - les 12 premiers mois d'interruption du travail suite à un accident ou à une maladie ordinaire
       - protection de la maternité
       - congé de paternité ou de naissance, congé d'adoption et congé parental d'accueil
       - congé prophylactique
       - accident du travail
       - maladie professionnelle
       - chômage temporaire (accident technique, force majeure, force majeure médicale, vacances annuelles et grève/lock-out)
       - chômage temporaire pour raisons économiques
       - chômage temporaire pour cause d'intempéries
       - vacances jeunes et vacances seniors
       - congé pour soins d'accueil
       - chômage temporaire pour cause de force majeure-corona, de force majeure-inondations et de force majeure-guerre en Ukraine
       - congé pour soins palliatifs

- nombre de jours assimilés jusqu'au 30 juin 2023 :
  - 130 jours ouvrables maximum par période de référence, si l'ouvrier peut prouver au moins 130 jours prestés au cours de la période de référence
  - maximum 1/3 du nombre de jours prestés pendant la période de référence, si l'ouvrier peut prouver moins de 130 jours prestés au cours de la période de référence
- nombre de jours assimilés à partir du 1er juillet 2023 :
  - 130 jours ouvrables maximum par période de référence, si l'ouvrier peut prouver au moins 120 jours prestés au cours de la période de référence
  - maximum 1/3 du nombre de jours prestés pendant la période de référence, si l'ouvrier peut prouver moins de 120 jours prestés au cours de la période de référence
- perte du droit : licenciement pour motif grave
- paiement au prorata :
  - un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée, un contrat pour un travail nettement défini ou un contrat de remplacement
  - démission/départ volontaire par l'ouvrier
  - licenciement par l'employeur
  - fin du contrat de travail pour des raisons de force majeure
  - fin du contrat de travail en commun accord
- prime intégrale (= prime de fin d'année de base, basée sur un salaire journalier moyen pendant la période de référence, multiplié par 260, multiplié par 0,0833) :
  - RCC
  - pension
  - ayants droit d'un ouvrier décédé pendant la période de référence

2. Remplacement de CCT :

- CCT 22.09.20 – AR 20.04.21 - MB 24.06.21 – Numéro d'enregistrement 162.265/CO/149.01
- CCT 11.09.19 – AR 24.11.19 - MB 13.12.19 – Numéro d'enregistrement 154.074/CO/149.01

3. Durée :

À partir du 1er juillet 2021 et pour une durée indéterminée

130-b. Prime de fin d'année

Convention collective de travail du 7 juin 2022

PRIME DE FIN D'ANNÉE

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

Art. 2.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et les ouvrières, à l'exception des étudiants jobistes et des apprentis.

CHAPITRE II. – Dispositions générales

Art. 3.

§ 1. Tous les employeurs appartenant au secteur des Électriciens, installation et distribution, paient une prime de fin d'année à leurs ouvriers selon les modalités et conditions inscrites dans la présente convention collective de travail.

§ 2. Pour assurer la perception et le paiement de la prime de fin d'année, il a été procédé au sein du « Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens » à la mise en place d'une section prime de fin d'année, responsable des matières qui lui ont été conférées et assurant entre autres la préparation des paiements de la prime de fin d'année et le traitement administratif des dossiers de prime de fin d'année.

§ 3. Pour les employeurs assujettis à la sécurité sociale belge (Office national de sécurité sociale), la prime de fin d'année est payée par le fonds de sécurité d'existence. Les employeurs étrangers qui ne sont pas assujettis à la sécurité sociale belge (Office national de sécurité sociale) paient cette prime de fin d'année directement à leurs ouvriers.

CHAPITRE III. – Financement

Art. 4.

§ 1. Tous les employeurs versent via les services de l'Office national de sécurité sociale et par trimestre, 7,80 p.c. des salaires bruts à 108 p.c. de leurs ouvriers augmentés de la cotisation patronale à l'Office national de sécurité sociale.

§ 2. Ce n'est qu'au cas où les réserves cumulées du « Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens », pour la prime de fin d'année, dépasseraient 1 250 000,00 EUR, que cette cotisation de base pourrait être diminuée, sans jamais descendre au-dessous des 7,70 p.c.

§ 3. Tenant compte de la cotisation patronale due à l'Office national de sécurité sociale, le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence détermine trimestriellement la cotisation totale qui doit être payée par les employeurs.

§ 4. Pour la période s'étendant du 1er juillet 2021 au 30 novembre 2021, les entreprises, connues au 4ème trimestre 2021, relevant de la catégorie 467 n'ont pas versé de contribution au Fonds de sécurité d'existence pour la prime de fin d'année.

Les travailleurs qui, au cours de la période de référence du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022, étaient employés par une entreprise ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, ont toutefois droit à une prime de fin d'année à charge du Fonds de sécurité d'existence, selon les modalités prévues par la présente convention collective.

Si les entreprises de la catégorie 467 visées à l'annexe 1 de la présente convention collective quittent le secteur dans un délai de 5 ans à comp-

ter du 1er décembre 2021, elles doivent financer la prime de fin d'année à concurrence de 5/12 de la période de référence. À cet effet, l'entreprise versera une contribution supplémentaire au Fonds de sécurité d'existence selon la formule suivante :

[(masse salariale période de référence + prime de fin d'année période de référence) x 5/12] x 108 % x 13,15 %.

Par « les entreprises qui quittent le secteur » il faut entendre :

- les entreprises qui quittent le secteur avec tous leurs ouvriers, pour rejoindre le champs de compétence d'une autre (sous-) commission paritaire ;

- les entreprises qui quittent le secteur partiellement, pour rejoindre le champs de compétence d'une autre (sous-) commission paritaire : avec au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant 23 ouvriers et moins, d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises occupant entre 24 et 47 ouvriers, d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises occupant entre 48 et 79 ouvriers et d'au moins 10 ouvriers dans les entreprises occupant 80 ouvriers et plus.

VOLTA examine chaque trimestre si la contribution supplémentaire doit être réclamée ou non sur la base des modalités ci-dessus..

CHAPITRE IV. – Objet du conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence

Art. 5.

Le fonds de sécurité d'existence reçoit les cotisations versées par les employeurs via l'ONSS. La section prime de fin d'année au sein du fonds de sécurité d'existence gère paritairement ces montants.

Art. 6.

La section prime de fin d'année au sein du fonds de sécurité d'existence s'occupe de toutes les formalités administratives et des retenues légales indispensables dans le cadre de la prime de fin d'année.

Art. 7.

La section prime de fin d'année assure la procédure de paiement de la prime de fin d'année.

Art. 8.

La section prime de fin d'année au sein du Fonds de sécurité d'existence retient sur les cotisations versées les frais administratifs nécessaires au financement de sa tâche.

CHAPITRE V. – Montant de la prime de fin d'année

Art. 9.

Le fonds de sécurité d'existence paie aux ouvriers, conformément aux modalités définies au chapitre VI - Modalités d'octroi, une prime de fin d'année de 8,33 p.c. du salaire brut perçu pendant la période de référence dans le secteur.

Par salaire brut, il faut entendre tous les salaires pour lesquels des cotisations de sécurité sociale doivent être perçues et qui sont indiqués dans la DMFA sous les codes de rémunération de 1 à 6 inclus.

CHAPITRE VI. – Modalités d'octroi

Art. 10. – Calcul prime de fin d'année

§ 1. Pour le calcul de la prime de fin d'année, les périodes de suspension du contrat de travail détaillées ci-après sont assimilées à des prestations effectives :

- accident et maladie (payées par l'employeur à l'occasion de la 2ème semaine de salaire garanti), reprise par le code 10 dans la DMFA ;

- exercice d'une fonction dans les tribunaux du travail ou commissions et juridictions en vue de l'application de la législation sociale, reprise par le code 10 dans la DMFA ;

- jours fériés et de remplacement pendant une période de chômage temporaire, repris par le code 10 dans la DMFA ;

- incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail 12*bis* et 13*bis*, repris par le code 11 dans la DMFA ;

- jours de congé de récupération dans le cadre de la réduction du temps de travail, non payés au moment où ces jours sont effectivement pris, repris par le code 20 dans la DMFA ;

- service militaire, repris par le code 26 dans la DMFA.

- jours compris dans les 1ers douze mois d'interruption du travail suite à un accident et à une maladie, repris par le code 50 dans la DMFA ;

- protection de la maternité, repris par le code 51 dans la DMFA ;

- congé de paternité ou de naissance, congé d'adoption et congé parental d'accueil, reprise par le code 52 de la DMFA ;

- jours d'interruption du travail suite à un congé prophylactique, reprise par le code 53 de la DMFA ;

- accident du travail (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS), repris par le code 60 dans la DMFA ;

- maladie professionnelle (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS), reprise par le code 61 dans la DMFA ;

- jours de chômage temporaire – autres que le chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries et force majeure corona (accident technique, force majeure, force majeure médicale, vacances annuelles et grève/lock-out), repris par le code 70 dans la DMFA ;

- jours de chômage temporaire pour raisons économiques, repris par le code 71 dans la DMFA ;

- jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie, repris par le code 72 dans la DMFA ;

- jours de vacances jeunes et vacances seniors, repris par le code 73 dans la DMFA ;

- congé pour soins d'accueil, repris par le code 75 dans la DMFA ;

- jours de chômage temporaire pour cause de force majeure - corona, force majeure - inondations et force majeure - guerre en Ukraine, repris par le code 77 dans la DMFA ;

- congé palliatif.

§ 2. Le nombre maximum de jours assimilés pris en considération est fixé à 130 jours ouvrables par période de référence, si le travailleur peut prouver au moins 130 jours prestés pendant cette période de référence.

Le nombre maximum de jours assimilés pris en considération est fixé à un tiers du nombre de jours prestés pendant la période de référence, si le travailleur peut prouver moins de 130 jours prestés pendant cette période de référence.

§ 3. A partir du 1er juillet 2023 le nombre maximum de jours assimilés pris en considération est fixé à 130 jours ouvrables par période de référence, si le travailleur peut prouver au moins 120 jours prestés pendant cette période de référence.

A partir du 1er juillet 2023 le nombre maximum de jours assimilés pris en considération est fixé à un tiers du nombre de jours prestés pendant la période de référence, si le travailleur peut prouver moins de 120 jours prestés pendant cette période de référence.

§ 4. Par « jours prestés », tels que visés à l'article 10 § 2 et § 3, on entend : les jours payés en vertu de la législation et en exécution de toutes les conventions collectives de travail applicables, plus concrètement les jours repris par un code de 1 à 5, le code 14 et le code 20 dans la DMFA.

§ 5. Le salaire à prendre en considération pour les jours assimilés est le salaire journalier moyen pendant la période de référence.

Ce salaire journalier moyen est obtenu en divisant la masse salariale collective totale des 4 trimestres de la période de référence (indiquée dans la DMFA sous le code de rémunération de 1 à 6 inclus) par le nombre de jours payés collectivement (indiqué dans la DMFA sous le code de prestation 1, 3, 4, 5 et 20) de la période de référence.

§ 6. Dans le cadre du congé palliatif, tel que prévu à l'article 10, § 1, 19e de la présente convention collective de travail, des assimilations sont assurées par l'octroi d'une prime forfaitaire, basée sur la formule suivante

- salaire journalier moyen, tel que défini à l'article 10 § 5, pendant la période de référence x 20 x 0,0833, en cas d' une interruption complète pour cause de congé palliatif ;

- salaire journalier moyen, tel que défini à l'article 10 § 5, pendant la période de référence x 20 x 0,0833 / 2, en cas de suspension à mi-temps pour cause de congé palliatif ;

- salaire journalier moyen, tel que défini à l'article 10 § 5, pendant la période de référence x 20 x 0,0833 / 5, en cas de suspension de 1/5e pour cause de congé palliatif.

L'ouvrier introduit un formulaire de demande auprès du Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens, mis à disposition par Volta vzw/asbl.

Il existe un délai de prescription de 5 années.

Art. 11.

Ont droit à une prime de fin d'année calculée au prorata des jours prestés pendant la période de référence :

- les ouvriers qui ont, pendant la période de référence, un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée, ou un contrat pour un travail nettement défini ou un contrat de remplacement ;

- les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise ;

- les ouvriers qui sont licenciés excepté les ouvriers licenciés pour motifs graves ;

- les ouvriers dont le contrat de travail prend fin pour des raisons de force majeure ;

- les ouvriers dont le contrat de travail prend fin en commun accord.

Art. 12.

Reçoivent la prime de fin d'année intégrale :

- les ouvriers qui sont licenciés en raison de leur départ en prépension/régime de chômage avec complément d'entreprise ;

- les ouvriers qui partent à la pension ;

- les ayants droit d'un ouvrier décédé pendant la période de référence.

Par prime de fin d'année intégrale on entend : une prime de fin d'année de base, basée sur un salaire journalier moyen pendant la période de référence, multiplié par 260, multiplié par 0,0833.

Art. 13.

Pour l'application des dispositions de cette convention collective de travail, il faut entendre par période de référence la période de douze mois à partir du 1er juillet de l'année calendrier précédente et jusqu'au 30 juin inclus de l'année calendrier en cours.

CHAPITRE VII. – Paiement de la prime de fin d'année

Art. 14.

Les primes de fin d'année sont calculées individuellement.

La base pour le calcul de la prime de fin d'année est la prime de fin d'année brute, à laquelle s'applique la réglementation en vigueur en matière de retenue pour l'Office national de sécurité sociale et de précompte professionnel.

Art. 15.

Une fiche de fin d'année est établie, faisant état du calcul de la prime de fin d'année comme décrit à l'article 14.

Art. 16.

Le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence fixe les modalités du paiement qui est effectué avant le 31 décembre suivant la fin de la période de référence sur base des données salariales disponibles à ce moment.

CHAPITRE VIII. – Solde après paiement de la prime de fin d'année

Art. 17.

Les modalités d'affectation du solde, subsistant éventuellement après paiement de la prime de fin d'année, sont fixées par le conseil d'administration du « Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens ».

Il existe un délai de prescription de 5 années de cotisation.

CHAPITRE IX. – Dispositions finales

Art. 18.

Le fonds de sécurité d'existence garantit en tout cas, moyennant le financement prévu dans ses statuts, la prime de fin d'année visée à l'article 9 à tous les ouvriers régulièrement inscrits au registre du personnel des employeurs visés à l'article 1er.

Art. 19.

§ 1. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 septembre 2020, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, relative à la prime de fin d'année - régime général, enregistrée le 10 décembre 2020 sous le numéro 162.265/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 20 avril 2021 (MB du 24 juin 2021) et la convention collective de travail du 11 septembre 2019, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, relative à la prime de fin d'année – F.E.E., enregistrée le 30 septembre 2019 sous le numéro 154.074/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 24 novembre 2019 (MB du 13 décembre 2019).

§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution. Ce préavis de 6 mois peut seulement prendre effet au 1er janvier de l'année calendrier suivante.

Art. 20.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

ANNEXE 1

						20214
	Trimestre	EMPL CAT	ONSS	BCE	Employeur	TRAV
1	20214	467	030154583	0402947797	EQUANS SERVICES SA	1200
2	20214	467	031664970	0402969474	IMTECH BELGIQUE SA	88
3	20214	467	033540659	0406129003	VEOLIA NV-SA	689
4	20214	467	034708636	0407178680	RELAITRON SA	10
5	20214	467	048375354	0422672748	SENEC SA	60
6	20214	467	064047547	0404637577	ELTRA NV	46
7	20214	467	066952891	0401345121	SAREM NV	7
8	20214	467	069573055	0405318953	CEBEO NV	204
9	20214	467	080426579	0415144459	ENGELS GROUP BV	26
10	20214	467	080899648	0415569081	E.R.M. NV	2
11	20214	467	086730415	0437237396	REXEL BELGIUM NV	130
12	20214	467	093724309	0425608680	ASOGEM NV	18
13	20214	467	098162156	0423806163	QUINTINES NV	14
14	20214	467	122126685	0457961942	TRANZCOM SA	1
15	20214	467	138170485	0508450838	CEGELEC BUILDING SERVICES SA	117
16	20214	467	151321357	0427465142	HEYNEN NV	1
17	20214	467	155309609	0435352727	EB BORDENBOUW NV	28
18	20214	467	156788956	0437759812	SMEG BELGIUM NV	25
19	20214	467	173658420	0459831270	ALECO BVBA	5
						2671

CCT : 11.09.19 **AR : 24.11.19** **MB : 13.12.19**
Numéro d'enregistrement : 154.074/CO/149.01
Date d'enregistrement : 30.09.19
Publication de l'enregistrement au MB le : 28.10.19

1. Contenu :

   Réglementation prime de fin d'année pour les entreprises qui sont affiliées à la Fédération de l'Électricité et de l'Électronique (identifiables sur base du code ONSS 467)

   - Octroi de la prime de fin d'année aux ouvriers qui sont inscrits dans le registre du personnel de l'entreprise au 30 novembre de l'année de référence
   - Montant de la prime de fin d'année : 8,33 % du salaire annuel brut
   - Assimilations (maximum 150 jours, moyennant au moins six mois de prestations de travail dans l'année de référence) :
     - maladie
     - accident du travail
     - repos d'accouchement
     - congé de naissance et d'adoption
     - chômage temporaire
     - service militaire
     - congé palliatif
   - Prime intégrale :
     - décès
     - pension
     - RCC (moyennant une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise)
   - Perte du droit :
     - licenciement pour faute grave
   - Prorata :
     - licenciement signifié par l'employeur
     - fin de contrat pour force majeure
     - contrat à durée déterminée de minimum 3 mois
     - démission d'un ouvrier ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
   - Paiement par l'employeur : en même temps que la paie la plus proche du 15 décembre de chaque année considérée
   - Période de référence : 1er décembre - 30 novembre

2. Remplacement de CCT :

   CCT 27.09.17 – AR 13.06.18 – MB 10.07.18 – Numéro d'enregistrement 142.859/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er juillet 2019 et pour une durée indéterminée

131-a. Prime de fin d'année - F.E.E.

Convention collective de travail du 11 septembre 2019

PRIME DE FIN D'ANNEE – F.E.E.

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, et affiliées à la Fédération de l'Electricité et de l'Electronique (F.E.E.).

Art. 2.

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

CHAPITRE II. – Modalités d'octroi

Art. 3.

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers visés à l'article 1er, inscrits au 30 novembre de l'année de référence, dans le registre du personnel de l'entreprise.

Art. 4.

Cette prime de fin d'année est fixée à 8,33 % du salaire annuel brut.

Art. 5.

§ 1. Le salaire annuel brut est majoré du salaire normal journalier correspondant aux journées d'absences assimilées à des journées de travail effectif à concurrence de 150 journées par an et pour autant que le bénéficiaire ait, dans l'année de référence, fourni des prestations de travail d'au moins six mois.

§ 2. Par journées assimilées, on entend les journées d'interruption de travail résultant d'une maladie, d'un accident du travail, d'un repos d'accouchement, de congé de naissance ou d'adoption, d'un chômage temporaire, de service militaire ou de congé palliatif.

§ 3. Le salaire normal journalier à prendre en considération est obtenu en divisant le salaire payé pendant la période de référence par le nombre de jours rémunérés au cours de la même période.

Art. 6.

Le montant de la prime de fin d'année peut être réduit à raison de € 2,48 par journée d'absence injustifiée, avec un maximum de € 24,79.

Art. 7.

§ 1. Les ouvriers pensionnés, les ouvriers qui prennent leur prépension et les ayants droit d'un ouvrier décédé, bénéficient de l'intégralité de la prime pour l'année considérée, à condition, pour les ouvriers qui prennent leur prépension, d'avoir 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. Le salaire à prendre en considération est celui des douze derniers mois de la carrière de l'ouvrier.

§3. Par ayant droit, on entend la personne physique qui a supporté les frais de funérailles.

Art. 8.

Les ouvriers qui sont licenciés pour motif grave, perdent le droit à la prime.

Art. 9.

Les ouvriers licenciés durant la période de référence pour tout autre motif que le motif grave, bénéficient de la prime au prorata des prestations fournies pendant ladite période.

Les ouvriers dont le contrat de travail prend fin pour des raisons de force majeure, bénéficient, au moment ou ils quittent l'entreprise, de la prime au prorata des prestations fournies au cours de l'année concernée.

Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée de trois mois au moins, ont droit à la prime de fin d'année au prorata des prestations fournies pendant la période de référence.

À partir du 1er juillet 2019, une prime de fin d'année au prorata des prestations fournies pendant la période de référence est accordée en cas de démission d'un ouvrier ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 10.

La prime de fin d'année est payée lors de la paie la plus proche du 15 décembre de chaque année considérée.

Art. 11.

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective de travail il faut entendre par période de référence, la période de douze mois qui précède le 30 novembre de l'année considérée.

CHAPITRE III. – Dispositions finales

Art. 12.

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

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution. Ce préavis de 6 mois peut seulement prendre effet au 1er juillet de l'année calendrier suivante.

Art. 13.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 27 septembre 2017 relative à la prime de fin d'année – F.E.E., enregistrée sous le numéro 142.859/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 13 juin 2018 (MB 10 juillet 2018).

CCT : 02.12.21 **AR :** **MB :**
Numéro d'enregistrement : 170.308/CO/149.01
Date d'enregistrement : 17.02.22
Publication de l'enregistrement au MB : 28.02.22

1. Contenu :

   Harmonisation prime de fin d'année

   La prime de fin d'année des entreprises 467, les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, et affiliées à la Fédération de l'électricité et de l'électronique, sera intégrée dans le système général de prime de fin d'année des entreprises 067, payée par le Fonds de sécurité d'existence, et ce à partir du 1er janvier 2022

   Un groupe de travail technique sera mis en place pour la mise en œuvre de cette intégration

2. Durée :

   À partir du 1er janvier 2022 et pour une durée indéterminée

131-b. Harmonisation prime de fin d'année

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

HARMONISATION PRIME DE FIN D'ANNEE

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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.

La prime de fin d'année des entreprises 467, les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, et affiliées à la Fédération de l'Electricité et de l'Electronique, sera intégrée dans le système général de prime de fin d'année des entreprises 067, payée par le Fonds de sécurité d'existence, et cela à partir du 1er janvier 2022.

Un groupe de travail technique sera mis en place pour la mise en œuvre de cette harmonisation.

CHAPITRE III. – Dispositions générales

Art. 3.

En application de l'article 9 de l'Accord National 2021-2022, la convention collective de travail du 24 août 2021 relative à la modification et à la coordination des statuts du fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 167.267/CO/149.01 sera modifiée comme suit.

a) Article 5 des statuts de cette convention collective est remplacé comme suit :

« Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à 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. »

b) Article 21 des statuts de cette convention collective est remplacé comme suit :

« Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à charge du Fonds à une prime de fin d'année suivant les conditions et modalités décrites dans la convention collective de travail du 22 septembre 2020 relative à l'octroi d'une prime de fin d'année - régime général, enregistrée sous le numéro 162.265/CO/149 ou la convention collective de travail du 11 septembre 2019 concernant l'octroi d'une prime de fin d'année - F.E.E., enregistrée sous le numéro 154.074/CO/149.01. »

c) Article 29.2 § 3 des statuts de cette convention collective est remplacé comme suit :

« Afin d'assurer le financement de la prime de fin d'année, la cotisation des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective de travail 'Prime de fin d'année - régime général', est fixée depuis le 1er janvier 2022 à 13,15 % des rémunérations brutes des ouvriers.

Une convention collective de travail relative à la prime de fin d'année sera rédigée en ce sens, à partir du 1er janvier 2022 et ceci pour une durée indéterminée »

Art. 4.

Dans le cadre du présent accord national 2021-2022 les parties s'engagent formellement à terminer le travail en cours de fusion de la convention collective de travail du 19 septembre 2019 relative à l'octroi d'une prime de fin d'année - F.E.E., enregistrée sous le numéro 154.074/CO/149.01 et la convention collective de travail du 22 septembre 2020 relative à l'octroi d'une prime de fin d'année - régime général, enregistrée sous le numéro 162.265/CO/149.01. Ceci sera concrétisé par la signature d'une nouvelle convention collective de travail pour le 31 mars 2022 au plus tard, qui s'appliquera rétroactivement à partir du 1er janvier 2022.

Le groupe de travail technique prévu à l'article 2 examine cette question.

Art. 5.

Les ouvriers qui, au 1er décembre 2021, entrent dans le champ d'application de la convention collective de travail du 11 septembre 2019 concernant l'octroi d'une prime de fin d'année - F.E.E., enregistrée sous le numéro 154.074/CO/149.01, ne peuvent subir aucun désavantage concernant la modification du système de paiement de la prime de fin d'année.

Art. 6.

La convention collective de travail du 22 septembre 2020 relative à l'octroi d'une prime de fin d'année – régime général, enregistrée sous le numéro 162.265/CO/149.01 sera modifiée comme suite.

a) Article 1 de cette convention collective est remplacé comme suit :

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

Toutefois, cette convention collective de travail ne s'applique pas aux entreprises affiliées à la « Fédération de l'électricité et de l'électronique » (F.E.E. asbl) lorsqu'il s'agit de l' article 10 jusqu'au 15 inclus. »

b) Article 3 de cette convention collective est remplacé comme suit :

« Tous les employeurs appartenant au secteur des Electriciens, installation et distribution, paient une prime de fin d'année à leurs ouvriers selon les modalités et conditions, inscrites dans la présente convention collective de travail. »

Art. 7.

Conformément les dispositions de l'article 6 et 29.2 § 3 de la convention collective de travail du 24 août 2021 relative à la modification et à la coordination des statuts du fonds de sécurité d'existence, conclue dans la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée sous le numéro 167.267/CO/149.01 (MB du 20 octobre 2021) la cotisation totale est fixée à 13,15 %.

La perception et le recouvrement de cette cotisation sera assuré par l'Office national de Sécurité sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence.

Remarque

Une convention collective de travail relative à la Cotisation au FSE pour la prime de fin d'année sera rédigée en ce sens, à partir du 1er janvier 2022 et ceci pour une durée indéterminée.

Art. 8.

La convention collective de travail du 11 septembre 2019 concernant l'octroi d'une prime de fin d'année - F.E.E., enregistrée sous le numéro 154.074/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 24 novembre 2019 (MB 13/12/2019) sera remplacée par une nouvelle convention collective de travail rédigée comme prévu dans l'article quatre de la présente convention collective et avec respect du principe de l'article cinq de cette convention, au plus tard le 31 mars 2022.

CHAPITRE IV. – Dispositions transitoires

Art. 9.

Les employeurs qui, au 1er décembre 2021, entrent dans le champ d'application de la convention collective de travail du 11 septembre 2019 concernant l'octroi d'une prime de fin d'année - F.E.E., enregistrée sous le numéro 154.074/CO/149.01, effectueront un versement unique pour le mois de décembre 2021, en tenant compte de la convention collective de travail du 15 septembre 2016 concernant la contribution du FSE à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 135.599/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 30 août 2017 (MB 22/09/2017). Ce paiement sera effectué à titre exceptionnel directement au « Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens ».

Les modalités seront incluses dans la convention collective de travail qui sera conclue conformément à l'article 5. Les employeurs en seront informés par lettre.

Art. 10.

§ 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution. Ce préavis de 6 mois peut seulement prendre effet au 1 janvier 2023.

Art. 11.

Conformément à l'article 14.1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaire, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 02.12.21 **AR : 26.06.22** **MB :**
Numéro d'enregistrement : 168.817/CO/149.01
Date d'enregistrement : 13.12.21
Publication de l'enregistrement au MB : 22.12.21

1. Contenu :

   Prime corona

   - Le 15 décembre 2021 au plus tard, les entreprises octroient une prime corona unique
   - La prime de base s'élève à 300 €
   - Cette prime est majorée d'une partie variable de 100 € pour les entreprises n'ayant pas subi de perte d'exploitation pendant l'exercice 2020 (au niveau de l'unité technique d'exploitation (UTE))
   - Octroi aux ouvriers :
     - liés par un contrat de travail au 30 novembre 2021, et ayant au minimum 1 jour de travail effectif au cours du 2e trimestre 2020
     - au prorata de la fraction d'occupation effective de l'ouvrier à la date du 30 novembre 2021
     - les primes corona qui auraient déjà été versées après le 8 juin 2021 peuvent être déduites de la partie variable de la prime corona et de 100 € de la prime de base
     - il est possible de négocier une augmentation de la prime corona jusqu'à 500 € maximum au niveau des entreprises

2. Durée :

   À partir du 1er août 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021

140. Prime Corona

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

PRIME CORONA

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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. – Objet

Art. 2.

Cette convention collective de travail prévoit l'octroi d'une prime corona telle que stipulée à l'article 19*quinquies*, § 4, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, octroyée à partir du 1er août 2021 comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021. (Moniteur Belge du 29 juillet 2021)

Elle fixe les conditions applicables à l'octroi de la prime corona.

CHAPITRE III. – Montant et modalités d'octroi

Art. 3.

§ 1. Modalités

L'entreprise opte pour un octroi des chèques consommation au nom de l'ouvrier sous format électronique à moins qu'il ne soit décidé au niveau de l'entreprise de l'octroyer sous format papier.

Le montant total des primes corona accordées doit figurer sur le compte individuel de l'ouvrier, conformément à la réglementation relative à la conservation des documents sociaux.

Le montant total des chèques de consommation- primes corona accordés par l'employeur ne peut dépasser € 500 par ouvrier.

Les ouvriers occupés sous contrat de travail à durée déterminée ou sur base intérimaire seront traités de manière égale aux ouvriers avec un contrat fixe pour l'application de cette convention de travail collective.

§ 2. Montant

La prime de base s'élève à € 300.

Cette prime sera augmentée avec une partie variable à hauteur de € 100 pour les entreprises n'ayant pas subies des pertes d'exploitation (code 9901 du compte de résultats des comptes annuels) pour l'exercice 2020.

Le calcul de ceci est effectué au niveau de l'unité technique d'exploitation (UTE).

Pour l'évaluation de la condition d'octroi de la partie variable, il est fait référence aux comptes annuels approuvés couvrant le 2e trimestre de 2020.

§ 3. Octroi par ouvrier

La prime sera attribuée aux ouvriers selon les modalités suivantes :

Pour avoir droit à la prime corona, l'ouvrier doit être lié par un contrat de travail au 30 novembre 2021 et avoir au moins 1 jour de prestations effectives au cours du deuxième trimestre de 2020.

La prime corona sera attribuée au prorata du régime de travail effectif de l'ouvrier à la date du 30 novembre 2021.

La partie variable de la prime corona et € 100 de la prime de base peuvent être imputés sur la prime corona qui a déjà été accordée après le 8 juin 2021.

Au niveau de l'entreprise une augmentation jusqu'à € 500 maximum peut être négociée.

Le cas échéant, l'attribution doit se faire conformément à l'article 19*quinquies* de l'arrêté d'exécution de la loi ONSS, par convention collective de travail au niveau d'entreprise ou, en l'absence de délégation syndicale, dans un accord individuel par écrit.

Art. 4.

§ 1. Les chèques consommation peuvent être utilisés pour des dépenses uniquement dans :

- les établissements relevant du secteur horeca ;

- les commerces de détail qui, en présence physique simultanée du consommateur dans l'unité d'établissement, offre des biens au consommateur, y compris des services de réparation lorsque le bien à réparer est physiquement amené dans l'unité d'établissement et en est retiré par le consommateur ;

- les centres de bien-être (les saunas, les bancs solaires, les jacuzzis, les cabines de vapeur et les hammams) ;

- les activités qui sont nommées sous la Commission paritaire pour les attractions touristiques (CP 333) ;

- les cinémas et dans les autres établissements relevant du secteur culturel qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ;

- les salles de bowling, les piscines et les centres de fitness et dans des associations sportives pour lesquels il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les communautés, ou appartenant à l'une des fédérations nationales ;

- les instituts de beauté, les instituts de pédicure non-médicale, les salons de manucure, les salons de massage, les salons de coiffure et barbiers, les studios de tatouage et de piercing ;

- les auto-écoles.

§ 2. La validité des chèques consommation est limitée au 31 décembre 2022. Il s'agit de la date limite à laquelle l'ouvrier peut dépenser les chèques consommation.

CHAPITRE IV. – Date de remise

Art. 5.

Au plus tard le 15 décembre 2021, les entreprises accorderont une prime corona unique.

CHAPITRE V. – Entrée en vigueur et validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée du 1er août 2021 jusqu'au 31 décembre 2021.

Art. 7.

Conformément à l'article 14.1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 10.07.97 **AR : 11.10.99** **MB : 08.12.99**
Numéro d'enregistrement : 46.944/CO/149.01
Date d'enregistrement : 28.01.98
Publication de l'enregistrement au MB : 13.05.98

1. Contenu :

   Disposition coffre d'outillage

2. Remplacement de CCT :

   CCT 01.06.93 – AR 23.06.95 – MB 08.08.95

3. Durée :

   À partir du 1er septembre 1997 et pour une durée indéterminée

141. Coffre d'outillage

Convention collective de travail du 10 juillet 1997

COFFRE D'OUTILLAGE

En exécution de l'article 7.4. de l'accord national du 15 mai 1997.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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 ou les ouvrières.

CHAPITRE II. – Coffre d'outillage

Art. 2.

L'employeur met un coffre d'outillage avec les outils nécessaires à la disposition de chaque ouvrier.

CHAPITRE III. – Suppression de la prime d'outillage

Art. 3.

La prime d'outillage fixée par la convention collective de travail du 1er juin 1993 à durée indéterminée, expire à partir du 31 août 1997.

CHAPITRE IV. – Mesures de transition

Art. 4.

Les ouvriers qui, avant la date du 1er septembre 1997, ont acheté eux-mêmes leur coffre d'outillage se verront octroyer par l'employeur pour la reprise du coffre l'indemnité forfaitaire suivante et ce au plus tard à l'occasion du premier paiement de salaire suivant le 31 août 1997 :

- avant le 1er septembre 1997 et après le 31 août 1996 : 15 000 BEF valeur résiduelle ;
- avant le 1er septembre 1996 et après le 31 août 1995 : 10 000 BEF valeur résiduelle ;
- avant le 1er septembre 1995 et après le 31 août 1994 : 5 000 BEF valeur résiduelle ;
- avant le 1er septembre 1994 : 1 000 BEF valeur résiduelle.

C'est seulement à sa demande expresse que l'ouvrier peut opter pour le maintien de son coffre d'outillage à des fins personnelles. Dans ce cas, il ne sera pas payé d'indemnité.

CHAPITRE V. – Validité

Art. 5.

La convention collective de travail du 1er juin 1993, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, concernant l'octroi d'une prime d'outillage aux ouvriers, conclue à durée indéterminée et rendue obligatoire par l'arrête royal du 23 juin 1995, est supprimée.

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 1997 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

CCT : 01.06.93 **AR : 23.06.95** **MB : 09.08.95**
Numéro d'enregistrement : 33.230/CO/149.01
Date d'enregistrement : 28.07.93
Publication de l'enregistrement au MB : 18.08.93

1. Contenu :

   Disposition prime pour travail dangereux et insalubre, travail en hauteur :

   - travaux insalubres ou dangereux :
     - travaux à caractère exceptionnel présentant un danger inhérent ou non à la profession
     - +15 %
   - travaux en hauteur :
     - travaux à effectuer régulièrement à une hauteur au-dessus d'un niveau stable ou à un niveau instable
     - +15 %
   - égalité de la prime du travailleur habituel et de l'électricien :
     - les électriciens devant travailler dans des endroits ou locaux où les ouvriers qui y sont occupés habituellement jouissent d'une indemnité pour travail insalubre, incorporée ou non dans le salaire, ont droit à la même indemnité durant tout le temps de leur occupation dans ces endroits

2. Remplacement de CCT :

   CCT 02.07.85 – AR 13.09.85 – MB 18.10.85

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 1993 et pour une durée indéterminée

142. Prime pour travail insalubre et dangereux

Convention collective de travail du 1er juin 1993

PRIME POUR TRAVAIL INSALUBRE ET DANGEREUX

En exécution du point 5.4. du protocole d'accord national du 19 avril 1993 pour 1993-1994.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

Art. 2.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » les ouvriers ou les ouvrières.

CHAPITRE II. – Modalités d'octroi

1. TRAVAUX INSALUBRES OU DANGEREUX

Art. 3.

Si, après avoir pris toutes les mesures de sécurité réglementaires, il subsiste des travaux à caractère exceptionnel présentant un danger inhérent ou non à la profession, l'ouvrier a droit à un sursalaire de 10 %.

L'ouvrier devra toujours être préalablement informé de cette situation et aura, en connaissance de cause, la faculté de refuser l'exécution de ces travaux, sans qu'il en subisse un quelconque préjudice.

2. TRAVAUX EN HAUTEUR

Art. 4.

Les travaux à exécuter régulièrement à une hauteur au-dessus d'un niveau stable ou à un niveau instable, donnent droit dans tous les cas au paiement d'une prime de 10 %.

On entend par niveau stable : un niveau présentant toutes les garanties de sécurité (par exemple : un échafaudage protégé, une cellule de protection, une plateforme élévatrice avec garde-fou, une échelle pour autant que les pieds du travailleur ne dépassent pas une hauteur de 4 mètres depuis le sol).

3. EGALITE DE LA PRIME DU TRAVAILLEUR HABITUEL ET DE L'ELECTRICIEN

Art. 5.

Sans préjudice des dispositions des articles 3 et 4, les électriciens devant travailler dans les endroits ou locaux où les ouvriers qui y sont occupés habituellement jouissent d'une indemnité pour travail insalubre, sous forme d'une prime incorporée ou non dans le salaire, ont droit à la même indemnité durant tout le temps de leur occupation dans ces endroits.

4. DISPOSITIONS GENERALES

Art. 6.

Sans préjudice de dispositions plus avantageuses au niveau des entreprises, et à l'exception des entreprises affiliées à « l'Union Professionnelle de Radio et Télédistribution (R.T.D.) », les pourcentages de sursalaire mentionnés aux articles 3 et 4 sont portés, à partir du 1er juin 1993, à 15 %. Dans ce cas, les pourcentages prévus aux articles 3 et 4 ne sont pas cumulatifs.

Art. 7.

La présente convention ne peut avoir en aucun cas comme conséquence la non-application de la Réglementation sur la Protection du Travail, ni la diminution de la vigilance dont doivent faire preuve à cet égard les employeurs, les travailleurs et leurs représentants (par ex. art. 54*ter*, RGPT travailleurs occupés isolément).

Art. 8.

Des dispositions plus favorables en vigueur au niveau de l'entreprise restent d'application, sans être cumulatives avec les avantages de la présente convention.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace celle du 2 juillet 1985, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, concernant l'octroi d'une prime pour travail insalubre et dangereux aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises d'installations électriques, les entreprises de commerce en gros ou en détail d'appareils électriques et les entreprises de radio et télédistribution, ressortissant à cette commission, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 septembre 1985 (Moniteur belge du 18 octobre 1985).

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1993 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

CCT : 10.07.01 **AR : 23.10.02** **MB : 31.12.02**
Numéro d'enregistrement : 59.082/CO/149.01
Date d'enregistrement : 01.10.01
Publication de l'enregistrement au MB : 13.10.01

1. Contenu :

   - Définition travail en équipes :
     2 équipes qui se succèdent sans interruption ou dont au maximum la 1/2 de la prestation journalière normale coïncide.
   - Prime :
     - travail en équipes : + 10 %
     - travail de nuit : + 20 %

2. Durée :

   À partir du 1er avril 2001 et pour une durée indéterminée

147. Prime d'équipes

Convention collective de travail du 10 juillet 2001

PRIME D'EQUIPES

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2001-2002 du 28 mai 2001.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à 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 ou les ouvrières.

CHAPITRE II. – Modalités d'application

Art. 2. – Définition travail en équipe

Indépendamment de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, il est question de travail en équipe lorsque les équipes se succèdent sans interruption ou qu'elles ne se succèdent pas mais travaillent ensemble pendant maximum la moitié du temps de travail habituel.

Les travailleurs occupés dans un régime de travail en équipe sont libres - en concertation avec la direction - de changer d'équipe moyennant maintien de la prime d'équipe.

Art. 3. – Prime pour le travail en équipes

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, le salaire de base des ouvriers qui effectuent du travail en équipes (équipes du matin et du soir) est augmenté de 10 %.

Art. 4. – Prime pour travail de nuit

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, le salaire de base des ouvriers qui effectuent du travail de nuit (entre 20 h. et 6 h.) est augmenté de 20 %.

CHAPITRE III. – Durée de la convention

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution et aux organisations représentées au sein de cette Sous-commission paritaire.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1er avril 2003.

CCT : 30.03.22 **AR :** **MB :**
Numéro d'enregistrement : 174.155/CO/149.01
Date d'enregistrement : 15.07.22
Publication de l'enregistrement au MB le : 05.08.22

1. Contenu :

   Frais de transport

   - Frais de transport pour les ouvriers qui se déplacent de leur domicile au siège de l'entreprise, au lieu d'embauche ou au point de ramassage :
     - *transports en commun publics :*
       - remboursement des frais à concurrence de 100 %
       - recommandation aux entreprises, pour qu'elles appliquent le système de tiers payant (Dans ce cas, l'intervention de l'employeur couvre 80 % des frais, les 20 % restants sont à charge des autorités)
     - *transport privé :*
       - droit à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire, telle que reprise à l'article 11 de la CCT n° 19/9
       - par transport privé, on entend tous les moyens de transport privé possibles, également à pied
       - cette indemnité sera toujours payée en totalité ; la conversion en montant journalier n'est pas autorisée
       - depuis le 1er juillet 2019, l'indemnité vélo s'élève à € 0,24/km ; l'indemnité vélo ne peut en aucun cas être inférieure à l'intervention patronale dans les frais de transport privé
       - l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire ou mensuel est indexée chaque année au 1er février.
     - *dispositions spécifiques :*
       - le droit au remboursement des déplacements s'applique également aux apprentis suivant une formation en alternance ainsi qu'aux ouvriers qui se déplacent pour passer une épreuve de validation dans le cadre de la validation des compétences.

- Frais de transport pour les ouvriers qui se rendent de leur domicile, du siège de l'entreprise ou du lieu de ramassage à un chantier qui n'est pas le lieu d'embauche :
  - *transports en commun vers le chantier :*
    - remboursement intégral du coût du transport en commun utilisé
  - *d*éplacement avec un moyen de transport personnel vers le chantier :
    - € 0,2780/km (montant au 01.02.2021)
    - € 0,2923/km (montant au 01.02.2022)
    - indexation annuelle au 1er février
  - *d*éplacement avec un véhicule de l'employeur vers le chantier :
    - € 0,1395 par kilomètre (montant au 01.02.21)
    - € 0,1467 par kilomètre (montant au 01.02.22)
    - indexation annuelle au 1er février
  - *indemnité pour le chauffeur :*
    - chauffeur = l'ouvrier qui transporte au min. 1 passager dans un véhicule de société
    - € 0,1579/km (montant depuis le 01.02.21)
    - (indexation annuelle au 1er février, mais le plafond ONSS est atteint)
  - *indemnité pour le chauffeur sans passager :*
    - € 0,1464/km (montant au 01.02.21)
    - € 0,1539/km (montant au 01.02.22)
  - *Congé de mobilité :*
    - à partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 : un jour de congé de mobilité pour les ouvriers qui parcourent chaque année au moins 43.000 kilomètres
    - à partir du 1er janvier 2022 et pour une durée indéterminée : un jour de congé de mobilité pour les ouvriers qui parcourent chaque année au moins 40.000 kilomètres
    - à partir du 1er janvier 2022, le jour de congé de mobilité peut être converti en un avantage équivalent récurrent
- Modalités de paiement
- Frais et indemnités de déplacement à partir du lieu d'occupation :
  - *l'employeur* paie l'intégralité des frais de déplacement (sauf si l'employeur met un moyen de transport à la disposition de ses ouvriers)
  - *temps* de déplacement = temps de travail, il doit être rémunéré comme tel

2. Remplacement de CCT :

   CCT 27.09.17 – AR 13.06.18 – MB 10.07.18 – Numéro d'enregistrement 142.852/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2022 et pour une durée indéterminée

151. Frais de transport

Convention collective de travail du 30 mars 2022

FRAIS DE TRANSPORT

En exécution de l'article 10 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

Art. 2.

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

Art. 3.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux distances réelles aller-retour.

CHAPITRE II. – Frais de transport pour les ouvriers qui se rendent de leur domicile au siège de l'entreprise, le lieu d'embauche ou lieu de ramassage

Art. 4.

Tombent sous l'application du chapitre II, les ouvriers embauchés soit au siège de l'entreprise, soit sur un chantier et qui se rendent de leur domicile à ce siège ou à ce chantier, ainsi que les ouvriers qui se rendent de leur domicile au lieu de ramassage désigné par l'employeur.

Section 1. - Transport en commun public

Art. 5.

Lorsque l'ouvrier se rend de son domicile au siège de l'entreprise, le lieu d'embauche ou le lieu de ramassage en transports en commun ou qu'il utilise plusieurs moyens de transport en commun, l'employeur lui rembourse 100 % du coût total du titre de transport.

Art. 6.

Les partenaires sociaux recommandent aux employeurs d'utiliser la disposition du tiers payant lorsque l'ouvrier se déplace en transports en commun ou qu'il utilise plusieurs moyens de transport en commun. Dans ce cas, l'intervention de l'employeur s'élève à 80 % du coût total du titre de transport et aucune indemnité n'est redevable à l'ouvrier.

Section 2. - Moyens de transport privé

Art. 7.

Lorsque l'ouvrier se rend de son domicile au siège de l'entreprise, le lieu d'embauche ou le lieu de ramassage en transport privé, il a droit à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau joint à l'article 11 de la convention collective de travail n° 19/9

concernant l'intervention financière de l'employeur dans les prix des transports des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

Par transport privé, il est entendu tous les moyens de transport privé possibles, également à pied.

Art. 8.

Cette indemnité sur base de l'intervention de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire, comme précisée à l'article 7 de la présente convention, sera toujours payée en totalité pour tous les jours de la semaine ou du mois, en fonction de l'abonnement que l'employeur utilise comme base. La conversion de l'intervention de l'employeur en montant journalier n'est pas autorisée.

Art. 9.

A partir du 1er juillet 2019 une indemnité-vélo de € 0,24 par kilomètre parcouru est attribuée aux ouvriers qui se déplacent pour une partie ou l'entièreté de la distance à vélo.

L'indemnité-vélo prévue dans le présent article ne peut en aucun cas être inférieure à l'intervention de l'employeur fixée conformément à l'article 7 ci-dessus.

L'employeur confirmera chaque année, à la demande du travailleur, les données nécessaires permettant au travailleur de démontrer son utilisation du vélo. Ces données concernent la distance prise en compte jusqu'au lieu de travail, le nombre de jours prestés au travail et l'indemnité payée.

Art. 10.

L'intervention de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire, comme prévue à l'article 7 de la présente convention, doit être indexée chaque année au 1er février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, conformément à l'avis du Conseil Central de l'Economie.

Les interventions de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire sont reprises en annexe.

Section 3. - Dispositions spécifiques

Art. 11. – Déplacement des apprentis

Lorsqu'un apprenti suivant une formation en alternance se déplace de son domicile au siège de l'entreprise, au lieu d'embauche ou au lieu de ramassage, il a droit au remboursement de ses frais de transport par l'employeur, et ce conformément aux dispositions qui s'appliquent aux ouvriers du secteur, telles que prévues dans les sections 1 et 2 du chapitre présent.

Art. 12. – Déplacement vers un test de compétences

Un ouvrier qui se déplace pour passer un test de compétences afin d'attester leur expérience, a droit au remboursement des frais de transport par l'employeur, et ce conformément aux dispositions telles que prévues dans les sections 1 et 2 du chapitre présent.

Par année civile l'employeur est tenu au remboursement des frais de transport pour maximum 1 jour par année civile.

CHAPITRE III. – Frais de transport pour les ouvriers qui se rendent de leur domicile, du siège de l'entreprise ou du lieu de ramassage à un chantier, n'étant pas le lieu d'embauche

Art. 13.

§ 1. Tombent sous l'application du chapitre III, les ouvriers qui se rendent de leur domicile, du siège de l'entreprise ou du lieu de ramassage au chantier, pour autant que le chantier ne soit pas le lieu d'embauche de ces ouvriers.

§ 2. Si le siège de l'entreprise ne fait pas uniquement fonction de lieu de ramassage, mais que des prestations y sont également fournies, il y a lieu de rémunérer le temps de travail. Pour le déplacement vers le chantier, seules les indemnités de mobilité sont d'application.

§ 3. Pour les indemnités mentionnées aux articles 16, 17 et 18 de la présente convention, les modalités relatives au traitement fiscal de l'allocation de mobilité, mentionnées dans la circulaire 2020/C/56 du SPF Finance du 20.04.2020, s'appliquent aux ouvriers dont le lieu de travail est situé à minimum 5 km de leur lieu de résidence.

§ 4. Le nombre de kilomètres indemnisés par l'employeur n'est pas plafonné.

Art. 14. – Type 1 : Transports en commun

Les ouvriers qui se rendent en transports en commun de leur domicile au chantier, n'étant pas le lieu d'embauche, ont droit à une indemnité de l'employeur, égale au remboursement intégral du coût total du transport en commun utilisé.

Art. 15. – Type 2 : Moyen de transport personnel

Les ouvriers qui se rendent de leur domicile au chantier avec un moyen de transport personnel, n'étant pas le lieu d'embauche, ont droit depuis le 1er février 2021 à une indemnité de € 0,2780 par kilomètre parcouru.

Le 1er février 2022, cette indemnité s'élève à € 0,2923 par kilomètre parcouru.

Art. 16. – Type 3 : Véhicule de l'employeur

Les ouvriers qui se rendent de leur domicile au chantier avec un véhicule de l'employeur ou qui sont conduits du siège de l'entreprise ou du lieu de ramassage au chantier, n'étant pas le lieu d'embauche, ont droit depuis le 1er février 2021 à une indemnité de € 0,1395 par kilomètre parcouru.

Le 1er février 2022, cette indemnité s'élève à € 0,1467 par kilomètre parcouru.

Art. 17. – Indemnité pour le chauffeur

Est considéré comme chauffeur l'ouvrier qui transporte au minimum 1 passager dans un véhicule de société.

Depuis le 1er février 2021, l'indemnité pour le chauffeur est fixée à € 0,1579 par kilomètre parcouru.

Les dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise restent intégralement applicables.

Art. 18. – Indemnité pour le chauffeur sans passager

Depuis le 1er février 2021, le travailleur qui conduit un véhicule de société sans transporter de passagers reçoit une indemnité de € 0,1464 par kilomètre parcouru.

Depuis le 1er février 2022, le travailleur qui conduit un véhicule de société sans transporter de passagers reçoit une indemnité de 0,1539 EUR par kilomètre parcouru.

Les dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise restent intégralement applicables.

Art. 19. – Combinaison de moyens de transport

Si les ouvriers utilisent une combinaison de plusieurs moyens de transport, ils ont droit, pour chaque partie de chemin parcourue avec un moyen de transport déterminé, à l'intervention de l'employeur correspondant à celui-ci.

Art. 20. – Congé de mobilité

§ 1. À partir du 1er janvier 2022, un jour de congé de mobilité est accordé aux travailleurs qui parcourent au moins 40.000 km per an.

Ce jour supplémentaire de congé payé est accordé dans l'année civile suivant l'année civile au cours de laquelle le nombre de km a été atteint.

§ 2. Les entreprises peuvent convertir ce jour de congé de mobilité en un avantage équivalent récurrent à partir du 1er janvier 2022, qui ne doit être attribué que pour les années civiles dans lesquelles le nombre des kilomètres comme défini au § 1 a été dépassé.

La conversion doit prendre en compte 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).

La procédure de conversion en un avantage équivalent récurrent s'effectue dans les entreprises avec délégation syndicale via une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

La procédure de conversion en un avantage équivalent récurrent s'effectue par le biais d'un accord écrit entre l'employeur et l'ouvrier dans les entreprises sans délégation syndicale.

CHAPITRE IV. – Modalités de paiement

Art. 21.

Les interventions des employeurs sont liquidées au moins une fois par mois.

Art. 22.

Les montants du type 1, fixés à l'article 14 de la présente convention, seront adaptés en fonction des tarifs déterminés par la SNCB et les autres sociétés de transport.

Les montants des types 2 et 3, ainsi que l'indemnité pour le chauffeur, fixés respectivement aux articles 15, 16, 17 et 18 de la présente convention, sont indexés chaque année au 1er février, sur base de l'indice social. L'adaptation sera calculée en comparant l'indice social du mois de janvier de l'année en question à l'indice social de janvier de l'année précédente.

La hauteur de cette adaptation doit tenir compte de la quatrième décimale et est arrondie au centième, le demicentième étant arrondi au centième supérieur.

Art. 23.

Toutes les indexations, telles que prévues à l'article 22 de la présente convention, sont calculées tenant compte de la sixième décimale.

Le résultat de ces indexations est arrondi à la centième la plus proche de l'eurocent.

Exemple :

- de € …,000001 à € …, 000049, le résultat est arrondi à la centième inférieure de l'eurocent ;
- de € …,000050 à € …,000099, le résultat est arrondi à la centième supérieure de l'eurocent.

Art. 24.

Les montants indexés de type 3 et l'indemnité chauffeur (comme prévus respectivement aux articles 16, 17 et 18 de la présente convention) ne peuvent toutefois en aucun cas dépasser le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale, tel que repris à l'article 19, § 2. 4° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

CHAPITRE V. – Frais et indemnités de déplacement à partir du lieu d'occupation

Art. 25.

Tombent sous l'application du chapitre V, les frais et indemnités de déplacement, pour les ouvriers qui se rendent du lieu de travail à un autre lieu de travail.

Art. 26.

L'employeur paie l'intégralité des frais de déplacement aux ouvriers visé à l'article 25.

Art. 27.

Les frais de déplacement sont calculés suivant le tarif officiel du transport normalement utilisé.

Art. 28.

L'employeur n'est pas obligé de payer les frais de déplacement s'il met à la disposition de ses ouvriers un moyen de transport offrant la sécurité et le confort requis.

Art. 29.

Le temps de déplacement est considéré comme heures de prestation et doit être rémunéré comme tel, même si le déplacement s'effectue avec le véhicule de l'employeur.

Art. 30.

Le calcul de l'indemnité est basé sur le salaire horaire réel de l'ouvrier concerné, visé à l'article 25.

Art. 31.

L'employeur qui envoie un ouvrier sur un chantier doit lui procurer une nourriture et un logement convenables pour autant que ce déplacement occasionne une absence journalière du domicile de l'intéressé supérieure à douze heures.

Art. 32.

L'employeur peut, dans le cadre de l'article 31, accorder le droit de rentrer journellement chez lui, à l'ouvrier qui en a fait la demande.

CHAPITRE VI. – Dispositions générales

Art. 33.

L'ouvrier doit prester le temps hebdomadaire de travail, normalement d'application dans l'entreprise, sur le lieu de travail désigné par l'employeur.

Les chantiers sur voies de communication, dont le lieu ne peut être décrit avec précision en raison de la mobilité du travail lui-même, sont pour le calcul des frais et/ou temps de déplacement déterminés par le territoire de la commune où l'ouvrier débute le travail journalier.

Art. 34.

Les temps de déplacement prévus à l'article 29 sont compris dans la détermination du nombre d'heures de prestations par semaine, comme mentionné à l'article 33 et font partie de la durée du travail hebdomadaire.

Art. 35.

Les dispositions de la présente convention collective de travail sont des avantages minima qui ne portent pas préjudice aux situations plus favorables existant dans les entreprises.

Art. 36.

Pour l'application des articles 15, 16, 20, 25 et 26, le calcul de la distance, si celle-ci n'est pas prouvée par les ouvriers au moyen de titres de transport, est déterminé dans chaque entreprise, de commun accord entre parties, pour tenir compte des particularités géographiques.

L'ouvrier ne peut refuser de remettre à l'employeur les titres de transport éventuels ou, à défaut, une déclaration signée par lui, nécessaire, pour déterminer la distance parcourue.

Cette distance peut être contrôlée contradictoirement.

CHAPITRE VII. – Validité

Art. 37.

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, au plus tôt à partir du 1erjanvier 2024, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Art. 38.

La présente convention collective de travail remplace celle du 27 septembre 2017 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 142.852/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 13 juin 2018 (Moniteur belge du 10 juillet 2018).

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES FRAIS DE TRANSPORT DU 30 MARS 2022

EN EXÉCUTION DU CHAPITRE II, SECTION 2

Les interventions de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire sont fixées comme suit au 1er février 2021

Distance en km.	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Distance en km.	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur
1	5,48	18,26	22	16,86	56,19
2	6,13	20,45	23	17,49	58,09
3	6,75	22,21	24	18,00	59,37
4	7,29	24,26	25	18,39	61,91
5	7,91	26,05	26	19,17	63,20
6	8,41	27,83	27	19,53	65,13
7	8,80	29,63	28	19,89	67,67
8	9,33	31,14	29	20,68	68,94
9	9,84	33,19	30	21,07	70,22
10	10,34	34,48	31 - 33	21,97	74,04
11	10,99	37,03	34 - 36	23,75	79,15
12	11,48	38,31	37 - 39	25,15	84,26
13	12,01	39,58	40 - 42	26,81	89,39
14	12,50	42,14	43 - 45	28,34	94,50
15	13,03	43,40	46 - 48	30,12	99,56
16	13,66	45,33	49 - 51	31,52	105,97
17	14,18	47,22	52 - 54	32,54	109,79
18	14,70	48,51	55 - 57	33,83	112,34
19	15,31	51,06	58 - 60	35,11	116,18
20	15,84	52,35	61 - 65	36,40	120,01
21	16,34	54,24	66 - 70	38,31	126,41

Distance en km.	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Distance en km.	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur
71 - 75	39,58	132,79	136 - 140	62,55	210,66
76 - 80	42,14	137,88	141 - 145	65,13	215,77
81 - 85	43,40	144,28	146 - 150	67,67	223,41
86 - 90	45,33	150,63	151 - 155	67,67	227,27
91 - 95	47,22	155,75	156 - 160	70,22	232,36
96 - 100	48,51	162,15	161 - 165	71,51	238,75
101 - 105	50,41	168,50	166 - 170	72,77	243,84
106 - 110	52,35	174,90	171 - 175	75,33	250,23
111 - 115	54,24	180,00	176 - 180	76,61	256,62
116 - 120	56,19	186,38	181 - 185	79,15	260,47
121 - 125	57,47	191,52	186 - 190	80,42	266,83
126 - 130	59,37	197,92	191 - 195	81,71	273,23
131 - 135	61,29	204,28	196 -200	84,26	278,33

Les interventions de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire sont fixées comme suit au 1er février 2022

Distance en km.	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Distance en km.	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur
1	5,60	18,65	9	10,05	33,90
2	6,26	20,89	10	10,56	35,22
3	6,89	22,69	11	11,23	37,82
4	7,45	24,78	12	11,73	39,13
5	8,08	26,61	13	12,27	40,43
6	8,59	28,43	14	12,77	43,04
7	8,99	30,26	15	13,31	44,33
8	9,53	31,81	16	13,95	46,30

Distance en km.	Intervention hebdoma-daire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Distance en km.	Intervention hebdoma-daire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur
17	14,48	48,23	71 - 75	40,43	135,63
18	15,01	49,55	76 - 80	43,04	140,83
19	15,64	52,15	81 - 85	44,33	147,37
20	16,18	53,47	86 - 90	46,30	153,85
21	16,69	55,40	91 - 95	48,23	159,08
22	17,22	57,39	96 - 100	49,55	165,62
23	17,86	59,33	101 - 105	51,49	172,11
24	18,39	60,64	106 - 110	53,47	178,64
25	18,78	63,23	111 - 115	55,40	183,85
26	19,58	64,55	116 - 120	57,39	190,37
27	19,95	66,52	121 - 125	58,70	195,62
28	20,32	69,12	126 - 130	60,64	202,16
29	21,12	70,42	131 - 135	62,60	208,65
30	21,52	71,72	136 - 140	63,89	215,17
31 - 33	22,44	75,62	141 - 145	66,52	220,39
34 - 36	24,26	80,84	146 - 150	69,12	228,19
37 - 39	25,69	86,06	151 - 155	69,12	232,13
40 - 42	27,38	91,30	156 - 160	71,72	237,33
43 - 45	28,95	96,52	161 - 165	73,04	243,86
46 - 48	30,76	101,69	166 - 170	74,33	249,06
49 - 51	32,19	108,24	171 - 175	76,94	255,58
52 - 54	33,24	112,14	176 - 180	78,25	262,11
55 - 57	34,55	114,74	181 - 185	80,84	266,04
58 - 60	35,86	118,67	186 - 190	82,14	272,54
61 - 65	37,18	122,58	191 - 195	83,46	279,08
66 - 70	39,13	129,12	196 -200	86,06	284,29

CCT : 25.06.14 **AR : 24.03.15** **MB : 09.04.15**
Numéro d'enregistrement : 123.003/CO/149.01
Date d'enregistrement : 19.08.14
Publication de l'enregistrement au MB : 18.09.14

1. Contenu

   Système sectoriel d'éco-chèques

   - € 250 garantis sur base annuelle (pour une durée indéterminée), à payer en une fois le 15 novembre
   - période de référence : du 1er octobre de l'année précédente jusqu'au 30 septembre de l'année en cours
   - mêmes droits pour les intérimaires
   - fixation des périodes assimilées
   - prorata en cas d'entrée ou de sortie au cours de la période de référence (1/25e par semaine) et pour les travailleurs à temps partiel
   - affectation alternative possible au niveau de l'entreprise :
     - moyennant garantie de € 250 sur base annuelle
     - moyennant CCT (signée par tous les représentants syndicaux) dans les entreprises avec une délégation syndicale
     - moyennant CCT ou acte d'adhésion dans les entreprises sans délégation syndicale

2. Remplacement de CCT

   CCT 20.10.11 – AR 08.01.13 – MB 05.03.13

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2014 et pour une durée indéterminée

160. Système sectoriel d'éco-chèques

Convention collective de travail du 25 juin 2014

SYSTEME SECTORIEL D'ECO-CHEQUES

En exécution de l'article 5 de l'accord national 2013-2014 du 9 mai 2014.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

CHAPITRE II. – Cadre général

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution de

- l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008 ;

- la convention collective de travail numéro 98, modifiée par la convention collective de travail numéro 98 bis relative aux éco-chèques, et conclue au Conseil national du travail du respectivement 20 février 2009 et 21 décembre 2010 ;

- les avis relatifs aux éco-chèques avec les numéros 1675, 1728 et 1758 du Conseil national du travail du 20 février 2009, 16 mars 2010 et 21 décembre 2010 ;

- l'arrêté royal du 14 avril 2009 insérant un article 19*quater* dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 novembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur Belge 20 mai 2009).

CHAPITRE III. – Attribution des éco-chèques

Art. 3.

Paiement annuelle, à tout ouvrier occupé à temps plein, de 1 tranche d'éco-chèques, d'une valeur de € 250,00.

Art. 4.

Le paiement de ces éco-chèques se fera annuellement le 15 novembre. La période de référence s'étend du 1er octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours.

Art. 5.

La valeur nominale maximum attribuée à l'éco-chèque s'élève à € 10,00 par éco-chèque, conformément à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

Art. 6.

L'éco-chèque est délivré au nom de l'ouvrier. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives sont mentionnés au compte individuel de l'ouvrier, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Art. 7.

La durée de validité de 24 mois de l'éco-chèque devra en outre être clairement indiquée, de même que son utilisation exclusive pour l'achat de produits et de services à caractère écologique, repris dans la liste en annexe à la convention collective de travail numéro 98.

Art. 8.

Les éco-chèques ne peuvent pas, même partiellement, être échangés contre de l'argent.

CHAPITRE IV. – Prestations et assimilations

Art. 9.

Pour l'attribution des éco-chèques, on tient compte, par période de référence, des jours prestés par le travailleur à temps plein.

Art. 10.

Sont assimilés à des jours de travail, tous les jours repris à l'article 6 de la convention collective de travail numéro 98 susmentionnée.

Sont également assimilés à des jours de travail, tous les jours de chômage temporaire, ainsi que 30 jours de maladie ou d'absence suite à un accident (du travail) en plus des jours couverts par le salaire mensuel garanti, ainsi que les jours de congé de paternité.

Art. 11.

Les travailleurs intérimaires occupés dans une entreprise relevant de la Sous-commission paritaire des électriciens, reçoivent aux dates susmentionnées des éco-chèques à charge de l'agence d'intérim qui les emploie.

Le montant de € 250 est adapté en fonction du nombre de jours de travail, selon le principe de prorata applicable aux entrants et sortants, conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V. – Attribution d'un prorata

Art. 12.

Un montant au prorata sera payé dans les cas suivants :

- les ouvriers qui sont entrés en service ou qui ont quitté l'entreprise en cours de période de référence concernée, ont droit à un prorata de la tranche annuelle sur base de 1/50e par semaine, avec un maximum de 50/50e. Pour l'application de cet alinéa, on entend par semaine chaque semaine comprenant au moins 1 jour presté ou assimilé ;

- les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata en fonction de la fraction d'occupation. La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.

Art. 13.

Lorsqu'un ouvrier quitte l'entreprise, l'employeur doit lui remettre, au moment du départ, un document mentionnant son droit à des éco-chèques ainsi que le montant auquel il a droit. Le paiement de ces éco-chèques se fera conformément aux dispositions reprises à l'article 4 de la présente convention.

CHAPITRE VI. – Affectation alternative du montant au niveau de l'entreprise

Art. 14.

§ 1. Une affectation alternative de ces éco-chèques est possible au niveau de l'entreprise, pour autant que le montant de € 250 soit garanti.

S'il existe une délégation syndicale au niveau de l'entreprise, cette affectation alternative doit être reprise dans une convention collective de travail qui doit être signée par toutes les parties représentées au sein de cette délégation syndicale

§ 2. Dans les entreprises sans délégation syndicale, on peut prévoir une affectation alternative soit par une convention collective de travail, soit par un acte d'adhésion.

§ 3. Cette affectation alternative ne peut se faire qu'en transposant les € 250 en augmentation salariale de € 0,0875 par heure, sur base d'un régime de travail de 38 heures par semaine. Pour les entreprises sans délégation syndicale qui utilisent un acte d'adhésion, cette affectation alternative porte exclusivement sur la transposition des € 250 en une augmentation salariale de € 0,0875 par heure.

Cet acte d'adhésion doit être transmis au Président de la Sous-commission Paritaire.

Art. 15.

Si on fixe une affectation alternative, comme prévue à l'article 14 de la présente convention, une copie de la convention collective de travail d'entreprise ou de l'acte d'adhésion doit être transmise pour information au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens.

Art. 16.

Si aucun accord n'a été conclu au niveau de l'entreprise avant le 31 décembre 2011, il convient d'appliquer la réglementation sectorielle des éco-chèques.

Art. 17.

La convention collective au niveau de l'entreprise doit prévoir au minimum les mêmes assimilations que celles convenues au plan sectoriel pour le système des

éco-chèques, conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE VII. – Récurrence

Art. 18.

Toute forme de concrétisation du pouvoir d'achat est valable pour une durée indéterminée. La valeur du pouvoir d'achat s'élève à € 250 par année (cotisations ONSS pour l'employeur et le travailleur incluses).

CHAPITRE VIII. – Validité

Art. 19.

La présente convention collective de travail remplace celle du 20 octobre 2011 concernant le système sectoriel d'éco-chèques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée le 14 novembre 2011 sous le numéro 106.860/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 8 janvier 2013 (Moniteur belge 5 mars 2013).

Art. 20.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution et aux organisations signataires.

200 DUREE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIERE

210. DUREE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE
225. CONGE DE CARRIERE
230. RCC
230. RCC RAISONS MEDICALES
230_60. RCC A PARTIR DE 60 ANS
231-a. DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE JUSQU'AU 31.12.22
231-b. DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE JUSQU'AU 31.12.24
233. MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPL. DE PREPENSION
242. NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL
244-a. HEURES SUPPLÉMENTAIRES
244-b. HEURES SUPPLÉMENTAIRES
248. TRAVAIL DU SAMEDI

CCT : 23.09.87 **AR : 29.06.88** **MB : 16.07.88**
Numéro d'enregistrement : 19.375/CO/149.01
Date d'enregistrement : 25.11.87
Publication de l'enregistrement au MB : 08.03.88

1. Contenu :

   Au 1er décembre 1989, le temps de travail passe à 38 heures par semaine

2. Durée :

   À partir du 1er janvier 1987 et pour une durée indéterminée

210. Durée du travail hebdomadaire

Convention collective de travail du 23 septembre 1987

DUREE DU TRAVAIL

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

CHAPITRE II. – Durée du travail

Art. 2.

§ 1. À partir du 1er décembre 1987, la durée hebdomadaire du travail est ramenée de 40 à 39 heures.

§ 2. À partir du 1er décembre 1989, la durée hebdomadaire du travail sectoriel est ramenée de 39 à 38 heures.

§ 3. Dans les entreprises où la durée du travail a déjà été rame née à la durée minimum, voire au-dessous des durées précisées sous § 1 et § 2, la durée hebdomadaire du travail reste inchangée.

§ 4. Les modalités des diminutions de la durée du travail mentionnées aux § 1er et § 2 doivent être définies au niveau des entreprises.

Art. 3.

Les réductions de la durée du travail susmentionnées ne peuvent entraîner de perte de salaires.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1987 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties après le 31 décembre 1989, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

CCT : 27.09.17 **AR : 13.06.18** **MB : 05.07.18**
Numéro d'enregistrement : 142.860/CO/149.01
Date d'enregistrement : 24.11.17
Publication de l'enregistrement au MB : 04.12.17

1. Contenu

   Congé d'ancienneté :

   - À partir de l'année calendrier pendant laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans, il a droit à 2 jours de congé de carrière par an
   - À partir de l'année calendrier pendant laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans, il a droit à un 1 jour de congé de carrière supplémentaire
   - Le calcul de la rémunération s'effectue de la même façon que pour le congé d'ancienneté (législation jours fériés payés)

2. Remplacement de CCT :

   CCT 28.10.15 – AR 13.05.16 – MB 10.06.16

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2017 et pour une durée indéterminée

225. Congé de carrière

Convention collective de travail du 27 septembre 2017

CONGE DE CARRIERE

En exécution de l'article 12 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Souscommission 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. – Modalités d'octroi

Art. 2.

§ 1. À partir de l'année calendrier pendant laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans, il a droit à 2 jours de congé de carrière par an.

§ 2. À partir de l'année calendrier pendant laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans, il a droit à 1 jour de congé de carrière supplémentaire en plus des jours de congé de carrière accordés dès l'âge de 58 ans.

Art. 3.

Ce droit est récurrent, c'est-à-dire que l'ouvrier conserve ces jours de congé de carrière les années suivant celle pendant laquelle il atteint l'ancienneté requise.

Art. 4.

Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé de carrière doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.

Art. 5.

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice à l'application de dispositions similaires prises au niveau des entreprises, comme par exemple le congé d'ancienneté, et s'applique indépendamment de ces dispositions.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 octobre 2015 relative au congé de carrière, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée sous le numéro 131.067/CO/149.01 le 5 janvier 2016 et rendue obligatoire par arrêté royal du 13 mai 2016 (MB 10 juin 2016).

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

CCT : 24.08.21 **AR : 12.12.21** **MB : 08.02.22**
Numéro d'enregistrement : 167.021/CO/149.01
Date d'enregistrement : 14.09.21
Publication de l'enregistrement au MB le : 14.01.22

1. Contenu :

   - Régimes de RCC
     - RCC à 60 ans moyennant 33 ans de carrière dont 20 ans de nuit
     - RCC à 60 ans moyennant métier lourd et 33 ans de carrière
     - RCC à 60 ans moyennant métier lourd et 35 ans de carrière
     - RCC à 60 ans moyennant 40 ans de carrière
   - Le Fonds social pour le secteur des électriciens prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire

2. Durée :

   À partir du 1er juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2023

230. RCC

Convention collective de travail du 24 août 2021

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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. – Régimes en vigueur

RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit

Art. 2.

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 151 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés et qui au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et qui, au moment de la fin du contrat de travail, peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel moyennant métier lourd

Art. 3.

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 151 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, Il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

RCC 60 ans après 35 ans de passé professionnel moyennant métier lourd

Art. 4.

En application de l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 143 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

RCC 60 ans après 40 ans de passé professionnel

Art. 5.

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°152 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n°152 et qui sont âgés, au cours de la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

CHAPITRE III. – Paiement de l'indemnité complémentaire

Art. 6.

Le Fonds social pour le secteur des électriciens prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 10 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 11 septembre 2019, enregistrée sous le numéro 154.073/CO/149.0 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 janvier 2020 (*MB du 24 janvier 2020*), remplacée par la convention collective de travail du 24 août 2021, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu à l'article 22 de cette convention.

Le Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Art. 8.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 24.08.21 **AR : 17.11.21** **MB : 24.03.22**
Numéro d'enregistrement : 167.020/CO/149.01
Date d'enregistrement : 14.09.21
Publication de l'enregistrement au MB le : 14.01.22

1. Contenu :

   - RCC Raisons médicales
     - RCC à 58 ans pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, moyennant 35 ans de carrière
     - Paiement de l'indemnité complémentaire par le Fonds social pour le secteur des électriciens

2. Durée :

   À partir du 1er juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2023

230. RCC Raisons médicales

Convention collective de travail du 24 août 2021

RÉGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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. – Régime en vigueur

RCC 58 ans pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après 35 ans de passé professionnel

Art. 2.

En application de l'article 3 § 6 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 150 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n° 150 et qui sont âgés de 58 ans ou plus pendant la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail à condition :

- soit qu'ils aient le statut de travailleurs moins valides reconnus par une autorité compétente ;

- soit qu'il s'agisse de travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier.

CHAPITRE III. – Paiement de l'indemnité complémentaire

Art. 3.

Le Fonds social pour le secteur des électriciens prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 10 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 11 septembre 2019, enregistrée sous le numéro 154.073/CO/149.0 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 janvier 2020 (*MB du 24 janvier 2020*), remplacée par la convention collective de travail du 24 août 2021, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu à l'article 22 de cette convention.

Le Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Art. 5.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 26.11.14 **AR : 02.07.15** **MB : 23.07.15**
Numéro d'enregistrement : 124.818/CO/149.01
Date d'enregistrement : 24.12.14
Publication de l'enregistrement au MB le : 16.01.15

1. Contenu :

   RCC à partir de 60 ans :
   - avoir atteint l'âge de 60 ans à la fin du contrat de travail et au plus tard le 31.12.17
   - condition de carrière :
     - 40 ans pour les hommes
     - pour les femmes : 31 ans en 2015 ; 32 ans en 2016 ; 33 ans en 2017
   - solidarisation de l'indemnité complémentaire et de la cotisation patronale spéciale par le Fonds de sécurité d'existence

2. Durée :

   À partir du 1er janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2017

230_60. RCC à partir de 60 ans

Convention collective de travail du 26 novembre 2014

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE A PARTIR DE 60 ANS

Prolongation du régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 60 ans
(Convention enregistrée le 24 décembre 2014 sous le numéro 124.818/CO/149.01)

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

Par « travailleurs » on entend : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. – Dispositions

Art. 2.

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément 'entreprise, le régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans repris dans la convention collective de travail du 20 octobre 2011, enregistrée sous le numéro 106737/CO/149.01, est remplacé par la présente convention.

Art. 3.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par la présente convention collective de travail est prévu pour les travailleurs :

1° ayant atteint ou atteignant, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2017, l'âge de 60 ans ou plus ;

2° satisfaisant aux conditions de carrière légale de 40 ans pour les hommes. Pour les femmes, la dérogation suivante est d'application : 31 ans en 2015, 32 ans en 2016 et 33 ans en 2017 ;

3° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

Les travailleurs concernés seront invités le cas échéant par l'employeur à un entretien prévu à l'article 10 de la convention collective de travail n° 17 conclue au Conseil national du travail. Le cas échéant, la procédure de licenciement sera exécutée.

Art. 4.

Pour les travailleurs concernés, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la convention collective de travail n° 17 conclue au Conseil national du travail sont d'application.

L'indemnité complémentaire (= complément d'entreprise) à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 conclue au Conseil national du travail.

Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50 p.c. de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence du travailleur.

Art. 5.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente convention collective de travail est octroyée conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 conclue au Conseil national du travail.

Art. 6. – Chômage avec complément d'entreprise et crédit-temps

En cas de suspension partielle ou totale du contrat de travail dans le cadre du crédit-temps, l'indemnité complémentaire visée à l'article 4 sera calculée sur la base du régime de travail qui précédait la période de crédit-temps.

Art. 7.

L'indemnité complémentaire continuera à être payée en cas de « reprise du travail suite à un licenciement » en application des dispositions des articles 4*bis*, 4*ter* et 4*quater* de la convention collective de travail n° 17 conclue au Conseil national du travail, telles que modifiées par la convention collective de travail n° 17tricies du 19 décembre 2006.

CHAPITRE III. – Dispositions finales

Art. 8.

La présente convention collective du travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur au 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2017.

CCT : 24.08.21 **AR : 17.11.21** **MB : 20.12.21**
Numéro d'enregistrement : 167.023/CO/149.01
Date d'enregistrement : 14.09.21
Publication de l'enregistrement au MB : 14.01.22

1. Contenu :

   RCC - Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée jusqu'au 31-12-22

   - Pendant la période du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, les ouvriers (licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient de 35 ans de carrière, ou qui ont une carrière longue) ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier de 42 ans de carrière peuvent, à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, à condition :
     - qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2022 et pendant la durée de validité de la présente convention
     - qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment de la fin de leur contrat de travail

2. Durée :

   À partir du 1er juillet 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022

231-a. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2022

Convention collective de travail du 24 août 2021

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE JUSQU'AU 31.12.22

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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. – Portée de la convention

Art. 2.

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective de travail n°153 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue.

§ 3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et la convention collective de travail du 24 août 2021 relative au RCC pour la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

CHAPITRE III. – Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

Art. 3.

Sous réserve de l'arrêté royal modifiant ces articles, sur lequel il existe un accord de principe entre le gouvernement et les partenaires sociaux, en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles 2021-2022, qui modifie l'article 22 § 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° 153 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, les ouvriers ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2022 et pendant la période de validité de la présente convention ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Art. 5.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 24.08.21 **AR : 01.05.22** **MB :**
Numéro d'enregistrement : 167.022/CO/149.01
Date d'enregistrement : 14.09.21
Publication de l'enregistrement au MB : 14.01.22

1. Contenu :

   RCC - Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée jusqu'au 31-12-24

   - Pendant la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, les ouvriers (licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient de 35 ans de carrière, ou qui ont une carrière longue) ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier de 42 ans de carrière peuvent, à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail, à condition :
     - qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023
     - qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin de leur contrat de travail

2. Durée :

   À partir du 1er janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2024

231-b. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2024

Convention collective de travail du 24 août 2021

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE JUSQU'AU 31.12.24

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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. – PORTÉE DE LA CONVENTION

Art. 2.

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective de travail n°155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue.

§ 3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et la convention collective de travail du 24 août 2021 relative au RCC pour la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

CHAPITRE III. – Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

Art. 3.

Sous réserve de l'arrêté royal modifiant ces articles, sur lequel il existe un accord de principe entre le gouvernement et les partenaires sociaux, en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles 2021-2022, qui modifie l'article 22 § 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° 155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, les ouvriers ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Art. 5.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 18.10.99 **AR : 21.11.01** **MB : 24.01.02**
Numéro d'enregistrement : 54.446/CO/149.01
Date d'enregistrement : 03.04.00
Publication de l'enregistrement au MB : 21.04.00

1. Contenu :

   Mode de calcul de l'indemnité complémentaire des prépensions à 100 %

2. Durée :

   À partir du 1er novembre 1998 et pour une durée indéterminée

233. Mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension

Convention collective de travail du 18 octobre 1999

MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE PREPENSION

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à 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. – Modalités d'application

Art. 2.

Pour tous les ouvriers qui sont licenciés à partir du 1er novembre 1998 en vue de leur prépension, conformément aux conventions collectives de travail en vigueur conclues au niveau sectoriel ou des entreprises, les cotisations de sécurité sociale seront calculées, afin de déterminer le salaire net de référence visé à l'article 6 de la convention collective n° 17 du 19 décembre 1974, sur 100 % du salaire brut mensuel de référence.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 3.

La présente convention collective entre en vigueur le 1er novembre 1998 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1er janvier 2001.

CCT : 24.08.21 **AR : 17.11.21** **MB : 05.01.22**
Numéro d'enregistrement : 167.024/CO/149.01
Date d'enregistrement : 14.09.21
Publication de l'enregistrement au MB : 14.01.22

1. Contenu :

   Nouveaux régimes de travail

   Des accords concernant les nouveaux régimes de travail peuvent être passés au niveau de l'entreprise

2. Durée :

   À partir du 1er janvier 2021 et jusqu'au 30 novembre 2021

242. Nouveaux régimes de travail

Convention collective de travail du 24 août 2021

NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution des dispositions de la loi du 17 mars 1987 (M.B. 12 juin 1987), la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relatives à l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (*M.B.* 26 juin 1987) et l'article 18 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019 enregistrée sous le numéro 152.842/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 20 novembre 2019 (*M.B.* 6 décembre 2019).

CHAPITRE III. – Introduction des nouveaux régimes de travail

Art. 3.

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 IV. – Durée de l'accord

Art. 4.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er janvier jusqu'au 30 novembre 2021 inclus.

Art. 5.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 24.08.21 **AR : 17.11.21** **MB : 05.01.22**
Numéro d'enregistrement : 167.025/CO/149.01
Date d'enregistrement : 14.09.21
Publication de l'enregistrement au MB le : 14.01.22

1. Contenu :

   Heures supplémentaires

   - En application de l'article 26 *bis* § 1*bis* 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* § 1*bis* (la limite interne)
   - Sous certaines conditions, le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté, au niveau de l'entreprise, de 120 heures à maximum 180 heures par année calendrier
   - L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet
   - Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires peut également se faire par le biais d'un acte d'adhésion
   - Le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être augmenté pour une période courant jusqu'au 30 novembre 2021 maximum

2. Durée :

   À partir du 1er juillet 2021 et jusqu'au 30 novembre 2021

244-a. Heures supplémentaires

Convention collective de travail du 24 août 2021

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « *ouvriers* » : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. – Portée et sphère d'application de la convention

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 25*bis*, § 1er et 26*bis*, § 1*bis*, dernier alinéa de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (*MB* 30 mars 1971), modifiée par l'article 4 et 5 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (*MB* 15 mars 2017) et conformément à la convention collective de travail n° 129 du 23 avril 2019 sur les heures supplémentaires volontaires (*MB* 8 mai 2019).

CHAPITRE III. – Modalités d'application

Art. 3.

En application de l'article 26*bis* § 1*bis* 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* § 1*bis*.

Art. 4.

Au niveau de l'entreprise le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté de 120 heures à maximum 180 heures par année calendrier sous les conditions prévues dans les articles 5 et 6, et ceci pour une période allant jusqu'au 30 novembre 2021 au maximum.

Art. 5.

§ 1. L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet.

La convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

§ 2. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, l'augmentation du nombre des heures supplémentaires volontaires peut également se faire par le biais d'un acte d'adhésion établi et déposé au préalable, qui contient les données suivantes :

1° la dénomination, l'adresse et le numéro d'identification (numéro CBE) de la société, ainsi que le numéro de la (des) (sous-) commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les ouvriers concernés ;
2° la confirmation qu'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise ;
3° le nombre d'heures supplémentaires volontaires pouvant être effectuées dans l'entreprise - ce nombre est au maximum de 180 heures par année calendrier ;
4° la date à partir de laquelle le nombre d'heures supplémentaires volontaires est augmenté, ainsi que la date à laquelle l'augmentation prend fin - les deux dates doivent être comprises dans la durée de la présente convention collective de travail.

Art. 6.

La convention collective de travail conclue ou acte d'adhésion établi en application de l'article 4 et 5 sera déposé(e) au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Une copie de celle-ci est simultanément transmise au président de la sous-commission paritaire.

Art. 7.

L'application des dispositions de la présente convention collective de travail est limité à la période du 1er juillet 2021 au 30 novembre 2021 inclus.

Art. 8.

Cette convention collective de travail ne porte pas atteinte aux dispositions légales et notamment à l'article 25*bis*, § 2, de la loi sur le travail.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 9.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 novembre 2021.

Art. 10.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 02.12.21 **AR :** **MB :**
Numéro d'enregistrement : /CO/149.01
Date d'enregistrement :
Publication de l'enregistrement au MB le :

1. Contenu :

   Heures supplémentaires

   - En application de l'article 26*bis* § 1*bis* 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* § 1*bis* (la limite interne)
   - Sous certaines conditions, le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté, au niveau de l'entreprise, de 120 heures à maximum 180 heures par année calendrier, et ce pour la période du 1er décembre 2021 au 31 décembre 2022
   - Du 1er janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, 40 heures supplémentaires volontaires additionnelles peuvent être effectuées en plus des 180 heures supplémentaires volontaires ordinaires (ce sont les heures de relance)
   - Si l'entreprise ne porte pas le nombre d'heures supplémentaires volontaires ordinaires à 180, il est alors possible d'effectuer 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles dans cette entreprise pendant l'année calendrier 2021 et 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles pendant l'année calendrier 2022 (heures de relance)
   - L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet
   - Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires peut également se faire par le biais d'un acte d'adhésion

2. Durée :

   À partir du 1er décembre 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, à l'exception de l'article 3 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023

244-b. Heures supplémentaires

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En exécution de l'article 18 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « *ouvriers* » : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. – Portée et sphère d'application de la convention

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 25*bis*, § 1er et 26*bis*, § 1*bis*, dernier alinéa de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (*MB* 30 mars 1971), modifiée par l'article 4 et 5 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (*MB* 15 mars 2017) et conformément à la convention collective de travail n° 129 du 23 avril 2019 sur les heures supplémentaires volontaires (*MB* 8 mai 2019).

CHAPITRE III. – Modalités d'application

Art. 3.

En application de l'article 26*bis,* § 1*bis* 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*, § 1*bis*.

Art. 4.

§ 1. Une entreprise peut, sous les conditions prévues dans les articles 6 et 7 de la présente convention collective de travail, pour la période du 1er décembre 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires de 120 heures à un maximum de 180 heures par année civile.

§ 2. Du 1er janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, 40 heures supplémentaires volontaires peuvent être effectuées en plus des 180 heures supplémentaires volontaires indiquées dans § 1.

Ces heures supplémentaires volontaires additionnelles sont appelées heures de relance.

Art. 5.

Si l'entreprise ne porte pas le nombre d'heures supplémentaires volontaires régulières à 180, il est alors possible (sous réserve de l'entrée en vigueur d'une loi sur laquelle il existe un accord de principe entre le gouvernement et les partenaires sociaux, en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour les années 2021-2022 et par laquelle le nombre d'heures supplémentaires volontaires, visé à l'article 25*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971) d'effectuer 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles dans cette entreprise pendant l'année calendrier 2021 et 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles pendant l'année calendrier 2022.

Ces heures supplémentaires volontaires additionnelles sont appelées heures de relance.

Art. 6.

§ 1. L'entreprise avec une délégation syndicale qui veut faire usage de la possibilité d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet.

La convention collective de travail est signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

§ 2. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, l'augmentation du nombre des heures supplémentaires volontaires peut également se faire par le biais d'un acte d'adhésion établi et déposé au préalable, qui contient les données suivantes :

1° la dénomination, l'adresse et le numéro d'identification (numéro CBE) de la société, ainsi que le numéro de la (des) (sous-)commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les ouvriers concernés ;
2° la confirmation qu'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise ;
3° le nombre d'heures supplémentaires volontaires pouvant être effectuées dans l'entreprise - ce nombre est au maximum de 180 heures par année calendrier ;
4° la date à partir de laquelle le nombre d'heures supplémentaires volontaires est augmenté, ainsi que la date à laquelle l'augmentation prend fin - les deux dates doivent être comprises dans la durée de la présente convention collective de travail.

Art. 7.

La convention collective de travail conclue ou l'acte d'adhésion établi en application de l'article 6 est déposé(e) au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Une copie en est simultanément transmise au président de la sous-commission paritaire.

Art. 8.

Cette convention collective de travail ne porte pas atteinte aux dispositions légales et notamment à l'article 25*bis*, § 2, de la loi sur le travail.

Art. 9.

Les dispositions incluses dans l'article 4 et 5 ne sont pas cumulables.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er décembre 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022, à l'exception de l'article 3, qui cessera d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Art. 11.

Conformément à l'article 14.1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaire, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 24.06.03 **AR : 05.07.04** **MB : 28.09.04**
Numéro d'enregistrement : 68.079/CO/149.01
Date d'enregistrement : 14.10.03
Publication de l'enregistrement au MB : 27.10.03

1. Contenu :

   Prestations le samedi :

   - samedi = jour ouvrable (en dérogation à la Loi sur la réalisation de travaux de construction)
   - les conditions de travail et de rémunération qui existent dans l'entreprise demeurent inchangées

2. Durée :

   À partir du 1er janvier 2003 et pour une durée indéterminée

248. Travail du samedi

Convention collective de travail du 24 juin 2003

TRAVAIL DU SAMEDI

En exécution de l'article 18 de l'accord national 2003-2004 du 13 mai 2003.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

Art. 2.

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

CHAPITRE II. – Modalités

Art. 3.

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987).

Art. 4.

Par dérogation à l'article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction (Moniteur belge du 7 mai 1960), le samedi est considéré

comme jour ouvrable et les limites journalières pour le début et la fin du travail sont fixées à 6 heures du matin et 20 heures du soir.

Cette disposition ne peut pas avoir pour conséquence une modification des conditions de travail et de rémunération qui existent dans l'entreprise dans le cadre du travail du samedi.

CHAPITRE III. – Durée

Art. 5.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties le 1er janvier 2005, au plus tôt moyennant un préavis de six mois signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens installation et distribution.

300 CONVENTIONS DE TRAVAIL

310. PETIT CHOMAGE
320. DELAIS DE PREAVIS
342. DROIT AU CRÉDIT TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOIS FIN DE CARRIÈRE
362. CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET DE TRAVAIL INTERIMAIRE

CCT : 26.11.19 **AR : 01.12.20** **MB : 19.01.21**
Numéro d'enregistrement : 156.124/CO/149.01
Date d'enregistrement : 20.12.19
Publication de l'enregistrement au MB le : 30.01.20

1. Contenu :

   Petit chômage :

   - maintien du salaire normal pour des jours d'absence à l'occasion d'évènements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles :
     - mariage
     - cérémonie pour l'ordination ou l'entrée au couvent
     - naissance - adoption
     - décès
     - communion solennelle ou fête de la jeunesse laïque
     - séjour dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire
     - participation à un conseil de famille
     - participation à un jury
     - assesseur lors d'élections

   - congé de naissance – congé d'adoption

2. Remplacement de CCT :

   CCT 11.09.19 – Numéro d'enregistrement 154.077/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er juillet 2019 et pour une durée indéterminée

310. Petit chômage

Convention collective de travail du 26 novembre 2019

PETIT CHOMAGE

En exécution de l'article 15 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et 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 ouvrières.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de

1. l'arrêté royal relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles du 28 août 1963 (Moniteur belge du 11 septembre 1963) et toute modification ultérieure ;

2. l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du travail, relatif au maintien de la rémunération normale de travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de

certains événements familiaux du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 23 janvier 1975) ;

3. la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du travail, du 10 février 1999, relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits-enfants ;

4. la convention collective de travail, conclue au Conseil National du Travail, du 17 novembre 1999 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux ;

5. la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001) ;

6. la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) et, en exécution de cette dernière, l'article 30*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.

CHAPITRE III. – Motif et durée de l'absence

Art. 3.

A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles énumérés ci-après, les ouvriers visés à l'article 1er ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale pour une durée fixée comme suit :

1. mariage de l'ouvrier ainsi que lors de la signature et du dépôt officiel d'un contrat de vie commune : trois jours, à choisir par l'intéressé dans la semaine où l'événement se produit ou dans la semaine qui suit ;

2. le jour du mariage, pour le mariage :
   - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ;
   - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier ;
   - d'un frère ou d'une sœur ;
   - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur ;

- du père ou de la mère ;
- d'un grand-père ou d'une grand-mère ;
- du beau-père ou de la belle-mère ;
- du second mari de la mère, ou de la seconde femme du père ;
- d'un petit-enfant de l'ouvrier ;
- du beau-frère ou de la belle-sœur du conjoint de l'ouvrier ;
- de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

3. le jour de la cérémonie pour l'ordination ou entrée au couvent :
   - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ;
   - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier ;
   - d'un petit-enfant ;
   - d'un frère ou d'une sœur ;
   - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier ;
   - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier ;
   - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

4. naissance d'un enfant dont la filiation avec l'ouvrier est établie : dix jours à choisir par l'ouvrier dans les quatre mois à partir du jour de l'accouchement. Cette disposition est établie en conformité avec l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

   Conformément à l'art. 30 précité, le même droit revient à l'ouvrier dont la filiation visée à l'alinéa précédent ne peut être établie mais qui, au moment de la naissance :

   a) est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
   b) cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;
   c) depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

5. décès de l'époux ou de l'épouse, d'un enfant de l'ouvrier ou de son épouse ou époux et de son/sa compagne, d'un enfant dont l'ouvrier assume l'édu-

cation, du père, de la mère, du beau-père, père adoptif, belle-mère ou mère adoptive de l'ouvrier habitant chez l'ouvrier : quatre jours, à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant le 30 jours après le jour du décès ;

6. décès de l'époux ou l'épouse, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un enfant élevé par l'ouvrier, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier n'habitant pas chez l'ouvrier : trois jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant le 30 jours après le jour du décès ;

7. décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant 30 jours après le jour du décès ;

8. décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles, ou un autre jour à choisir dans les 30 jours après le jour du décès ;

9. décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles, ou un autre jour à choisir dans les 30 jours après le jour du décès ;

10. communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier : un jour à choisir par l'ouvrier, dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit ;

11. participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier à la fête de la « jeunesse laïque », là où elle est organisée : un jour à choisir

par l'ouvrier, dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit ;

12. séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours ;

13. séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours ;

14. participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour ;

15. participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ;

16. exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire ;

17. exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ;

18. exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ;

19. accomplissement des formalités administratives et juridiques dans le cadre de l'adoption d'un enfant : le temps nécessaire ;

20. accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption.

Art. 4.

§ 1. L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 3.2., article 3.3. et article 3.5.

§ 2. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père de l'arrière-grand-père, la grand-mère, et l'arrière-grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, l'arrière-grand-père, la grand-mère et l'arrière-grand-mère de l'ouvrier pour l'application de l'article 3.6. et l'article 3.7.

Art. 5.

Pour l'application des dispositions de l'article 3 de la présente convention collective de travail, la personne cohabitant avec l'ouvrier et faisant partie de son ménage est assimilée au conjoint ou à la conjointe.

Art. 6.

Pour l'application de l'article 3 de la présente convention collective de travail, seules les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler pour les motifs prévus au même article 3, sont considérées comme jours d'absence.

Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Art. 7.

Pour l'application de l'article 3.4. les ouvriers ont droit, conformément à l'art. 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de s'absenter du travail pendant dix jours de s'absenter du travail pendant dix jours.

Pendant les trois premiers jours d'absence, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération normale.

Pendant les sept jours suivants, l'ouvrier bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Art. 8.

§ 1. Pour l'application de l'article 3.20. conformément à la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) et, en exécution de cette dernière, l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail, tel que modifié par la loi du 6 septembre 2018, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail :

- pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines, si l'ouvrier qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur dans sa famille pour prendre soin de cet enfant (congé d'adoption).

Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

§ 2. Le congé d'adoption de six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

1° d'une semaine à partir du 1er janvier 2019 ;
2° de deux semaines à partir du 1er janvier 2021 ;
3° de trois semaines à partir du 1er janvier 2023 ;
4° de quatre semaines à partir du 1er janvier 2025 ;
5° de cinq semaines à partir du 1er janvier 2027.

S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires visées au § 2.

§ 3. La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales 4 ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

§ 4. La durée maximale du congé d'adoption est allongée de deux semaines par parent adoptif en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

§ 5. Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

En cas d'adoption internationale, le congé d'adoption peut déjà prendre cours dès le lendemain de l'approbation,par l'autorité centrale communautaire compétente, de la décision de confier l'enfant à l'adoptant en vue de son accueil effectif dans la famille.

§ 6. Pendant les trois premiers jours de congé d'adoption, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération normale. Pendant les jours suivants de congé d'adoption l'ouvrier bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 septembre 2019, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée sous le numéro 154.077/CO/149.01.

Art. 10.

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

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, ainsi qu'à toutes les parties signataires.

AR : 22.03.12 **MB : 24.04.12**

1. Contenu :

   Délais de préavis

   Pour les contrats de travail à partir du 1er janvier 2014, on ne fait plus de distinction entre les délais de préavis ouvriers et employés. Le délai de préavis est fonction du critère de l'ancienneté dans l'entreprise au moment où le préavis prend cours

   Pour les ouvriers déjà occupés dans l'entreprise avant le 1er janvier 2014, le calcul du délai de préavis se fait en 2 parties qui doivent être additionnées

   Partie 1 : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 et compte tenu des dispositions sectorielles applicables à ce moment-là (AR du 22.03.12 - MB 24.04.12)

   Régime général

Ancienneté	**Employeur**	**Travailleur**
- 5 ans	40 jours	14 jours
5 - 9 ans	48 jours	14 jours
10 - 14 ans	64 jours	21 jours
15 - 19 ans	97 jours	28 jours
+ 20 ans	129 jours	35 jours

Délais de préavis raccourcis en cas de RCC (ex-prépension)

Ancienneté	**Employeur**
- 20 ans	28 jours
+ 20 ans	56 jours

Partie 2 : délais de préavis sur base de l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014 selon les nouveaux délais de préavis valables à partir du 1er janvier 2014

2. Remplacement de l'AR :

   AR 14.12.01– MB 10.01.02

3. Durée :

   À partir du 24 avril 2012 et pour une durée indéterminée

320. Délais de préavis

Arrêté royal du 22 mars 2012

DELAIS DE PREAVIS

Art. 1er.

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, aussi bien pour les contrats de travail dont l'exécution a débuté avant le 1er janvier 2012 que ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 2.

§ 1. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les délais de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, sont fixés à :

- quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'ouvrier, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de cinq ans ;

- quarante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'ouvrier, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre cinq et moins de dix ans ;

- soixante-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-et-un jours lorsque le congé est donné par l'ouvrier, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre dix et moins de quinze ans ;

- nonante-sept jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'ouvrier, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre quinze et moins de vingt ans ;

- cent vingt-neuf jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à trente-cinq jours lorsque le congé est donné par l'ouvrier, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

§ 2. Dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension ou pour mettre fin au contrat de travail à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 3.

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 4.

L'arrêté royal du 14 décembre 2001 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, est abrogé.

Art. 5.

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Art. 6.

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

CCT : 24.08.21 **AR : 12.12.21** **MB : 16.02.22**
Numéro d'enregistrement : 167.026/CO/149.01
Date d'enregistrement : 14.09.21
Publication de l'enregistrement au MB le : 14.01.22

1. Contenu :

   Droit au crédit-temps, à une diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière

   - Droit au crédit-temps avec motif de soins (avec allocations) pendant 51 mois : à temps plein, à mi-temps (= dispositif sectoriel) ou à 4/5 (= droit interprofessionnel)
   - Droit au crédit-temps avec motif formation (avec allocations) pendant 36 mois : à temps plein, à mi-temps (= dispositif sectoriel) ou à 4/5 (= droit interprofessionnel)
   - Droit à une diminution des prestations de 1/5 pour le travail en équipes et le travail en continu (les modalités doivent être définies dans une CCT entreprise)
   - Emploi de fin de carrière :
     - pour la période 01.01.2021 – 30.06.2023 : droit à une allocation pour les ouvriers à partir de 55 ans lorsqu'ils diminuent leurs prestations de 1/5 ou à un mi-temps, après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd
   - Règles d'organisation :
     - le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière s'applique à partir de 11 travailleurs
     - si 5 % des travailleurs veulent faire usage de ce droit simultanément → se mettre d'accord sur des règles de priorité au niveau de l'entreprise
     - les entreprises qui appliquaient déjà un pourcentage plus avantageux peuvent le garder (moyennant la conclusion d'une CCT au niveau de l'entreprise !)
   - Les congés thématiques restent d'application et ne sont pas comptabilisés dans le seuil de 5 %
   - Passage au RCC : l'indemnité complémentaire est calculée sur base du salaire et du régime d'avant la diminution de carrière
   - Maintien de l'ancienneté et de la classe de fonction en cas de diminution de carrière

2. Remplacement de CCT :

   CCT 26.06.19 – AR 29.09.19 – MB 22.10.19 – Numéro d'enregistrement 152.844/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2021 et pour une durée indéterminée

   Exceptions :

   - l'art. 5., § 1 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022
   - l'art. 5., § 2 entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023

342. Droit au crédit temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière

Convention collective de travail du 24 août 2021

DROIT AU CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOIS FIN DE CARRIÈRE

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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. – Dispositions générales

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution des dispositions :

- des dispositions de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012, et modifiée par les conventions collectives de travail nr. 103 *bis* du 27 avril 2015 et nr. 103 *ter* du 20 décembre 2016 ;

- de la Convention collective de travail nr. 156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 fixant, pour la période du 1e janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration ;

- de la Convention collective de travail nr. 157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 fixant, pour la période du 1e janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

CHAPITRE III. – Droit au crédit-temps avec motif

Art. 3.

Conformément aux dispositions de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail nr. 103 :

- un droit complémentaire à 51 mois au crédit-temps plein temps et mi-temps est instauré pour motif de soins ;

- un droit complémentaire à 36 mois au crédit-temps plein temps et mi-temps est instauré pour motif de formation.

CHAPITRE IV. – Droit à une diminution de carrière de 1/5

Art. 4.

En exécution des articles 6 et 9 de la convention collective de travail nr. 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5.

Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5 sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes :

- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie ;

- la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.

Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE V. – Emploi de fin de carrière

Art. 5.

§ 1. En exécution de la convention collective de travail nr. 156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5ème ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1e janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail nr. 157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5ème ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1e janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

§ 3. Les autres modalités pour l'exercice de ces droits comme mentionnés dans le § 1 et § 2 ci-dessus, peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VI. – Dispositions transitoires

Art. 6.

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps tels que définis par la CCT nr. 77 *bis*, continue de s'appliquer conformément aux conditions fixées dans les dispositions transitoires prévues à l'article 22 de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière.

CHAPITRE VII. – Règles d'organisation

Art. 7.

§ 1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail nr. 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 11 travailleurs.

§ 2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu au chapitre IV section 4 de la convention collective de travail nr. 103.

§ 3. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur du présent accord, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. A cette fin, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise.

§ 4. Dans les entreprises de 10 travailleurs et moins, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5 temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

CHAPITRE VIII. – Formes spécifiques d'interruption de carrière

Art. 8.

Les dispositions spécifiques en matière d'interruption de carrière, à savoir :

- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (*MB* 8 septembre 1998) ; modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (*MB* 22 octobre 2012) ;

- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005 ;

- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (*MB* 5 mai 1995) ;

instaurent un droit séparé à l'interruption de carrière. Ceci signifie que ces formes d'interruption de carrière ne peuvent pas être prises en compte pour le calcul des 5 %.

CHAPITRE IX. – Passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise

Art. 9.

En cas de passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise à temps plein après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

CHAPITRE X. – Maintien de l'ancienneté

Art. 10.

Lors d'une diminution de carrière et d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

CHAPITRE XI. – Dispositions finales

Art. 11.

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 ci-dessus, la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2019 relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée le 24 juillet 2019 sous le numéro 152.844/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 29 septembre 2019 (*MB* 22 octobre 2019).

Art. 12.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de

- l'article 5 § 1 qui est conclu pour une durée déterminée et expirera le 31 décembre 2022 ;

- l'article 5 § 2 qui entre en vigueur le 1er janvier 2023 et expirera le 30 juin 2023.

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

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1er janvier 2023.

Art. 13.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 24.08.2021 RELATIVE À LA DROIT AU CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOIS FIN DE CARRIÈRE

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

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.

CCT : 20.10.11	AR : 05.12.12	MB : 11.04.13

1. Contenu :

   Contrats à durée déterminée et contrats intérimaires :

   - prise en compte de l'ancienneté acquise, lors de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée immédiatement après 1 ou plusieurs contrats à durée déterminée, ou contrats pour un travail déterminé, ou contrats intérimaires successifs
   - pas de nouvelle période d'essai si le contrat à durée indéterminée suit directement 1 ou plusieurs contrats à durée déterminée, ou contrats pour un travail déterminé, ou contrats intérimaires successifs de 14 jours au minimum
   - les entreprises ne peuvent faire appel aux contrats d'un jour, dans le cadre du travail intérimaire, que pendant la 1ère et la dernière semaine calendrier de la mission

2. Remplacement de CCT :

   CCT 27.06.07 – AR 10.02.08 – MB 29.02.08

3. Durée :

   À partir du 1er octobre 2011 et pour une durée indéterminée

362. Contrats à durée déterminée et de travail intérimaire

Convention collective de travail du 20 octobre 2011

CONTRATS A DUREE DETERMINEE, POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DEFINI ET DE TRAVAIL INTERIMAIRE

En exécution de l'article 8 de l'accord national 2011-2012 du 10 octobre 2011.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et 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 ouvrières.

CHAPITRE II. – Définitions

Art. 2.

Pour l'application de la présente convention collective de travail on entend par :

- contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini : les contrats de travail prévus aux articles 9, 10, 11 et 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978) ;

- travail intérimaire : travail effectué par un travailleur intérimaire comme défini et réglementé dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (Moniteur belge

du 20 août 1987) et toutes les conventions collectives de travail en exécution de cette loi.

CHAPITRE III. – Modalités

Art. 3.

§ 1. En cas d'occupation d'ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, les entreprises doivent intégralement appliquer les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaire et de travail.

§ 2. En cas de travail intérimaire, les salaires applicables dans l'entreprise à la fonction ou au travail pour lequel l'intérimaire a été engagé doivent être appliqués sans préjudice des dispositions conventionnelles et légales relatives aux contrats susmentionnés.

§ 3. Afin de contrôler le caractère qualitatif du travail dans le secteur, ainsi que pour la garantie d'un accueil adéquat dans l'entreprise et de la prévention des accidents du travail, les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats d'un jour qu'uniquement pendant la première et la dernière semaine calendrier d'une mission.

CHAPITRE IV. – Passage en contrat à durée indéterminée

Art. 4.

§ 1. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous un contrat à durée indéterminée après avoir effectué un ou plusieurs contrats à durée déterminée, pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire, l'ancienneté constituée au fil de ces contrats à durée déterminée, pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire sera prise en compte.

§ 2. Lorsqu'un ouvrier est embauché avec un contrat à durée indéterminée suite à un ou plusieurs contrats à durée déterminée, contrats pour un travail

nettement défini ou contrats intérimaires couvrant une période de 14 jours minimum, une période d'essai ne peut être prévue.

CHAPITRE V. – Dispositions finales

Art. 5.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective relative au « contrats à durée déterminée, pour un travail nettement défini et de travail intérimaire » du 27 juin 2007 conclue en Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, rendue obligatoire le 10 février 2008 (Moniteur belge du 29 février 2008).

CHAPITRE VI. – Validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1er octobre 2013.

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

400. FORMATION ET INNOVATION
410. EMPLOI ET FORMATION GROUPES À RISQUE
417. CV-FORMATION/BANQUE DE DONNEES FORMATIONS SECTORIELLES
430. TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX
450. CONGES COMPENSATOIRES
470. NON-DISCRIMINATION
490. OUTPLACEMENT, CELLULE SECTORIELLE POUR L'EMPLOI ET FORMATION/ORIENTATION

CCT : 21.12.21 **AR : 06.06.22** **MB :**
Numéro d'enregistrement : 169.344/CO/149.01
Date d'enregistrement : 12.01.22
Publication de l'enregistrement au MB le : 08.02.22

1. Contenu :

   Formation, innovation, services et conseils technologiques

   Groupes à risque :
   - confirmation d'une cotisation de 0,15 %, dont 0,05 % pour des projets innovants
   - définition du concept de groupe à risque
   - mission de Volta asbl

   Formation continue :
   - confirmation d'une cotisation formation continue de 0,60 %
   - définition du concept de formation continue
   - missions confiées à Volta asbl
   - droit à la formation :
     - droit collectif :
       - 2 jours par ouvrier par année calendrier
       - à partir du 1er janvier 2022 : 3 jours en moyenne par ETP par année calendrier
       - à partir du 1er janvier 2022 : dans le cadre de ce droit collectif, 1 jour peut être pris en heures, avec un minimum de 2 heures
     - droit individuel :
       - droit individuel et contraignant à 1 jour de formation permanente par an (à condition que l'ouvrier n'ait pas suivi de formation chez l'employeur concerné au cours de l'année précédente)
       - le droit individuel à la formation de 1 jour par an par ouvrier doit être consacré à des formations pertinentes pour l'entreprise et qui permettent d'améliorer l'employabilité de l'ouvrier sur le marché du travail
     - trajectoire de croissance
   - crédit-prime :
     - constitution crédit-prime :
       - nombre d'ouvriers, multiplié par € 15,50 et par 16 heures
       - les avances et récupérations sont limitées dans le temps (2 ans maximum)
     - utilisation du crédit-prime :
       - en cas de participation à une formation reconnue par Volta asbl, l'employeur a droit à une prime de € 15,50 par heure de formation (€ 7,75 par heure de formation au cas où la formation entre en considération pour le CEP/VOV)

    - système de crédit-prime :
      - seulement pour les formations agréées
      - une telle reconnaissance n'est possible que si les formations ont lieu pendant les heures normales de travail de l'ouvrier
- passeport formation (= un aperçu des formations reconnues par Volta asbl, que l'ouvrier a suivies)
- épreuve de validation des compétences : droit à s'absenter du travail 1 jour maximum par année calendrier (avec maintien du salaire)
- plans de formation d'entreprise :
    - plans de formation approuvés paritairement dans les entreprises avec une DS
    - à partir du 1er janvier 2022 : procédure en cas de refus d'approuver le plan de formation
    - possibilité d'élaborer un plan de formation dans les entreprises sans DS

Promotion du secteur et innovation :
- enseignement et marché du travail :
    - projets en collaboration avec l'enseignement
- Services et conseils technologiques

Financement

Engagement efforts de formation

Clause d'écolage
Jusqu'au 30 juin 2023, les formations pour lesquelles l'employeur a reçu une prime + les formations obligatoires légalement ou réglementairement sont exclues du champ d'application de la clause d'écolage

2. Remplacement de CCT :

   CCT 11.09.19 – Numéro d'enregistrement 154.079/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2022 et pour une durée indéterminée, à l'exception de(s) :

   - l'article 1 qui entre en vigueur le 1er décembre 2021 pour une durée indéterminée
   - articles 2, 3, 4 et 14 qui entrent en vigueur à partir du 1er décembre 2021 et cessent d'être en vigueur le 30 juin 2023
   - l'article 18 qui entre en vigueur le 1er janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023

400. Formation et innovation

Convention collective de travail du 21 décembre 2021

FORMATION, INNOVATION, SERVICES ET CONSEILS TECHNOLOGIQUES

En exécution du chapitre IV de l'Accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

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

L'exécution de cette convention collective de travail est attribuée à Volta vzw/asbl, appelée Volta asbl ci-après.

CHAPITRE II. – Groupes à risque

Art. 2.

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

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

- les jeunes en formation (en alternance) ;
- les ouvriers peu qualifiés ;
- les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;
- les ouvriers de 45 ans et plus ;
- les groupes à risques prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés aux § 2 et § 3 de cet article.

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

1. les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur ;

2. les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :

   a. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours ;

   b. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration ;

   c. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé.

3. les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :

   a. les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée ;

   b. les chômeurs indemnisés ;

c. les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi ;

d. les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail ;

e. les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale ;

f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations ;

g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès.

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

a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées ;

b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;

c. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;

d. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ;

e. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;

f. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;

g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail.

5. les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36*quater* du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

§ 3. L'effort visé au § 2 doit au moins pour moitié (0,025 %) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

a. les jeunes visés à l'article 2, § 2, 5° ;

b. les personnes visées à l'article 2, § 2, 3° et 4°, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Cette partie de la cotisation pour les groupes à risques qui doit être consacrée aux jeunes sera portée à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

Chaque jeune entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI-(E), PFI, IBU,IBO) formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée…).

Volta asbl est chargé de développer des actions complémentaire et de soutien dans ce cadre.

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

Art. 3. – Missions de Volta asbl

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

- une attention particulière doit être consacrée au soutien des initiatives de formation et d'emploi émanant des partenaires institutionnels dont entre autres le VDAB, Bruxelles Formation, Actiris, ADG et le Forem, ainsi qu'à la collaboration avec ceux-ci, en vue d'un emploi maximal au sein du secteur ;

- le soutien de tierces parties et la collaboration avec elles sur des initiatives de formation et d'emploi, en vue d'un emploi maximal au sein du secteur ;

- le développement d'un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement, entre autres par le biais de projets menés en collaboration avec l'enseignement à temps partiel et avec les apprentissages des classes moyennes ;

- optimiser l'adéquation entre les formations et le marché de l'emploi ;

- toute autre mission et tout autre projet d' Organe d'administration de Volta asbl, dans le cadre du soutien accordé aux initiatives de formation à l'attention de personnes appartenant aux groupes à risque, tel que prévu par l'article 2 de la présente convention.

Art. 4. – Modalités

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

CHAPITRE III. – Droit à la formation permanente

Art. 5. – Définition de formation permanente

On entend par formation permanente :

a) la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur ;

b) la formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;

c) la formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous b), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par le participant individuel ou par un groupe des participants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels du participant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.

Art. 6. – Missions de Volta asbl

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

- examen des besoins de qualification et de formation ;

- développement de trajets de formation en fonction de la formation permanente ;

- surveillance de la qualité et agrément des efforts de formation destinés au secteur ;

- la certification des ouvriers au sein des domaines fixés par l'Organe d' Administration de Volta asbl et ceci via des projets comme entre autres la Validation des Compétences/het ervaringsbewijs ;

- l'offre d'assistance aux chefs d'entreprise et aux délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation ;

- suivi des plans de formation dans les entreprises, dans le but d'améliorer la quantité des plans de formation d'entreprise et la qualité du planificateur sectoriel ;

- afin de soutenir de façon optimale au niveau de l'entreprise les initiatives de formation pour ouvriers et employés, on recherchera une meilleure harmonisation et coopération entre Volta asbl et les autres fonds de formation, dont notamment ceux pour les employés. Dans ce cadre, Volta asbl doit pouvoir disposer des données des employés engagés par les employeurs du secteur de la SCP 149.01 ;

- la possibilité de développer des activités payantes limitées et d'offrir aux entreprises un éventail global de formations, dans la mesure où les moyens ainsi générés sont réinvestis dans le fonctionnement de Volta asbl. Ces initiatives doivent être autosuffisantes et ne peuvent alourdir les charges générales afin de ne pas mettre en péril les missions de base de Volta asbl ;

- déployer des initiatives en vue de promouvoir la sécurité d'emploi des ouvriers, comme prévu spécifiquement à l'article 2 de la convention collective de travail du 24 juin 2003 relative à la sécurité d'emploi, rendue obligatoire par Arrêté royal du 15 juillet 2004 et publiée au Moniteur Belge du 28 septembre 2004 ;

- autres initiatives de formation à déterminer par l'Organe d'Administration de Volta asbl.

Art. 7. – Droit à la formation

1. Droit collectif

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

§ 2. À partir du 1er janvier 2022, le droit collectif à la formation est augmentée à 3 jours en moyenne par équivalent à temps plein par année calendrier et ce pour toutes les entreprises du secteur.

Dans le cadre de ce droit collectif, 1 jour peut être pris en heures, avec un minimum de 2 heures.

2. Droit individuel

§ 1. Chaque ouvrier bénéficie d'un droit individuel et contraignant à 1 jour de formation permanente par an à condition que l'ouvrier n'ait pas suivi la formation de l'employeur concerné au cours de l'année précédente.

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

3. Trajectoire de croissance

§ 1. Comme prévue par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (*MB* 15 mars 2017), les partenaires sociaux s'engagent à viser un trajet de croissance en matière de formation.

§ 2. La réalisation du trajet de croissance sera poursuivie par :

- mieux faire connaître l'offre de formation Volta asbl et en faire la promotion auprès des employeurs et des travailleurs ;

- élargir l'offre de formation Volta asbl ;

- entreprendre des actions via Volta asbl pour augmenter le taux de participation aux formations ;

- encourager les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formation, tant formelles qu'informelles via le CV formation/ le passeport de formation ;

- développer davantage les mesures visant l'entrée de nouveaux travailleurs.

Art. 8. – Crédit prime

1. Constitution du crédit prime

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

§ 2. Le crédit-prime annuel est calculé sur base du nombre d'ouvriers (contrat à durée indéterminée ou déterminée) occupés durant le trimestre pour lequel le plus de données récentes sont disponibles, multiplié par € 15,50 et par 16 heures. L'Organe d'Administration de Volta

asbl peut décider de modifier le trimestre de calcul du crédit-prime pour des raisons pratiques. Le crédit-prime auquel une entreprise a droit est communiqué par Volta asbl à l'entreprise dans le courant du 4ème trimestre de l'année calendrier précédente.

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

§ 4. Le cas échéant, l'entreprise peut également utiliser le crédit-prime non encore pris au cours des années précédentes. Ceci est toutefois limité aux deux années précédentes selon les formules N1 et N2.

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

§ 5. L'entreprise, qui prévoit pour l'année en cours plus de jours de formation que ceux couverts par le crédit-prime communiqué par Volta asbl conformément à l' art. 8. § 2, peut néanmoins recevoir une avance correspondant au maximum aux crédit-prime des deux années suivantes selon les formules N+1 et N+2.

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

2. Affectation du crédit-prime

§ 1. Lorsqu'un ouvrier d'une entreprise relevant de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution a participé à une formation agréée par Volta asbl, son employeur aura droit à une prime de € 15,50 par heure de formation. Pendant la durée de la formation, l'employeur continue à payer le salaire à l'ouvrier, suivant le régime de travail dans lequel il travaille.

§ 2. En revanche, si la formation entre en considération pour le Vlaams Opleidingsverlof/Congé-éducation payé/Betaald educatief verlof, l'employeur n'aura droit qu'à une prime de € 7,75 par heure de formation. Pendant la durée de la formation, l'employeur continue à payer le salaire à l'ouvrier, suivant le régime de travail dans lequel il travaille.

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

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

§ 5. Le crédit-prime peut être utilisé pour les formations précisées à l'article 8.3 1. et à l'article 7.2 de la présente convention.

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

3. Dispositif du crédit-prime

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

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

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

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

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

Art. 9. – Passeport de formation

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

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

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

Art. 11. – Plans de formation d'entreprise

§ 1. Entreprises avec une délégation syndicale

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

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

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

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

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

A partir du 1er janvier 2022 la procédure suivante doit être suivie, en cas de refus de la délégation du personnel d'approuver un plan de formation proposé par l'employeur.

Les entreprises présentent les plans de formation d'entreprise au Conseil d'entreprise. Les discussions commencent avant le 15 novembre de l'année calendrier précédente et se terminent de préférence le 1er février. La présentation du plan de formation d'entreprise doit être reprise dans le procès-verbal du Conseil d'entreprise.

Pour l'élaboration du plan de formation d'entreprise, les parties peuvent faire appel à l'assistance de Volta asbl.

Le plan de formation d'entreprise doit être approuvé paritairement avant d'être transmis à Volta asbl, de préférence avant le 15 février. Il pourra encore être complété ou modifié par la suite, de commun accord.

Si la délégation des travailleurs refuse d'approuver le plan de formation d'entreprise proposé par l'employeur, elle doit, dans un délai d'un mois à compter de la présentation du plan de formation d'entreprise au conseil d'entreprise, indiquer les motifs du refus par écrit dans un rapport destiné à l'employeur. Le rapport est signé par les représentants de chaque syndicat qui refuse d'approuver le plan de formation proposé. Les motifs ne peuvent être liés qu'à la formation.

En l'absence de refus écrit et motivé, au plus tard 3 mois après la présentation du plan par l'employeur, le plan de formation d'entreprise sera considéré comme ayant été approuvé paritairement.

Après un refus motivé, les partenaires tenteront de trouver un consensus au niveau de l'entreprise. Si cette démarche n'aboutit pas dans les 3 mois après le refus motivé, l'employeur pourra transmettre le rapport à sa fédération patronale.

La fédération patronale soumet le rapport au Comité exécutif de Volta asbl. Le Comité exécutif a le pouvoir d'approuver ou de rejeter le plan de formation de l'entreprise. La décision, qui doit être unanime, est prise dans les 30 jours suivant la soumission par la fédération patronale.

Si aucun Comité exécutif n'est prévu dans les 30 jours suivant la présentation du rapport, la discussion entre les membres du Comité exécutif peuvent également avoir lieu par e-mail et/ou par téléphone.

§ 2. Entreprises sans délégation syndicale

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE IV. – Promotion du secteur et innovation

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

Les moyens financiers peuvent être affectés par Volta asbl au développement d'un système de formation de qualité, géré paritairement, entre autre par le biais de projets de collaboration avec l'enseignement.

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

Art. 13. – Services et Conseils technologiques

Les partenaires sociaux soutiennent via Volta asbl, les efforts de recherche technologique dans le secteur, afin de promouvoir, d'assurer le suivi et d'organiser toute forme de services et conseils technologiques, entre autres dans les domaines suivants : technology assessment (étude des répercussions des nouvelles technologies pour les employeurs et ouvriers du secteur), technologie environnementale et son impact sur le secteur, labellisation sectorielle et certification d'entreprise sur le plan technologique.

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

CHAPITRE V. – Financement

Art. 14. – Groupes à risques et projets de formation innovants

§ 1. Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, et à son arrêté d'exécution du 26 avril 2009 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actif des chômeurs pour la période 2009-2010, publié au Moniteur belge le 18 mai 2009, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 % est confirmée.

§ 2. De la cotisation susmentionnée de 0,15 %, 0,05 % est affectée à des projets innovants. Les modalités de cette affectation doivent être fixées au sein de l'Organe d'Administration de Volta asbl.

§ 3. Etant donné cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi de continuer à exempter le secteur des versements de 0,10 % destinés au Fond pour l'emploi.

§ 4. Compte tenu des efforts consentis par le secteur sur le plan des groupes à risque, les partenaires sociaux conviennent qu'une demande sectorielle sera adressée au Ministre de l'Emploi en vue d'obtenir l'abolition de l'obligation d'engager des ouvriers en contrat premier emploi.

Art. 15. – Formation, innovation, services et conseils technologiques

Pour le financement des efforts en matière de formation, innovation, services et conseils technologiques, une cotisation de 0,65 % est perçue sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, dont 0,60 % est prévu pour la formation et innovation en 0,05 % pour les services et conseils technologiques.

Art. 16. – Modalités d'application de la cotisation formation, innovation, services et conseils technologiques

Pour l'affectation des sommes fixées dans cette convention collective de travail en fonction de l'exécution des missions relatives à la formation, innovation, services et conseils technologiques énoncées aux chapitres III et IV de la présente convention, le Fonds de sécurité d'existence – Volta (fbz Volta fse) déterminera les autres modalités d'exécution.

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

En particulier, des moyens supplémentaires seront libérés, si nécessaire, par le Fonds de sécurité d'existence – Volta (fbz Volta fse) pour les missions relatives à la formation permanente énoncées aux chapitres III et IV de la présente convention. Un groupe de travail paritaire au sein du Fonds de sécurité d'existence – Volta (fbz Volta fse) élaborera les modalités à cette fin.

CHAPITRE VI. – Engagement efforts de formation

Art. 17.

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

CHAPITRE VII. – Clause d'écolage

Art. 18.

En exécution de l'article 22*bis*, § 1, second alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écolage et ce jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

CHAPITRE VIII. – Validité

Art. 19.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 septembre 2019 relative à la formation, innovation, services et conseils technologiques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée sous le numéro 154.079/CO/149.01.

Art. 20.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception :

- de l'article 1 qui entre en vigueur le 1er décembre 2021 pour une durée indéterminée ;

- des articles 2, 3, 4 et 14, qui entrent en vigueur le 1er décembre 2021 et expirent le 30 juin 2023 ;

- de l'article 18 qui entre en vigueur le 1er janvier 2022 et expire le 30 juin 2023.

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

Conformément à l'article 14.1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 24.08.21 **AR : 28.11.21** **MB : 10.02.22**
Numéro d'enregistrement : 167.027/CO/149.01
Date d'enregistrement : 14.09.21
Publication de l'enregistrement au MB le : 14.01.22

1. Contenu :

   Emploi et formation des groupes à risque

2. Remplacement :

   Des articles 2, 3, 4 et 14 de la convention collective de travail du 11.09.19 – Numéro d'enregistrement 154.079/CO/149.01 pour la période 01.01.21 – 30.11.21

3. Durée :

   Du 1er janvier 2021 au 30 novembre 2021

410. Emploi et formation des groupes à risque

Convention collective de travail du 24 août 2021

EMPLOI ET FORMATION DES GROUPES A RISQUE

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

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

L'exécution de cette convention collective de travail est attribuée à Volta vzw/asbl, appelée Volta asbl ci-après.

CHAPITRE II. – Groupes à risque

Art. 2.

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

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

- les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;
- les ouvriers de 45 ans et plus ;
- les groupes à risques prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés aux § 2 et § 3 de cet article.

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

1. les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur ;

2. les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :

   a. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours ;

   b. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration ;

   c. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé.

3. les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :

   a. les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée ;

   b. les chômeurs indemnisés ;

   c. les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi ;

d. les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail ;

e. les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale ;

f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations ;

g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès.

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

a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées ;

b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;

c. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;

d. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ;

e. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;

f. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;

g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail.

5. les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36*quater* du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

§ 3. L'effort visé au § 2 doit au moins pour moitié (0,025 %) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

a. les jeunes visés à l'article 2, § 2, 5° ;

b. les personnes visées à l'article 2, § 2, 3° et 4°, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Cette partie de la cotisation pour les groupes à risques qui doit être consacrée aux jeunes sera portée à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

Chaque jeune entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI-(E),PFI,IBU,IBO) formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée…).

Volta asbl est chargé de développer des actions complémentaire et de soutien dans ce cadre.

Dans ce cadre, Volta asbl a pour mission spécifique d'élaborer un programme de formation pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un

emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

Art. 3. – Missions de Volta asbl

Les moyens financiers définis à l'article 5 de la présente convention sont affectés par Volta asbl à la réalisation des missions reprises ci-dessous pour le groupe cible défini à l'article 2 de la présente convention :

- une attention particulière doit être consacrée au soutien des initiatives de formation et d'emploi émanant des partenaires institutionnels dont entre autres le VDAB, Bruxelles Formation, Actiris, ADG et le Forem, ainsi qu'à la collaboration avec ceux-ci, en vue d'un emploi maximal au sein du secteur ;

- le soutien de tierces parties et la collaboration avec elles sur des initiatives de formation et d'emploi, en vue d'un emploi maximal au sein du secteur ;

- le développement d'un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement, entre autres par le biais de projets menés en collaboration avec l'enseignement à temps partiel et avec les apprentissages des classes moyennes ;

- optimiser l'adéquation entre les formations et le marché de l'emploi ;

- toute autre mission et tout autre projet du Conseil d'Administration de Volta asbl, dans le cadre du soutien accordé aux initiatives de formation à l'intention de personnes appartenant aux groupes à risque, tel que prévu par l'article 2 de la présente convention.

Art. 4. – Modalités

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

CHAPITRE III. – Financement

Art. 5. – Groupes à risques et projets de formation innovants

§ 1. Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, et à son arrêté d'exécution du 26 avril 2009 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actif des chômeurs pour la période 2009-2010, publié au Moniteur belge le 18 mai 2009, une cotisation de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 % est perçue, comme prévue dans l'article 29 de la convention collective de travail du 11 septembre 2019 relative à la modification et coordination des statuts du Fonds de sécurité d'existence, enregistrée le 30 septembre 2019 sous le numéro 154.073/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2020 (*MB* 21 janvier 2020).

§ 2. De la cotisation susmentionnée de 0,15 %, 0,05 % est affectée à des projets innovants. Les modalités de cette affectation doivent être fixées au sein du Conseil d'Administration de Volta asbl.

§ 3. Etant donné cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi de continuer à exempter le secteur des versements de 0,10 % destinés au Fond pour l'emploi.

§ 4. Compte tenu des efforts consentis par le secteur sur le plan des groupes à risque, les partenaires sociaux conviennent qu'une demande sectorielle sera adressée au Ministre de l'Emploi en vue d'obtenir l'abolition de l'obligation d'engager des ouvriers en contrat premier emploi.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace pendant sa durée de validité les articles 2, 3, 4 en 14 de la convention collective de travail du 11 septembre 2019 relative à la formation, innovation, services et conseils technologiques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée le 30 septembre 2019 sous le numéro 154.079/CO/149.01.

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et vient à expiration le 30 novembre 2021.

Art. 8.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 12.12.18 **AR : 29.03.19** **MB : 23.04.19**
Numéro d'enregistrement : 150.205/CO/149.01
Date d'enregistrement : 22.01.19
Publication de l'enregistrement au MB le : 12.02.19

1. Contenu :

   CV de formation/Base de données formations sectorielles

   - Introduction, définition et élaboration du CV de formation :
     - CV de formation = un inventaire de tous les métiers et activités exercés par l'ouvrier + de toutes les formations suivies, des certificats décrochés, des agréments, des diplômes et des permis
     - base de données et système d'enregistrement électroniques, élaborés par Volta
   - Contenu du CV de formation
   - Procédure de suivi et de sauvegarde du CV de formation
   - Enregistrement des efforts de formation sectoriels

2. Remplacement de CCT :

   CCT 24.09.14 – AR 10.04.15 – MB 06.05.15 – Numéro d'enregistrement 123.947/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2019 et pour une durée indéterminée

417. CV formation/Banque de données formations sectorielles

Convention collective de travail du 12 décembre 2018

CV FORMATION/BANQUE DE DONNÉES FORMATIONS SECTORIELLES

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

L'exécution de cette convention collective de travail est attribuée à Volta vzw/asbl, appelée ci-après Volta.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution :

- de l'article 12 de l'accord national 2009-2010, conclu le 29 mai 2009 au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, et ratifié par arrêté royal du 19 avril 2010 (Moniteur belge du 18 juin 2010).

- de l'article 14 de l'accord national 2013-2014, conclu le 9 mai 2014 au sein de la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée le 24 juillet 2014 sous le numéro 122622/CO/149.01.

- du Règlement général sur la protection des données (RGPD) : Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la Directive 95/46/CE. (Anglais : GDPR)

CHAPITRE III. – Introduction, définitions et élaboration du CV Formation

Art. 3.

Chaque entreprise tient à jour un CV Formation de chaque ouvrier occupé dans l'entreprise et relevant de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Ce CV Formation est un inventaire des fonctions, activités ou métiers exercés par l'ouvrier, de toutes les formations suivies par lui, des certificats, agréations, attestations, diplômes et autorisations obtenus.

Art. 4.

Le CV Formation est établi à partir d'une base de données constituée au sein de Volta conformément aux modalités visées à l'article 5 de la présente convention.

Art. 5.

Les interlocuteurs sociaux du secteur confient à Volta la mission d'élaborer une banque de données et un système d'enregistrement électronique permettant d'établir l'inventaire visé au deuxième alinéa de l'article 3 de la présente convention.

Pour ce faire, l'employeur tout comme l'ouvrier veilleront à fournir à Volta toute l'information nécessaire.

Le système d'enregistrement doit répondre aux conditions suivantes :

- la possibilité pour l'employeur d'encoder toutes les formations suivies par ses ouvriers ;

- la possibilité pour l'ouvrier d'encoder d'autres formations, activités ou métiers que ceux suivis ou exercés chez son employeur, sur présentation des attestations nécessaires ;

- la possibilité pour l'ouvrier de consulter sur internet les données qui le concernent et de pouvoir imprimer son CV Formation ou de le demander à Volta ;

- la possibilité pour l'employeur d'interroger la base de données et de pouvoir consulter et imprimer les éléments qui lui permettront entre autres de compléter le bilan social de l'entreprise ;

- la possibilité pour l'employeur d'imprimer le CV Formation de ses ouvriers ;

- l'application doit avoir été protégée de telle façon que l'employeur ait uniquement accès aux données des ouvriers qu'il a ou a eus à son service, cet accès étant en outre limité à la période d'occupation chez ce même employeur.

  L'ouvrier a toutefois la possibilité de mettre à la disposition de son employeur actuel les données de sa ou de ses périodes d'occupation précédentes. L'ouvrier a uniquement accès à ses données personnelles.

CHAPITRE IV. – Contenu du CV Formation

Art. 6.

§ 1. Le CV Formation contient au moins les éléments suivants :

1. Données de l'entreprise, notamment :
   - nom ;
   - adresse ;
   - numéro BCE ;
   - numéro ONSS.

2. Données de l'ouvrier, notamment :
   - nom ;
   - adresse ;
   - dates d'entrée en service et de départ ;
   - numéro de registre national.

3. Métiers ou activités exercés, notamment :
   - nom métier/activité ;
   - période d'exercice.

4. Toutes les formations suivies par l'ouvrier :
   - nom de la formation ;
   - nom de l'opérateur de formations ;
   - durée de la formation suivie.

5. Certificats, agréations, attestations, brevets ou diplômes et autorisations obtenus :
   - nom du certificat/de l'agréation ;
   - date de fin de validité, si existante.

§ 2. A sa demande et dans la mesure où l'ouvrier dispose des certificats, agréations, attestations, diplômes et autorisations originaux, Volta les ajoutera à la banque de données visée à l'article 4. Ces données feront alors partie intégrante du CV formation.

Art. 7.

L'inventaire peut facultativement être complété et tenu à jour pour les autres travailleurs de l'entreprise ainsi que pour les travailleurs intérimaires, les apprentis et les étudiants.

CHAPITRE V. – Procédure de suivi et de conservation du CV Formation

Art. 8.

L'employeur et l'ouvrier ont accès au système mis au point par Volta, ce qui leur permet d'avoir un droit de regard sur ce CV Formation.

Art. 9.

Le CV Formation doit être régulièrement mis à jour.

Tous les trois ans, chaque ouvrier reçoit automatiquement, de Volta, une copie de son CV Formation. S'il le souhaite, il peut aussi à tout autre moment télécharger ce CV Formation ou en demander une copie par écrit à Volta.

Lorsque l'ouvrier quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre son CV Formation ainsi que les originaux des attestations et certificats de formation au nom de l'ouvrier, pour autant que ceux-ci ne lui aient pas déjà été fournis pendant sa période d'emploi dans l'entreprise. Dans tous les cas, Volta doit transmettre le CV Formation à l'ouvrier qui quitte l'entreprise dès qu'elle dispose des données de sortie nécessaires.

Art. 10.

Le CV Formation est un document personnel. Cela signifie qu'il est soumis aux règles de protection de la vie privée de l'ouvrier.

Le CV Formation peut uniquement être consulté par l'employeur, l'ouvrier et Volta. Il ne peut en aucun cas être communiqué à des tiers par l'une ou l'autre instance, excepté par l'ouvrier lui-même. En outre, il ne peut pas contenir des résultats de tests.

Art. 11.

En cas de litiges au niveau de l'entreprise, les organisations de travailleurs concernées et/ou leurs représentants peuvent jouer le rôle qui leur est conféré par les conventions collectives de travail.

Art. 12.

Les entreprises ont la possibilité d'opting-out aux conditions suivantes :

- uniquement s'il s'agit d'un système équivalant au système sectoriel ;
- uniquement s'il existait déjà un propre système avant le 1er janvier 2014 ;
- avec obligation de transmettre chaque année les données globales à Volta.

CHAPITRE VI. – Enregistrement des efforts de formation sectoriels

Art. 13.

§ 1. La banque de données des formations permet aux partenaires sociaux d'enregistrer et de mesurer les efforts de formation sectoriels.

§ 2. Volta élabore un système de codification afin d'enregistrer et d'inventorier de façon uniforme les activités, métiers et formations visés à l'article 3 de la présente convention. Un code spécial est prévu pour les formations données par un formateur interne de l'entreprise.

Ce système de codification est indépendant de la classification professionnelle dont il est question dans la convention collective de travail du 20 octobre 2011 relative à la classification professionnelle, enregistrée sous le numéro 106855/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 21 mars 2013 (Moniteur belge du 3 mai 2013).

§ 3. Pour l'encodage des données, les employeurs peuvent avoir recours au soutien logistique de Volta.

§ 4. Volta se servira des données encodées pour fournir régulièrement aux partenaires sociaux un aperçu des efforts de formation sectoriels.

§ 5. Pour la sécurité de tout le système, les partenaires sociaux conviennent d'une politique avec Volta.

CHAPITRE VII. – Dispositions finales

Art. 14.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 24 septembre 2014 relative au CV formation/Base de données formations sectorielles, conclue au sein de la Souscommission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée sous le numéro 123.947/CO/149.01 le 22 octobre 2014 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (MB du 6 mai 2015).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le ter janvier 2019 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-commission paritaire des électriciens.

CCT : 23.02.22 **AR :** **MB :**
Numéro d'enregistrement : 173.806/CO/149.01
Date d'enregistrement : 04.07.22
Publication de l'enregistrement au MB le : 20.07.22

1. Contenu :

Travail faisable et afflux

Modèle sectoriel de travail faisable
- Concertation, au sein des organes de concertation ou avec les délégués ou secrétaires syndicaux, au sujet de ce qu'il est possible de faire en matière de stress, de burn-out et d'ergonomie
- Missions de Volta

Arrivée de nouveaux travailleurs et emploi
- Tutorat :
  - chaque parrain/tuteur a droit à une formation gratuite au tutorat, organisée par Volta, dans le cadre du CEP/VOV
  - la formation au tutorat donne droit à un crédit-prime de € 7,75 par heure de formation
- Accompagnement de carrière :
  - droit à un entretien de carrière au moins une fois par période de cinq ans
  - remboursement du coût des chèques-carrière du VDAB ou de max. € 80 par période de 6 ans
- Emplois de fin de carrière en douceur
  - aménagement de carrière : affectation à une fonction alternative, désignation en tant que tuteur, passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour, passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5
  - être âgé d'au moins 58 ans, ou 60 ans pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail à 4/5
  - € 169,01 brut par mois maximum (montant à partir du 1er janvier 2022) (indexation annuelle chaque 1er janvier)
- Remboursement des frais de garde d'enfants
  - remboursement des frais de garde d'enfants ayant lieu en 2022 et 2023, du 01.01.22 – 31.12.24
  - pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE ou par Kind & Gezin

- et pour des 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 structure d'accueil ou de garderie agréée, subventionnée ou contrôlée directement par une administration publique
- sur base de l'attestation fiscale
- € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant

2. Remplacement de CCT :

   CCT 11.09.19 – AR 22.06.20 – MB 03.08.20 – Numéro d'enregistrement 154.431/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2022 et pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 7 qui est entré en vigueur le 1er janvier 2022 et qui a été conclu à durée déterminée jusqu'au 31décembre 2024

430. Travail faisable et afflux

Convention collective de travail du 23 février 2022

TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

CHAPITRE II. – MODÈLE SECTORIEL DU TRAVAIL FAISABLE

Art. 2.

§ 1. Au niveau de l'entreprise, des concertations sont organisées au sein des instances consultatives ou avec les représentants ou secrétaires syndicaux sur le stress, l'épuisement professionnel et l'ergonomie. Ces concertations s'appuieront sur les outils fournis par Volta.

§ 2. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette concertation se fait en consultation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Dans les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale, cette concertation se fait en consultation avec le secrétaire syndical régional.

Art. 3.

§ 1. Volta a la tâche d'élargir la gamme d'outils pratiques (toolbox) existante de sorte que les entreprises puissent disposer d'une gamme d'outils pratiques reliée à chacun des thèmes énumérés ci-dessus et qu'elles puissent utiliser à court terme.

§ 2. Afin de continuer à mieux soutenir le travail faisable au niveau de l'entreprise, Volta sera tenu de :

- approfondir son offre de formation et ses outils d'information travail faisable pour les travailleurs et les employeurs ;

- développer davantage, au niveau de l'entreprise, son offre d'orientation pour les employeurs.

§ 3. Volta sera également tenu de collecter et diffuser de façon permanente des « bonnes pratiques » liées au travail faisable.

CHAPITRE III. – Afflux et emploi

Art. 4 – Tutorat

§ 1. A partir du 1er janvier 2020, chaque parrain bénéficie d'un programme de tutorat organisé, dans le cadre du Vlaams Opleidingsverlof/congé-éducation payé, organisé par Volta.

L'employeur qui est en charge du tutorat dispose également d'un programme de tutorat gratuit, organisé par Volta.

§ 2. La formation mentionnée ci-dessus donne droit à un crédit-prime de € 7,75 par heure de formation, tel que prévu à l'article 8 2. § 2. de la convention collective de travail du 21 décembre 2021 concernant la formation et innovation.

Art. 5. – Accompagnement de carrière

Chaque ouvrier a le droit d'avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois par cinq années d'ancienneté.

L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou de sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds social des électriciens : installation et distribution.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé(s) auprès du VDAB, avec un maximum de 80 euros par période de six ans. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de six ans.

Le Fonds social des électriciens : installation et distribution est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Art. 6. – Emplois de fin de carrière adoucie

§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

§ 2. Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière.

L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes :

- l'affectation à une fonction alternative ;

- la désignation en tant que tuteur dans le cadre d'un parcours de tutorat ;

- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour ;

- le passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5ème.

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1er jour du mois. Cet aménagement de carrière peut être convenu pour une durée tant indéterminée que déterminée.

§ 3. Au début de l'aménagement de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5ème.

L'aménagement de carrière doit entraîner une réduction du revenu de l'ouvrier et les prestations de ce dernier devront correspondre à une fraction d'occupation effective de minimum 4/5ème.

§ 4. L'ouvrier qui répond aux conditions prévues dans les §§ 2 et 3, a droit à une indemnité mensuelle brute compensant la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 169,01 euros brut par mois (montant à partir du 1er janvier 2022).

L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 23 juin 2009 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

§ 5. L'indemnité est à charge du Fonds social des électriciens : installation en distribution. Le Fonds social est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Art. 7. – Remboursement les frais de garde d'enfant

§ 1. A partir du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants qui a eu lieu en 2022 et 2023 par le Fonds social des électriciens : installation en distribution.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind&Gezin 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 avant et après l'école et dans le cadre d'un accueil assuré par une structure d'accueil ou de garderie agréée, subventionnée ou contrôlée directement par une administration publique.

Ce remboursement s'élève à 4 euros par jour/par enfant, avec un maximum de 400 euros par an/par enfant.

Ce remboursement 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.

§ 2. L'indemnité est à charge du Fonds social des électriciens : installation en distribution. Le Fonds social est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 24 août 2021 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1er janvier 2022 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024 inclus.

CHAPITRE IV. – Modalités d'exécution

Art. 8.

Les modalités d'exécution des articles 4 et 5 et modalités d'attribution des formations dans le cadre du tutorat de l'afflux et de l'emploi sont déterminées par les instances au sein de Volta.

CHAPITRE V. – Durée

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 septembre 2019 en matière de travail faisable et d'afflux, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée sous le numéro 154.431/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 22 juin 2020 (Moniteur belge du 3 août 2020) à partir du 1er janvier 2022.

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 7, qui entre en vigueur le 1er janvier 2022 et qui est conclu jusqu'au 31 décembre 2024 inclus.

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

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 14.11.78 **AR : 13.06.79** **MB : 06.09.79**
Numéro d'enregistrement : 5.350/CO/149.01
Date d'enregistrement : 19.12.78

1. Contenu :

   Disposition de congé compensatoire pour suivre des cours du soir techniques (non cumulable avec le congé-éducation payé)

2. Durée :

   À partir du 1er avril 1978 et pour une durée indéterminée

450. Congés compensatoires

Convention collective de travail du 14 novembre 1978

CONGES COMPENSATOIRES COURS PROFESSIONNELS DU SOIR

Octroi de congés compensatoires aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises d'installations électriques, les entreprises de commerce en gros ou en détail d'appareils électriques et les entreprises de radio et télédistribution et fréquentant des cours professionnels du soir.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique et dont l'activité exclusive ou principale consiste à exécuter des montages et installations électriques à destination domestique, commerciale, industrielle ou scientifique dans les principaux domaines suivants : éclairage, force motrice, matériel de production, transport et transformation de courant à basse, haute et très haute tension, téléphonie et signalisation, moteurs à explosion, notamment pour véhicules automobiles ; radio, courant faible, téléphonie et télégraphie et des entreprises de commerce en gros ou au détail d'appareils électriques autres que ceux destinés spécifiquement aux véhicules routiers motorisés ou non et des entreprises de radio et télédistribution, à l'exclusion des machines de bureau électriques et électroniques.

Art. 2.

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

CHAPITRE II. – Modalités d'octroi

Art. 3.

Les ouvriers fréquentant régulièrement des cours du soir inhérents au secteur professionnel en vue de perfectionner leurs connaissances ont droit à des congés compensatoires.

Art. 4.

La durée de ces congés est calculée en fonction du nombre d'heures de cours suivis par les intéressés au cours de l'année scolaire, pendant leur présence dans l'entreprise, et ce à raison d'un demi-jour par tranche révolue de quarante heures de cours, avec un maximum de quatre jours par an.

Art. 5.

Les congés compensatoires sont octroyés lors de la période des examens. Les dates sont fixées de commun accord entre l'employeur et l'ouvrier.

Art. 6.

Il est octroyé aux intéressés une prime dont le montant est équivalent au salaire qu'ils auraient normalement gagné pendant la durée des congés compensatoires et pour autant qu'ils apportent la preuve de la réussite de leurs examens. Cette prime est payable en une fois dans la quinzaine qui suit la présentation de la preuve par les intéressés de la réussite des examens.

Art. 7.

Pour pouvoir prétendre aux avantages prévus par la présente convention collective de travail, les intéressés doivent produire un certificat délivré par la direction de l'école, attestant qu'ils ont suivi régulièrement les cours. Ce certificat men-

tionne la période pendant laquelle sont donnés les cours, le nombre d'heures total et le nombre d'heures de présence des intéressés au cours.

Art. 8.

Les congés octroyés en vertu de la présente convention collective de travail ne sont pas cumulés avec les avantages découlant de la législation en matière de crédit d'heures.

CHAPITRE III. – Dispositions finales

Art. 9.

Les dispositions de la présente convention collective de travail constituent des avantages minimums qui ne peuvent porter préjudice aux situations plus favorables existant dans les entreprises.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 1978 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique.

CCT : 20.03.19 **AR : 16.06.19** **MB : 28.06.19**
Numéro d'enregistrement : 151.281/CO/149.01
Date d'enregistrement : 08.04.19
Publication de l'enregistrement au MB le : 10.05.19

1. Contenu :

   Non-discrimination

2. Durée :

   À partir du 1er janvier 2019 et pour une durée indéterminée

470. Non-discrimination

Convention collective de travail du 20 mars 2019

NON-DISCRIMINATION

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par « ouvriers » les ouvriers de sexe masculin et féminin.

CHAPITRE II. – Principes généraux

Art. 2.

Toute entreprise relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution respectera, avec effet au 1er janvier 2019, la clause de non-discrimination suivante :

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

Toute forme de racisme et sexisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes et sexistes. De même, il n'y a aucune place dans l'entreprise pour la stigmatisation et l'humiliation des LGTBI.

Est également interdite toute forme de discrimination basée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la croyance ou la philosophie de vie, les convictions politiques, l'affiliation syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, les propriétés physiques ou génétiques et l'origine sociale, le sexe, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 3.

La présente convention collective de travail remplace l'annexe à la convention collective de travail du 12 décembre 2018 relative à la formation, innovation, services et conseils technologiques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée le 22 janvier 2019 sous le numéro 150.206/CO/149.01.

Art. 4.

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

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

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

CCT : 21.01.22 **AR :** **MB :**
Numéro d'enregistrement : 172.508/CO/149.01
Date d'enregistrement : 09.05.22
Publication de l'enregistrement au MB le : 20.05.22

1. Contenu :

   Outplacement

   Régime général d'outplacement
   - Trajet de carrière :
     - un rôle plus actif pour Volta dans le cadre de l'offre d'outplacement

   Régime particulier d'outplacement
   - Ayants droit et définition d'outplacement
   - Missions de Volta : conclure des accords de prix sectoriels, conclure des conventions avec des bureaux d'outplacement et distribuer des listes d'adresses aux employeurs
   - Obligations patronales :
     - l'outplacement reste la responsabilité individuelle de l'employeur et reste intégralement à sa charge
     - l'employeur doit informer par écrit l'ouvrier licencié de son droit à l'outplacement

   Cellule sectorielle pour l'emploi

   Information et orientation concernant l'emploi et la formation
   - Tâches de Volta

2. Durée :

   À partir du 1er juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2023

490. Outplacement, cellule sectorielle pour l'emploi et formation/orientation

Convention collective de travail du 21 janvier 2022

OUTPLACEMENT, CELLULE SECTORIELLE POUR L'EMPLOI ET INFORMATION/ORIENTATION

CHAPITRE Ier. – Champ d'application et object

Art. 1er.

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

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

L'exécution de cette convention collective de travail est attribuée à Volta vzw/asbl, appelé ci-après Volta.

Art. 2.

Les dispositions du chapitre II. de la présente convention collective de travail sont prises en exécution de la section 1 du chapitre 5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Les dispositions du chapitre III. de la présente convention collective de travail sont prises en exécution de :

- la section 2 du chapitre 5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs relative au droit à l'outplacement pour les travailleurs de 45 ans et plus ;

- la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 conclue au Conseil National du Travail, relative au droit à l'outplacement pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, appelée plus loin la « CCT n° 82 », ainsi que de toutes les modifications ultérieures ;

- la loi du 23 décembre 2005 portant exécution du pacte entre les générations (MB 30 décembre 2005) ;

- la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 (MB 19 juin 2007).

CHAPITRE II. – Régime général d'outplacement

Art. 3. – Trajet de carrière

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'au travers de ses structures paritaires, le secteur doit devenir un acteur dans le cadre de la mise en place d'un trajet de carrière pour les travailleurs (fonds de carrière).

Pour ce faire, les partenaires sociaux vérifieront entre autres dans quelle mesure Volta peut jouer un rôle plus actif dans le cadre de l'offre d'outplacement. Ils le feront dans le respect des dispositions régionales existantes.

CHAPITRE III. – Régime particulier d'outplacement

Art. 4. – Ayants droits

Pour avoir droit à l'outplacement, tel que défini à l'article 7 de la présente convention, l'ouvrier doit tomber dans le champ d'application défini par la CCT n° 82 et toutes les modifications ultérieures de cet accord, tel que défini par l'article 2 de la présente convention collective du travail.

Art. 5. – Définition outplacement

Par outplacement, il est entendu : l'ensemble des services et de conseils de guidance qui sont fournis individuellement ou en groupe par un tiers, pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un ouvrier de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Art. 6. – Mission de Volta

§ 1. Volta élabore des accords de prix, sur base d'un cahier des charges, concernant l'offre d'accompagnement d'outplacement destinée au groupe cible tel que fixé à l'article 4 de la présente convention.

§ 2. Le rôle de Volta est limité à la conclusion de convention avec des bureaux d'outplacement, suivant les modalités fixées par son conseil d'administration, et à la distribution des listes de ces adresses aux employeurs ressortissant à la compétence de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Tous les autres arrangements concrets doivent être fixés directement par l'employeur et le bureau d'outplacement.

§ 3. Volta doit vérifier que des tiers souhaitant souscrire au cahier des charges sectoriel, tel que défini par § 1. du présent article, répondent aux exigences réglementaires fixées pour les bureaux d'outplacement.

§ 4. En outre, Volta doit assurer que des tiers souhaitant souscrire au cahier des charges sectoriel s'engagent à respecter les dispositions de la CCT n° 82, telles que définies par l'article 2 de la présente convention collective de travail.

Art. 7. – Encadrement

§ 1. L'offre d'outplacement proposée par des tiers souscrivant au cahier des charges sectoriel, doit au minimum répondre aux exigences de contenu et de durée fixées par la CCT n° 82, telle que définie par l'article 2 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Si cela s'avère nécessaire, le conseil d'administration de Volta définira de manière plus détaillée le contenu et les modalités de cette aide au reclassement.

Art. 8. – Obligations patronales

§ 1. L'outplacement reste de la responsabilité individuelle de l'employeur et lui reste intégralement à charge. Tous les frais facturés par le bureau d'outplacement devront dès lors être assumés par l'employeur.

§ 2. L'employeur doit informer par écrit l'ouvrier licencié de son droit à l'outplacement et ce au plus tard le dernier jour de travail de l'ouvrier licencié.

§ 3. Il est loisible à l'employeur soit de recourir à l'offre d'outplacement sectorielle, soit de faire appel, individuellement, à un bureau d'outplacement qu'il aura choisi.

CHAPITRE IV. – Cellule sectorielle pour l'emploi

Art. 9.

La cellule sectorielle pour l'emploi doit donner exécution aux accords contenus dans le pacte entre les générations relatifs aux entreprises en restructuration, ainsi qu'à la réglementation régionale y afférente.

CHAPITRE V. – Information et orientation concernant l'emploi et la formation

Art. 10.

Volta assure l'exécution des tâches suivantes relatives à l'information et l'orientation concernant l'emploi et la formation :

- diriger les candidats et les employeurs vers les services publics de placement ;

- orienter les candidats et les employeurs vers les organismes de formation pour les demandeurs d'emploi ;

- orienter les candidats vers les centres organisant les épreuves pour le « Ervaringsbewijs » et la « Validation des compétences » ;

- accorder l'accès gratuit aux formations de Volta à des demandeurs d'emploi ayant connaissance de l'électricité sur base de leurs études et/ou leur expérience et qui ne travaillent pas et ne suivent pas de formation ;

- informer, par écrit, le chômeur complet ayant droit à une indemnité complémentaire du Fonds de sécurité d'existence, des services offerts par Volta ;

- diffuser l'information sur des formations pour les demandeurs d'emploi et l'emploi, via les différents moyens de communication.

CHAPITRE VI. – Durée

Art. 11.

La présente convention collective de travail prend effet le 1er juillet 2021 et expire le 30 juin 2023.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

500 CONCERTATION SOCIALE

510. STATUT DELEGATIONS SYNDICALES
513. RECONNAISSANCE DE LA FONCTION REPRESENTATIVE
520. FORMATION SYNDICALE
530. SECURITE D'EMPLOI
550. PRIME SYNDICALE 2021

CCT : 21.01.22 **AR :** **MB :**
Numéro d'enregistrement : 172.506/CO/149.01
Date d'enregistrement : 09.05.22
Publication de l'enregistrement au MB le : 20.05.22

1. Contenu :

   Statut des délégations syndicales

   Composition et institution de la délégation syndicale :
   - nombre de représentants sur base du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise :
     - entreprises de minimum 35 travailleurs dont entre 30 et 49 ouvriers : 2 représentants effectifs
     - entreprises entre 50 et 150 ouvriers : 4 représentants effectifs + 4 suppléants
     - entreprises entre 151 et 200 ouvriers : 5 représentants effectifs + 5 suppléants
   - maintien de la DS dans les entreprises qui, au moment du renouvellement de la DS existante, tombent sous le seuil de 35 travailleurs tout en comptant encore 25 ouvriers
   - maintien de la protection, jusqu'aux élections sociales suivantes, dans les entreprises qui tombent sous le seuil de 25 ouvriers lors du renouvellement de la DS
   - 'entreprise' = les différentes unités techniques d'exploitation qui font partie d'une seule entité juridique et vice versa
   - procédure institution DS dans les entreprises d'au moins 35 travailleurs, comprenant de 30 à 49 ouvriers et ayant un CPPT
   - institution DS dans les entreprises d'au moins 35 travailleurs, comprenant de 30 à 49 ouvriers et n'ayant pas de CPPT
   - institution DS dans les entreprises comptant au moins 50 ouvriers
   - conditions à remplir pour pouvoir exercer le mandat de délégué
   - durée et renouvellement du mandat
   - compétence de la DS
   - statut de la DS :
     - le mandat ne peut pas entraîner de préjudice pour celui qui l'exerce
     - disposer du temps et des facilités nécessaires (à fixer au niveau de l'entreprise, avec un minimum de 2 heures par semaine par délégué)
     - les délégués suppléants n'assistent aux réunions qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs
     - l'entreprise met un local à disposition
     - protection contre le licenciement
     - communications oralement ou par écrit + réunions d'information
   - obligation d'information en cas de recours à la sous-traitance

2. Remplacement de CCT :

   CCT 11.09.19 – AR 09.02.20 – MB 27.02.20 – Numéro d'enregistrement 154.080/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2022 et pour une durée indéterminée

510. Statut délégations syndicales

Convention collective de travail du 21 janvier 2022

STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

En exécution de l'article 23 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

CHAPITRE II. – Principes généraux

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution et conformément à la conventions collectives de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n° 5 *bis* du 30 juin 1971, n° 5 ter du 21 décembre 1978 et n° 5 quater du 5 octobre 2011.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « organisation(s) de travailleurs » : une organisation de travailleurs signataires de la CCT n°5 visée à l'alinéa précédent.

Art. 3.

Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel ouvrier syndiqué de l'entreprise.

Par « personnel ouvrier syndiqué » on entend : le personnel ouvrier affilié à une des organisations de travailleurs signataires de la CCT n°5 conclue au sein du Conseil National du Travail le 24 mai 1971.

Art. 4.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Art. 5.

Les employeurs et les délégations syndicales :

1. témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;

2. respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE III. – Composition et institution de la délégation syndicale

Section 1. – Composition de la délégation syndicale

Art. 6.

Une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dans les entreprises visées à l'article 1, dont le nombre de délégués est fixé comme suit sur la base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise :

1. Entreprise d'au moins 35 travailleurs comprenant un nombre de 30 à 49 ouvriers :

   - 2 délégués effectifs ;

2. Entreprise de 50 à 150 ouvriers :

   - 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants ;

3. Entreprise de 151 à 200 ouvriers :

   - 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants.

4. pour les entreprises où plus de 200 ouvriers sont occupés, il est désigné un délégué effectif et un délégué suppléant supplémentaire par tranche entamée de 50 ouvriers.

Art. 7.

§ 1. Les entreprises qui, au moment du renouvellement de la délégation syndicale existante, passent en dessous du seuil de 35 travailleurs tout en comptant toujours 25 ouvriers conservent cette délégation syndicale.

Dans les entreprises qui, au moment du renouvellement de la délégation syndicale existante, passent au-dessous du seuil de 25 ouvriers, les délégués syndicaux conservent exclusivement la protection visée à l'article 18 § 2 de la présente CCT et ce, jusqu'aux prochaines élections sociales.

§ 2. Sont considérées comme « entreprise » : les différentes unités techniques d'exploitation qui font partie d'une seule entité juridique et vice-versa.

Pour l'application du présent article, la définition visée à l'alinéa précédent concerne uniquement les entreprises d'au moins 35 travailleurs comprenant 30 à 49 ouvriers.

Section 2. - Institution de la délégation syndicale dans les entreprises d'au moins 35 travailleurs comprenant 30 à 49 ouvriers et ayant un Comité pour la prévention et la protection au travail

Art. 8.

1. Les deux délégués effectifs visés à l'art. 6 1. sont désignés dans la liste des ouvriers protégés suite aux dernières élections du Comité pour la prévention et pour la protection au travail.

2. Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et pour la protection au travail. Les organisations de travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour désigner ces délégués.

3. Si le mandat d'un délégué syndical prend fin durant l'exercice de celui-ci, pour quelque raison que ce soit, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui occupera le mandat jusqu'à son terme, pour autant qu'elle réponde aux conditions définies par la présente convention collective de travail.

Section 3. - Institution de la délégation syndicale dans les entreprises d'au moins 35 travailleurs comprenant 30 à 49 ouvriers n'ayant pas de Comité pour la prévention et la protection au travail

Art. 9.

§ 1. A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées au sein de la sous-commission paritaire, une délégation syndicale composée conformément aux dispositions de l'art. 6 1. est instituée dans les entreprises visées par la présente section à condition qu'au moins 50 p.c. des ouvriers le demandent.

§ 2. Une organisation de travailleurs représentée au sein de la sous-commission paritaire qui, pour la première fois, désire instituer une délégation syndicale dans une entreprise visée par la présente section, peut suivre la procédure suivante :

- elle adresse une lettre recommandée au président de la sous-commission paritaire mentionnant l'intention d'instituer une délégation syndicale dans une entreprise dont la dénomination et l'adresse sont mentionnées ;

- elle mentionne le nom du (de ses) candidat(s)-délégué(s) qu'elle désire désigner.

Après réception de la lettre recommandée, le Président de la Sous-commission paritaire informe l'entreprise concernée de la demande d'institution d'une délégation syndicale ainsi que les organisations représentées au sein de la sous-commission paritaire.

§ 3. L'organisation de travailleurs demandeuse dispose de 30 jours civils, à compter de l'envoi de la lettre recommandée au président de la sous-commission paritaire, pour prouver que 50 p.c. des ouvriers demandent l'institution d'une délégation syndicale.

§ 4. Pour déterminer à quel moment une entreprise doit instituer une délégation syndicale, le nombre des ouvriers est compté selon les modalités des élections sociales.

Section 4. - Institution de la délégation syndicale dans les entreprises comportant au moins 50 ouvriers

Art. 10.

Une délégation syndicale composée conformément aux dispositions de l'art. 6 est instituée dans les entreprises à la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentés à la sous-commission paritaire.

Section 5. - Dispositions générales

Art. 11.

§ 1. Pour pouvoir exercer le mandat de délégué, les membres du personnel ouvrier, affiliés à une des organisations de travailleurs signataires de la CCT n°5 visée à l'article 2, doivent remplir les conditions suivantes :

- être âgé de 18 ans au moment de la désignation ;

- être occupé depuis six mois dans l'entreprise.

§ 2. Par dérogation à l'alinéa précédent, dans les entreprises d'au moins 35 travailleurs comprenant 30 à 49 ouvriers et n'ayant pas de Comité pour la prévention et la protection au travail, les membres du personnel ouvrier doivent pour pouvoir exercer le mandat de délégué :

- soit être âgés de 25 ans au moins au moment de la désignation et être occupés depuis 3 ans au moins dans l'entreprise ;

- soit être occupés depuis 5 ans au moins dans l'entreprise quel que soit leur âge.

Art. 12.

En tout état de cause le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat effectif ou suppléant d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice pour quelque raison que ce soit, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat, pour autant qu'elle remplisse les conditions définies dans cette convention collective de travail.

Dans les entreprises comportant au moins 50 ouvriers, cette désignation ne peut en aucun cas donner lieu à une augmentation du nombre de protégés, auquel les organisations de travailleurs ont droit selon les dispositions de cette convention collective de travail.

Art. 13.

1. Les délégués désignés ou élus sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leurs compétences, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité. La durée des mandats est fixée à quatre ans. Ils peuvent être renouvelés.

2. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés (pour les entreprises qui n'ont pas organisé d'élections sociales), soit sur la base des résultats des élections sociales au conseil d'entreprise et/ou au comité pour la prévention et la protection au travail (selon que l'un de ces organes ou les deux existent) et sur base des usages locaux entre les organisations syndicales.

Art. 14.

§ 1. Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail. Les organisations de travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement.

§ 2. Les organisations de travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises comportant au moins 50 ouvriers où sont organisées des élections pour

les comités pour la prévention et la protection au travail, la désignation des délégués soit remplacée par des élections.

Dans ce cas, des élections sont organisées dans les entreprises, en même temps que celles pour les comités pour la prévention et la protection au travail, toutes les dispositions étant prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions de la loi du 4 décembre 2007 relatives aux élections sociales (MB 7 décembre 2007).

Sont électeurs, tous les ouvriers de l'entreprise, à condition :

1. d'avoir atteint l'âge de 16 ans ;

2. d'avoir été occupé au moins trois mois dans l'entreprise.

CHAPITRE IV. – Compétence de la délégation syndicale

Art. 15.

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible compte tenu des circonstances, à l'occasion de :

1. toute demande concernant :

- les relations de travail ;

- les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conditions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;

- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;

- l'application des barèmes de salaires et des règles de classification ;

- le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail ;

2. tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends ;

3. tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical.

CHAPITRE V. – Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 16.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Art. 17.

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exécution de leur mission sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise avec un minimum de 2 heures par semaine par délégué. Ces heures sont rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation syndicale et aux audiences qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs et dans la même proportion.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

Si des problèmes se posent par rapport au fonctionnement de la délégation syndicale et qu'il s'avère impossible de trouver une solution au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut choisir de faire appel aux porte-paroles des organisations patronales et/ou syndicales concernées. Les porte-paroles s'engagent à trouver une solution pour le problème qui se pose dans un délai raisonnable de deux mois après la réception de cette notification.

Art. 18. – Protection contre le licenciement

§ 1. Candidats-délégués syndicaux dans les entreprises d'au moins 35 travailleurs comprenant 30 à 49 ouvriers

Dans les entreprises où travaillent moins de 50 ouvriers et au moins 35 travailleurs, où une organisation de travailleurs représentée au sein de la sous-commission paritaire désire instituer une délégation syndicale, les candidats-délégués syndicaux qui remplissent les conditions de l'article 11 § 2, ne peuvent être licenciés pour des raisons inhérentes au fait de leur candidature.

La protection du candidat-délégué syndical prend cours le jour de l'envoi de la lettre recommandée dont question à l'article 9 de la présente convention collective de travail.

La protection du candidat-délégué syndical prend fin au moment où :

- la preuve que 50 p.c. des ouvriers demandent l'institution d'une délégation syndicale est fournie ;

- la constitution d'une délégation syndicale est communiquée à l'entreprise.

La protection prend de toute façon fin au plus tard 30 jours calendrier après l'envoi de la lettre recommandée dont question à l'article 9, § 2, premier tiret de la présente convention collective de travail.

§ 2. Délégués syndicaux

1. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

   L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motifs graves, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

   L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée ; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

   L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

   Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente soumet le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

   Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

2. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motifs graves, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

   Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

   1° s'il licencie un délégué syndical sans respect la procédure prévue à l'article 18 § 2 pt.1 ;

2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 18 § 2 pt.1 n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;

3° si l'employeur a licencié le délégué pour motifs graves et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;

4° si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due si le candidat délégué syndical, le délégué syndical effectif ou suppléant perçoit l'indemnité prévue à l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et/ou à l'article 1erbis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 relative à la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

Art. 19.

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail et pendant les heures de travail moyennant accord de l'employeur qui ne peut pas refuser arbitrairement de donner son accord.

Art. 20.

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent, moyennant accord de l'employeur, assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués.

Art. 21.

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution

CHAPITRE VI. – Obligation d'information

Art. 22.

A partir du ter juillet 2019, les employeurs qui ont recours à la sous-traitance en informeront mensuellement la délégation syndicale des sous-traitants auxquels ils ont fait appel.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par sous-traitance, le travail exécuté uniquement en vertu d'un contrat entre le donneur d'ordre et le sous-traitant, par lequel il n'existe pas de lien d'autorité entre le donneur et le personnel du sous-traitant au sens de l'article 17, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE VII. – Remplacement de convention collective de travail

Art. 23.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 septembre 2019 relative au statut de la délégation syndicale, enregistrée sous le numéro 154.080/CO/149.01 et rendu obligatoire par arrêté royal du 9 février 2020 (Moniteur belge du 27 février 2020).

CHAPITRE VII. – Dispositions finales

Art. 24.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée au plus tôt le 1er janvier 2024 par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la sous-commission paritaire endéans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Art. 25.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée de préavis de dénonciation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable à leur intervention et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la sous-commission paritaire ou à son bureau de conciliation.

Art. 26.

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la sous-commission paritaire compétente.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 28.10.15 **AR : 10.07.16** **MB : 28.07.16**
Numéro d'enregistrement : 131.070/CO/149.01
Date d'enregistrement : 05.01.16
Publication de l'enregistrement au MB : 25.01.16

1. Contenu :

   Reconnaissance de la fonction représentative des organisations des travailleurs dans des entreprises sans délégation syndicale

2. Remplacement de CCT :

   CCT 10.07.01 – AR 04.09.02 – MB 31.10.02 – Numéro d'enregistrement 59.074/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2016 et pour une durée indéterminée

513. Reconnaissance de la fonction représentative

Convention collective de travail du 28 octobre 2015

RECONNAISSANCE DE LA FONCTION REPRESENTATIVE

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

Pour l'application du présent accord, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. – Objet

Les employeurs faisant partie du champ d'application, à savoir les entreprises sans délégation syndicale qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire des électriciens, reconnaissent la fonction représentative des organisations des travailleurs qui font partie de la Sous-commission paritaire.

CHAPITRE II. – Modalités

Art. 3. – Modalités

§ 1. Chaque année, les agendas de poche officiels des organisations syndicales représentatives seront officiellement remis à la sous-commission paritaire et mis à la disposition de l'organisation patronale.

Seuls les responsables régionaux inscrits dans cet agenda ont une fonction représentative dans les entreprises relevant du champ d'application.

§ 2. Un responsable régional peut prendre contact avec les employeurs des entreprises relevant du champ d'application.

Dans les 10 jours suivant le premier contact, celui-ci sera annoncé par écrit à l'organisation patronale en précisant l'identité de l'entreprise, le lieu, la date et l'ordre du jour du contact.

Lors du contact, l'employeur concerné peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale.

§ 3. Le contact avec le responsable régional peut concerner :
- les relations et les conditions de travail ;
- l'application de la législation sociale, des conventions collectives et individuelles de travail et du règlement de travail dans l'entreprise ;
- la transmission d'informations aux travailleurs ;
- la formation (plans de formation d'entreprise).

La nature des contacts est en premier lieu préventive en vue d'empêcher les conflits.

§ 4. En cas de litige, il peut être fait appel, à la demande de la partie la plus diligente, au bureau de conciliation.

Art. 4. – Dispositions spécifiques

§ 1. Définition ouvrier en difficulté

Pour l'application du présent article, un ouvrier en difficulté est un ouvrier dont le contrat de travail est rompu pour force majeure médicale, ou un ouvrier qui subit un licenciement individuel à partir de 55 ans.

§ 2. En cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier en difficulté, les parties recommandent à l'employeur de signaler, dès le début de la procédure, à l'ouvrier concerné qu'il peut se faire assister d'un délégué syndical et/ou d'un secrétaire syndical.

Art. 5. – Dispositions supplémentaires

Cette procédure ne peut pas remplacer la désignation et les compétences des délégations syndicales.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 juillet 2011 relative au reconnaissance de la fonction représentative, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée le 1er octobre 2001 sous le numéro 59074/CO/14901 (Moniteur belge du 13 octobre 2001), rendue obligatoire par arrêté royale du 4 septembre 2002 (Moniteur belge du 31 octobre 2002).

Art. 7.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2016 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Ce préavis ne peut prendre force qu'a partir du 1er janvier 2018.

CCT : 28.10.15 **AR : 11.07.16** **MB : 04.08.16**
Numéro d'enregistrement : 131.075/CO/149.01
Date d'enregistrement : 05.01.16
Publication de l'enregistrement au MB : 25.01.16

1. Contenu :

   Formation syndicale

   À partir du 01.01.16 : le nombre de jours de formation syndicale est de 12 jours par période de 4 ans par mandat effectif.

2. Remplacement de CCT :

   CCT 18.10.99 – AR 10.11.01 – MB 12.12.01 – Numéro d'enregistrement 54.442/CO149.01

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2016 et pour une durée indéterminée

520. Formation syndicale

Convention collective de travail du 28 octobre 2015

FORMATION SYNDICALE

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

CHAPITRE II. – Principes généraux

Art. 2.

Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

Art. 3.

A cet effet, les représentants des ouvriers sont autorisés à participer, sans perte de rémunération et suivant certaines modalités, à des cours et séminaires :

a) organisés par les Confédérations Syndicales Nationales ou Régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail ;

b) visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans leur rôle de représentants des ouvriers.

CHAPITRE III. – Modalités d'octroi

Art. 4.

Les bénéficiaires de la présente convention collective de travail sont les membres effectifs, élus ou désignés, des conseils d'entreprise, des comités pour la prévention et la protection au travail et des délégations syndicales là où un ou plusieurs de ces organes existent.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, déterminées cas par cas, de commun accord, par le chef d'entreprise et la délégation syndicale ou, à défaut, l'organisation syndicale intéressée, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

Art. 5.

La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés aux articles 3 et 4 est fixée à douze jours par quatre ans et par mandat effectif.

Art. 6.

Le nombre global de jours d'absence autorisée définis à l'article 5 est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

Art. 7.

Chaque jour d'absence autorisée par la présente convention collective de travail, consacré par les ayants droits à la formation syndicale pendant les journées effectives de travail, est payé par l'employeur sur la base du salaire normal calculé d'après l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Art. 8.

Les organisations les plus représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, trois semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale.

Cette demande comporte :

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de leur absence ;

- la date et la durée des cours organisés ;

- le thème et les matières qui sont enseignés et étudiés.

Art. 9.

Afin d'éviter que l'absence simultanée d'un ou de plusieurs ouvriers ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale ou, à défaut, l'organisation syndicale intéressée, se mettent d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum d'absences à autoriser.

CHAPITRE IV. – Procédure

Art. 10.

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail peuvent être examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

CHAPITRE V. – Remplacement de convention collective de travail

Art. 11.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 octobre 1999 concernant la formation syndicale, enregistrée sous le numéro 54442/CO/149.01 (Moniteur belge du 21 avril 2000), rendue obligatoire par arrêté royal du 10 novembre 2001 (Moniteur belge du 12 décembre 2001).

CHAPITRE VI. – Dispositions finales

Art. 12.

Les cas non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Art. 13.

Les dispositions de la présente convention collective de travail constituent des avantages minimums qui ne peuvent porter préjudice aux situations plus favorables existant dans les entreprises.

CHAPITRE VII. – Validité

Art. 14.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée au plus tôt le 1er janvier 2017 par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

CCT : 24.06.03 **AR : 15.07.04** **MB : 28.09.04**
Numéro d'enregistrement : 68.090/CO/149.01
Date d'enregistrement : 14.10.03
Publication de l'enregistrement au MB : 27.10.03

1. Contenu :

   Clause de sécurité d'emploi lors d'un licenciement multiple :

   - définition licenciement multiple
   - procédure
   - sanction en cas de non-respect de la procédure

2. Remplacement de CCT :

   CCT 10.07.01 – AR 28.02.03 – MB 04.06.03

3. Durée :

   À partir du 1er juillet 2003 et pour une durée indéterminée

530. Sécurité d'emploi

Convention collective de travail du 24 juin 2003

SECURITE D'EMPLOI

En exécution de l'article 8 de l'accord national 2003-2004 du 13 mai 2003.

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et 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 ouvrières.

CHAPITRE II. – Objet

Section 1. - Principe

Art. 2.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, aucune entreprise ne procédera à des licenciements multiples avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi - y compris le chômage temporaire - et examiné la possibilité de formation professionnelle pour les ouvriers touchés.

Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

Section 2. - Définition

Art. 3.

Par licenciement, il faut entendre ce qui suit : tout licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles, techniques et toute autre raison indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave.

Art. 4.

Par licenciement « multiple », il faut entendre ce qui suit : tout licenciement d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant 23 travailleurs et moins, d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises occupant entre 24 et 47 travailleurs, d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises occupant entre 48 et 79 travailleurs et d'au moins 8 % des ouvriers dans les entreprises occupant 80 travailleurs et plus et ce, dans un délai de soixante jours calendrier.

Le compte doit porter sur le nombre total d'ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution dans l'entreprise.

Section 3. - Procédure

Art. 5.

En cas de circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenables sur le plan socio-économique, la procédure de concertation sectorielle ci-après - durant laquelle on ne peut pas procéder à des licenciements - sera respectée :

1. lorsque l'employeur envisage de procéder au licenciement de plusieurs travailleurs, licenciement pouvant être considéré comme multiple, il en informe au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, le délégué syndical. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informe préalablement par écrit et de façon individuelle les travailleurs concernés.

2. dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux représentants syndicaux, les parties doivent entamer les pourparlers au niveau de l'entreprise sur les mesures pouvant être prises en la matière. Si cette concertation ne donne pas de solution, il sera fait appel dans les huit jours calendrier suivant le constat de désaccord au niveau de l'entreprise, au Bureau de conciliation à l'initiative de la partie la plus diligente.

3. a défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, il peut être entamé, dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux travailleurs, la même procédure de concertation à l'initiative des organisations syndicales qui représentent les ouvriers.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

Section 4. - Sanction

Art. 6.

En cas de non-respect de la procédure fixée à l'article 5, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux travailleurs concernés, outre le délai de préavis normal.

Cette indemnité est égale à deux fois le salaire dû pour le délai de préavis précité.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation, prévue par la présente procédure, est considérée comme un non-respect de ladite procédure. L'employeur peut se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise.

Si la procédure de concertation n'a pas été suivie, la sanction est également d'application en cas de faillite.

Cette sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du bureau de conciliation.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 7.

Cette convention collective de travail remplace celle du 10 juillet 2001, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, relative à la sécurité d'emploi, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 28 février 2003 (Moniteur belge du 4 juin 2003).

Art. 8.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2003 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Ce préavis ne peut prendre force qu'à partir du 1er juillet 2005.

CCT : 21.01.22 **AR :** **MB :**
Numéro d'enregistrement : 172.507/CO/149.01
Date d'enregistrement : 09.05.22
Publication de l'enregistrement au MB le : 20.05.22

1. Contenu :

   Prime syndicale 2021

   - 120 euros à tous les affiliés qui paient une cotisation mensuelle de minimum 15,90 euros
   - 60 euros à tous les affiliés qui paient une cotisation mensuelle entre 9,50 et 15,90 euro
   - 0 euro à tous les affiliés qui paient une cotisation mensuelle de moins de 9,50 euros

2. Durée :

   À partir du 1er janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021

550. Prime syndicale 2021

Convention collective de travail du 21 janvier 2022

PRIME SYNDICALE 2021

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

CHAPITRE II. – Modalités d'octroi

Art. 2.

En exécution des dispositions de l'article 18 de la convention collective de travail du 24 août 2021 concernant la modification et la coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 167.267/CO/149.01, il est accordé pour l'année 2020, aux ouvriers visés à l'article 1er, membres de l'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, qui sont fédérées sur le plan national, une prime syndicale.

Art. 3.

Cette prime syndicale est d'un montant de :

- 120 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 15,90 EUR ;

- 60 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 9,50 EUR et 15,90 EUR ;

- 0 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 9,50 EUR.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 pour les allocations afférentes à l'exercice 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

600 SECURITE D'EXISTENCE

610-a. STATUTS FSE
610-b. STATUTS FSE
620. COTISATION FSE - PRIME DE FIN D'ANNEE
630. REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL - PENSION
632. REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL - SOLIDARITE
633. STATUTS DU FSE POUR L'ENGAGEMENT DE SOLIDARITE DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL (FSE-PSSE)

CCT : 24.08.21 **AR : 23.12.21** **MB : 16.03.22**
Numéro d'enregistrement : 167.267/CO/149.01
Date d'enregistrement : 23.09.21
Publication de l'enregistrement au MB : 20.10.21

1. Contenu :

Modification et coordination des statuts du FSE

1. Indemnités complémentaires

1.1. Indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire

- Montant depuis le 1er juillet 2019 : € 11,63 par allocation de chômage / € 5,82 par demi-allocation de chômage
- Raisons économiques :
  - max. 150 jours par année calendrier (6 jours/semaine)
  - 60 premiers jours : payés par le Fonds
  - du 61e au 150e jour : payés par l'employeur
- Suspension pour cause d'intempéries, d'incident technique, de force majeure, de vacances annuelles : pas de limite de temps et paiement par le Fonds

1.2. Indemnités complémentaires en cas de chômage complet

- Durée :
  - moins de 45 ans le premier jour de chômage : pendant maximum 120 jours
  - 45 ans ou plus le premier jour de chômage : pendant maximum 200 jours
- Conditions :
  - bénéficier des allocations de chômage légales
  - avoir été licencié par un employeur du secteur
  - avoir minimum 5 ans d'ancienneté dans le secteur
  - avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier
- Depuis le 01.07.15 il n'y a plus d'indemnité complémentaire en cas de chômage complet sauf pour :
  - les contrats de travail à durée déterminée
  - les travailleurs licenciés après le 01.01.14 dans le cadre d'un licenciement collectif avec plan social conclu le 31.12.13 au plus tard
  - les travailleurs qui recevaient déjà des indemnités complémentaires le 30.06.15 et qui n'ont pas encore épuisé leur solde
- Montant depuis le 1er juillet 2019 : € 6,12 par allocation de chômage complète / € 3,06 par demi-allocation de chômage

1.3. Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés

- Durée
  - jusqu'à la pension légale
- Conditions :
  - avoir au moins 55 ans le premier jour de chômage
  - bénéficier des allocations de chômage légales
  - avoir été licencié par un employeur du secteur
  - avoir minimum 5 ans d'ancienneté dans le secteur
  - avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier
- Depuis le 01.07.15 il n'y a plus d'indemnité complémentaire en cas de chômage complet sauf pour :
  - les contrats de travail à durée déterminée
  - les travailleurs licenciés après le 01.01.14 dans le cadre d'un licenciement collectif avec plan social conclu le 31.12.13 au plus tard
  - les travailleurs qui recevaient déjà des indemnités complémentaires le 30.06.15 et qui n'ont pas encore épuisé leur solde

- Montant à partir du 1er juillet 2019 : € 6,12 par allocation de chômage complète / € 3,06 par demi-allocation de chômage

1.4. Indemnités complémentaires en cas de RCC

- La moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage, avec un minimum de € 6,12 par jour
- Le Fonds prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire à condition que l'ouvrier ait 5 ans d'ancienneté dans la SCP 149.01
- Calcul sur base du dernier salaire de référence (CCT 17) + fiches de salaire de l'année écoulée (tâche de l'employeur)
- Si l'entreprise quitte le secteur, l'employeur doit payer lui-même les cotisations patronales spéciales

1.5. Indemnités complémentaires en cas de maladie

- Montants depuis le 1er juillet 2019 : € 1,73 par indemnité de maladie complète / € 0,86 par demi-indemnité de maladie
- après 1 mois d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident (sauf maladie professionnelle ou accident de travail)
- pendant max. 36 mois par période de maladie
- Conditions :
  - au moment de l'incapacité de travail, être inscrit au registre du personnel de l'entreprise
  - bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité
  - avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier

1.6. *Indemnités complémentaires pour malades âgés*
- Montants depuis le 1er juillet 2019 : € 8,46 par indemnité de maladie complète / € 4,23 par demi-indemnité de maladie
- Jusqu'à la pension légale
- Être en incapacité de travail permanente suite à une maladie ou à un accident (sauf maladie professionnelle ou accident de travail)
- Conditions :
  - avoir minimum 55 ans le premier jour de l'incapacité de travail
  - bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité
  - avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier

1.7. *Indemnités complémentaires en cas de crédit-temps mi-temps et d'emploi de fin de carrière*
- Crédit-temps à mi-temps :
  - à partir de 53 ans
  - pendant 60 mois
  - montant à partir du 1er juillet 2019 : € 76 par mois
- Emploi de fin de carrière à 4/5 :
  - à partir de 60 ans, ou 55 ans dans les cas précisés dans les CCT du CNT n°156 et 157 (métier lourd/35 ans de carrière)
  - jusqu'à l'âge légal de la pension
  - montant depuis le 1er juillet 2019 : € 30,41 par mois

1.8. *Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise*
- Montant depuis le 1er juillet 2019 : € 304,02 + € 15,31 par année d'ancienneté avec un max. de € 1002,69
- Conditions :
  - être âgé de 45 ans au moins au moment de la fermeture
  - avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la fermeture
  - pas de nouveau travail dans les 30 jours suivant le licenciement

1.9. *Indemnité complémentaire en cas d'emploi de fin de carrière en douceur*
- Avoir au moins 58 ans, ou 60 ans pour un 4/5
- Max. € 160 brut par mois (indexation annuelle)
- Pas cumulable avec une indemnité complémentaire de crédit-temps et d'emploi de fin de carrière ni avec une allocation d'interruption octroyée dans le cadre du crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'un emploi de fin de carrière ou d'un congé thématique

1.10. Accompagnement de carrière
- Remboursement du coût des chèques-carrière du VDAB ou max. € 80 par période de 6 ans

1.11. Remboursement frais de garde d'enfants
- Frais de garde d'enfants encourus en 2019 et 2020
- Pour enfants jusqu'à 3 ans
- Dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE ou Kind&Gezin
- Sur base de l'attestation fiscale
- € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant

2. Formation syndicale
   - L'employeur paie le salaire et le récupère auprès du Fonds
3. Prime syndicale
4. Promotion de la formation patronale
5. Formation, innovation et services et conseils technologiques via Volta
6. Prime de fin d'année
7. Cotisations spéciales

2. Remplacement de CCT :

   CCT 11.09.2019 – AR 09.01.20 – MB 24.01.20 – Numéro d'enregistrement 154.073/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2021 et pour une durée indéterminée, sauf précision contraire

610-a. Statuts FSE

Convention collective de travail du 24 août 2021

MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Art. 1er.

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

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

Art. 2.

Le Fonds succède aux droits et obligations et reprend l'actif et le passif du « Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens », institué par décision des 26 juin et 23 octobre 1968 conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, instituant un Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens et fixant les statuts de ce Fonds, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mars 1969 (MB du 3 avril 1969).

Art. 3.

Les statuts du Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens sont joints.

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée, sauf précision contraire.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Art. 5.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 septembre 2019 relative à la modification et coordination des statuts du Fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 154.073/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2020 (MB 24 janvier 2020).

Art. 6.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

STATUTS

CHAPITRE Ier. – Dénomination, siège, objet, durée

Art. 1er. – Dénomination

Il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens – Volta (fbz Volta fse) », appelé ci-après le Fonds.

Art. 2. – Siège

Le siège social et le secrétariat du Fonds sont établis à 1120 Bruxelles, avenue du Marly 15/8.

Le siège social, par décision de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, peut être transféré vers tout autre endroit en Belgique.

Art. 3. – Missions

Le Fonds a pour mission :

2.1. l'octroi et le versement de certains avantages sociaux complémentaires ;

2.2. la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;

2.3. le financement de la formation syndicale et de la formation patronale ;

2.4. la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 et l'octroi et le versement d'une prime de fin d'année ;

2.5. de promouvoir, de soutenir et de financer le fonctionnement de Volta vzw/asbl, appelée Volta ci-après, entre autres par la perception d'une cotisation pour les groupes à risques, et par une cotisation pour la formation, l'innovation et les services et conseils technologiques ;

2.6. la prise en charge de cotisations spéciales ;

2.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place du fonds de pension sectoriel ;

2.8. la lutte contre la fraude sociale dans le secteur, en exécution des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles que le Fonds est chargé d'appliquer ;

2.9. de promouvoir et de valoriser le secteur des électriciens.

Art. 4. – Durée

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. – Champ d'application

Art. 5.

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à 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.

Toutefois, ces statuts ne s'appliquent pas aux entreprises affiliées à la « Fédération de l'électricité et de l'électronique » (F.E.E. asbl) lorsqu'il s'agit de l'octroi et du versement d'une prime de fin d'année (cf. article 3.4.).

Cette organisation dépose chaque année et au plus tard le 1er mars, ses listes de membres auprès de l'Office national de sécurité sociale.

CHAPITRE III. – Bénéficiaires et modalités d'octroi et de versement

Art. 6. – Perception et recouvrement des cotisations

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

Art. 7. – Indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire

§ 1. Le 1er juillet 2019, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage temporaire a été indexé de 4,13 % et fixé à :

- € 11,63 par allocation de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage (à raison de 6 indemnités par semaine) ;

- € 5,82 par demi-allocation de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage (à raison de 6 indemnités par semaine).

§ 2. Les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire pour raisons économiques (article 51 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) sont limitées à maximum 150 jours (6 jours/semaine) par année calendrier et dont les 60 premiers jours sont payés par le Fonds de sécurité d'existence.

L'employeur paie du 61ème jour au 150ème jour, à chaque fois au moment du décompte salarial du mois suivant le mois de chômage sur lequel portent les indemnités.

§ 3. Les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire pour force majeure, incident technique, fermeture d'entreprise pour vacances annuelles, intempéries (articles 26, 1°, 28 1°, 49 et 50 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) sont illimitées dans le temps et sont pour toute la période payées par le Fonds de sécurité d'existence.

§ 4. Les ouvriers ont droit aux indemnités complémentaires mentionnées ci-dessus en cas de chômage temporaire à la condition qu'ils bénéficient des

allocations de chômage, en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

§ 5. L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire doit être payée lors des vacances jeunes et seniors.

Art. 8. – Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque allocation complète ou demi-allocation de chômage, aux indemnités prévues à l'article 8 § 2 avec un maximum de respectivement 120 et 200 jours par période de chômage, selon qu'ils sont âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus le premier jour de chômage, et pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier d'allocations de chômage en application de l'assurance chômage ;

- au moment du licenciement, avoir travaillé pendant minimum 5 ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens ;

- avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier (pour le calcul de la période d'attente, les jours de chômage et de maladie sont, le cas échéant, assimilés).

§ 2. Le 1er juillet 2019, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage a été indexé de 4,13 % et fixé à :

- € 6,12 par allocation de chômage complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage (à raison de 6 indemnités par semaine) ;

- € 3,06 par demi-allocation de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage (à raison de 6 indemnités par semaine).

§ 3. Les indemnités complémentaires pour chômage complet ont été arrêtées à partir du 1er juillet 2015.

Cependant, les indemnités complémentaires sont maintenues après le 1er juillet 2015 pour les ouvriers :

- occupés sous contrat à durée déterminée ;

- licenciés après le 1er janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;

- touchant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

Art. 9. – Indemnité complémentaire pour les chômeurs âgés

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque allocation complète ou demi-allocation de chômage, aux indemnités prévues à l'article 9 § 2 et ce jusqu'à l'âge de la pension légale et aux conditions suivantes :

- avoir au moins 55 ans le premier jour de chômage ;

- bénéficier d'allocations de chômage complet ;

- au moment du licenciement, avoir travaillé pendant minimum 5 ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens ;

- avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier (pour le calcul de la période d'attente, les jours de chômage et de maladie sont, le cas échéant, assimilés).

§ 2. Le 1er juillet 2019, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage a été indexé de 4,13 % et fixé à :

- € 6,12 par allocation de chômage complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage (à raison de 6 indemnités par semaine) ;

- € 3,06 par demi-allocation de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage (à raison de 6 indemnités par semaine).

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 9 § 1 et 2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 4. Les indemnités complémentaires pour les chômeurs âgés sont arrêtées à partir du 1er juillet 2015.

Cependant, les indemnités complémentaires sont maintenues après le 1er juillet 2015 pour les ouvriers :

- occupés sous contrat à durée déterminée ;

- licenciés après le 1er janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;

- touchant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs âgés au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

Art. 10. – Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

§ 1. En application de et conformément :

- à la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 ;

- aux conventions collectives de travail existantes relatives aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclues au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution ;

- à la convention collective de travail du 18 octobre 1999 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire prépension, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution ;

le Fonds prend à sa charge la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage, calculée selon les modalités fixées par le conseil d'administration tout en tenant compte des montants minimums prévus à l'article 9 (l'indemnité complémentaire pour chômeurs âgés).

L'indemnité complémentaire est calculée au moment où l'intéressé est en RCC. L'employeur doit aussi annexer à la demande les fiches de paie de l'année précédente. Le Conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence est habilité à élaborer une procédure afin d'éviter les abus, et le cas échéant, d'en rendre financièrement responsables les employeurs, toutefois sans incidence sur l'indemnité complémentaire de l'ouvrier en RCC, ni sur le traitement administratif du dossier auprès du Fonds de sécurité d'existence.

§ 2. Cette indemnité est calculée au moment de la mise en RCC de la personne concernée et reste invariable sous réserve de l'évolution de l'indice des prix à la consommation à laquelle cette indemnité est liée, suivant les modalités applicables en matière d'allocation de chômage, conformément aux dispositions de la Loi du 2 août 1971 (MB du 20 août 1971).

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé chaque année au 1er janvier par le Conseil National du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

§ 3. Le Fonds prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire RCC à condition que l'ouvrier puisse faire valoir une ancienneté de 5 ans dans le secteur.

Si l'ouvrier a constitué son ancienneté comme ouvrier au sein d'une seule et même entreprise, qui n'a pas relevé de la Sous-commission paritaire des électriciens pendant une certaine période ou qui est subdivisée en plusieurs entités techniques appartenant à différentes Commissions paritaires, l'ancienneté sera considérée dans sa globalité.

§ 4. Si une entreprise quitte le secteur, celle-ci doit elle-même prendre à sa charge les cotisations patronales spéciales pour ses ouvriers en RCC et par conséquence doit les rembourser au Fonds.

§ 5. Les entreprises en restructuration ou en difficulté qui fixent par convention d'entreprise l'âge du RCC à un âge inférieur peuvent, au plus tard au moment où ladite convention est signée, introduire une demande auprès du comité technique et financier du fonds en vue de la reprise par le fonds de l'obligation de paiement de cette indemnité complémentaire dès l'âge de 60 ans.

L'employeur doit transmettre copie de la convention d'entreprise au fonds de sécurité d'existence et doit régler la cotisation, comme prévu à l'article 29.2, § 1er, jusqu'au mois au cours duquel l'ouvrier en RCC atteint l'âge de 60 ans.

Le fonds de sécurité d'existence donnera sa réponse à l'employeur concerné au plus tard dans les soixante jours ouvrables suivant la réception de ladite demande.

§ 6. L'ouvrier qui, dans le cadre d'un accord d'entreprise comme prévu au § 5, reçoit jusqu'à l'âge de 60 ans une indemnité complémentaire en cas de RCC de son employeur, ne peut prétendre pendant cette période aux indemnités complémentaires pour chômage complet prévues à l'article 8, ni

aux indemnités complémentaires pour chômeurs âgés prévues à l'article 9 de cette convention collective de travail.

§ 7. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur RCC dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de RCC conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 8. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'office national de l'emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans ce cadre sera également verrouillé auprès du Fonds de sécurité d'existence.

Art. 11. – Indemnités complémentaires en cas de maladie

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à charge du Fonds, après 1 mois au moins d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, aux indemnités prévues à l'article 11 § 2 avec un maximum de 36 mois par période de maladie, dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

- au moment de l'incapacité de travail, être inscrit au registre du personnel de l'entreprise ;

- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;

- avoir respecté une période de carence de 30 jours calendrier, à compter du premier jour de l'incapacité.

§ 2. Le 1er juillet 2019, le montant de l'indemnité complémentaire en cas de maladie a été indexé de 4,13 % et fixé à :

- € 1,73 par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance maladie (à raison de 6 indemnités par semaine) ;

- € 0,86 par demi-indemnité de maladie, payée en application de la réglementation sur l'assurance maladie (à raison de 6 indemnités par semaine).

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités. La rechute est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité de travail précédente, si elle survient dans les 14 premiers jours calendrier suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

Lorsqu'un certificat médical ne précise pas clairement qu'il s'agit d'une nouvelle incapacité de travail, on suppose qu'il s'agit d'une rechute.

Art. 12. – Indemnité complémentaire pour les malades âgés

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, ont droit à charge du Fonds aux indemnités prévues à l'article 12 § 2, jusqu'à la pension légale et ce, aux conditions suivantes :

- avoir au moins 55 ans au moment du premier jour de l'incapacité de travail ;

- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;

- avoir respecté une période de carence de 30 jours calendrier, débutant le premier jour de l'incapacité.

§ 2. Le 1er juillet 2019, le montant de l'indemnité complémentaire en cas de maladie a été indexé de 4,13 % et fixé à :

- € 8,46 par allocation de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance maladie (à raison de 6 indemnités par semaine) ;

- € 4,23 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation sur l'assurance maladie (à raison de 6 indemnités par semaine).

Art. 13. – Indemnités complémentaires de crédit-temps / emploi de fin de carrière

§ 1. Le Fonds paie une indemnité complémentaire mensuelle pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui sont en crédit-temps à mi-temps, conformément à la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 conclue au Conseil National du Travail, et qui touchent dans ce cadre une indemnité de l'Office National de l'Emploi.

Le 1er juillet 2019, le montant de l'indemnité complémentaire de crédit-temps a été indexé de 4,13 % et fixé à € 76 par mois.

§ 2. A partir du 1er juillet 2017, une indemnité complémentaire est attribuée aux travailleurs âgés qui diminuent 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 et, dans les conditions des CCT n°156 et 157 conclue au Conseil National du Travail le 15 juillet 2021, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5e, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

Le montant de l'indemnité est fixé à € 30,41, indexation de 4,13 % comprise.

Art. 13*bis*. – Indemnité complémentaire d'emploi fin de carrière en douceur

Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'em-

ploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (*MB* du 25 janvier 2018).

Les ouvriers qui, à partir du 1er janvier 2020, entrent dans un emploi fin de carrière adouci, conformément à l'article 6 de la convention collective de travail du 11 septembre 2019 concernant travail faisable et afflux, ont droit, à charge du Fonds, à une indemnité complémentaire.

L'indemnité correspond à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois.

L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 25 juin 2014 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption, octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 13 de la présente convention collective de travail. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers et employeurs.

Art. 13*ter*. – Remboursement de l'accompagnement de carrière

Conformément à l'article 5 de la convention collective de travail du 11 septembre 2019 concernant travail faisable et afflux, l'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé auprès du VDAB, avec un maximum de 80 euros par période de 6 ans.

Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de 6 ans.

Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

Art. 14. – Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise

Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

- au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;

- avoir au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans la firme ;

- apporter la preuve de ne pas avoir été réengagé dans les liens d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement.

Par fermeture d'entreprise au sens de l'alinéa 1er du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise.

Le 1er juillet 2019, le montant de l'indemnité complémentaire a été indexé de 4,13 % et fixé à € 304,02.

Ce montant est majoré de € 15,31 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 1.002,69.

Art. 15. – Remboursement des frais de garde d'enfants

Les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants auprès du fonds de sécurité d'existence.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans maximum dont la garde est assurée dans un milieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale et s'élève à € 3 par jour et par enfant, avec un maximum de € 300 par an et par enfant.

Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

Le présent article entre en vigueur au 1er janvier 2019 et cessera ses effets au 31 décembre 2021.

Art. 16. – Promotion de la formation syndicale

§ 1. Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 28 octobre 2015 concernant la formation syndicale, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution et enregistrée sous le n° 131.075/CO/14901.

§ 2. Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

Art. 17. – Délai de prescription

Conformément à l'article 21 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux Fonds de sécurité d'existence, le délai de prescription est de 3 années calendrier plus la

partie écoulée de l'année calendrier au cours de laquelle la demande est introduite au Fonds.

Art. 18. – Prime syndicale

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits, au 1er octobre de l'année en cours, au registre du personnel des entreprises visées au même article 5.

§ 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 18, § 1, est fixé dans une convention collective de travail ratifiée.

Art. 19. – Promotion de la formation patronale

Le montant affecté à l'organisation de la formation patronale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

Art. 20. – Formation, innovation et services et conseils technologiques

§ 1. Le Fonds encourage, soutient et finance l'organisation d'initiatives d'apprentissage et de formation en collaboration ou non avec des établissements d'enseignement - des centres de formation professionnelle - des entreprises, ainsi que la fourniture de services et conseils technologiques .

§ 2. A cette fin, le conseil d'administration a fondé Volta.

§ 3. Volta assure la coordination, l'évaluation et le contrôle des initiatives de formation ainsi que des services et conseils technologiques.

§ 4. Le conseil d'administration du Fonds fixera annuellement la dotation destinée à Volta.

§ 5. Volta est gérée paritairement.

Art. 21. – Prime de fin d'année

Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à charge du Fonds à une prime de fin d'année suivant les conditions et modalités décrites dans la convention collective de travail du 27 septembre 2017 relative à l'octroi d'une prime de fin d'année - régime général.

Art. 22. – Prise en charge de cotisations spéciales

Lorsque le fonds de sécurité d'existence est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 susmentionnée, de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue relative à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 126 § 1 de la loi.

Lorsque le fonds de sécurité d'existence et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie. La retenue relative à la prépension conventionnelle doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

Les cotisations spéciales sont prises en charge jusqu'à la pension des ouvriers, à l'exception des dispositions prévues à l'article 10, § 5.

Art. 23.

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'exécution de l'article 22 des présents statuts.

Art. 24. – Dispositions communes

§ 1. Les indemnités visées aux articles 7 à 15 sont payées aux ouvriers directement par le Fonds.

§ 2. L'intervention visée à l'article 18 est payée par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

§ 3. L'intervention visée à l'article 16 est directement versée à l'employeur qui, en exécution de la convention collective de travail du 28 octobre 2015 relative à la formation syndicale, en fait la demande.

§ 4. La prime visée à l'article 21 est payée selon les modalités définies dans la convention collective de travail visée à l'article 21.

§ 5. Le Conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds.

En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre du versement des cotisations dues par l'employeur assujetti au Fonds.

§ 6. Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, de même que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration par convention collective de travail conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE IV. – Fonctionnement du Fonds

Art. 25. – Le conseil d'administration

Art. 25.1. – Composition du conseil d'administration

§ 1. Le conseil d'administration est composé paritairement de représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales les plus représentatives.

Ce conseil est composé de seize membres, soit huit représentants proposés par les organisations d'employeurs les plus représentatives et huit représentants proposés par les organisations de travailleurs les plus représentatives. Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Chaque organisation peut à tout instant pourvoir au remplacement de ses représentants.

§ 2. Chaque année, le conseil d'administration nomme en son sein un président et un vice-président sur base d'un système de rotation.

Art. 25.2. – Compétences du conseil d'administration

§ 1. Le conseil d'administration est compétent pour mettre en place et mandater des groupes de travail/organes politiques, comme entre autres le comité technique et financier (CTF) et un comité exécutif. Il est en outre compétent pour mettre en place des asbl ayant des finalités liées au Fonds, comme entre autres Volta.

§ 2. Le conseil d'administration est compétent pour prendre toutes les décisions concernant le fonctionnement du Fonds et pour établir des directives à l'attention des groupes de travail/instances créés par lui et à l'attention du directeur du Fonds.

§ 3. Sous réserve de la compétence générale en matière de représentation du conseil d'administration de façon collégiale et ce qui est prévu dans le cadre du comité exécutif, le fonds est valablement représenté par la signature conjointe du président et du vice-président, ou du président et du directeur, ou du vice-président et du directeur.

Art. 25.3. – Convocation et prise de décisions

§ 1. Le conseil d'administration est convoqué par le président. La convocation électronique, qui indique le lieu, le jour et l'heure de la réunion, contient

l'ordre du jour. La convocation est signée par le directeur et envoyée au moins 8 jours calendrier avant la réunion du conseil d'administration.

§ 2. Les réunions du conseil d'administration sont présidées par le président. Si celui-ci est empêché ou absent, la réunion est présidée par le vice-président. En cas d'absence de ce dernier, par l'administrateur présent le plus âgé.

§ 3. Dans le conseil d'administration, les organisations professionnelles sont représentées chacune par 2 personnes. Ces représentants disposent chacun d'une voix. Les organisations syndicales sont représentées chacune par 4 personnes. Ces représentants ont chacun une voix.

§ 4. Le conseil d'administration ne peut prendre de décision que sur les points qui sont mentionnés à l'ordre du jour et si au moins la moitié des membres des organisations professionnelles et la moitié des membres des organisations syndicales sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des personnes disposant du droit de vote, tant parmi les organisations professionnelles que parmi les organisations syndicales. En cas d'égalité des voix, aucune décision n'est prise.

§ 5. Un membre qui est empêché d'assister à une réunion du conseil d'administration, peut uniquement se faire représenter par un autre membre, faisant partie de la même délégation que lui, auquel il donne procuration pour voter ou s'abstenir, approuver, modifier ou rejeter tout point à l'ordre du jour. Un membre ne peut toutefois détenir qu'une seule procuration .

§ 6. Chaque organisation, représentée au conseil d'administration peut inviter maximum 2 experts à assister à la réunion, comme observateur sans droit de vote. Les noms de ces personnes supplémentaires doivent aussi être enregistrés sur la liste de présence.

§ 7. Dans des cas exceptionnels, le conseil d'administration peut décider de manière autre que par une réunion physique pour des points qui, en raison de leur extrême urgence, ne peuvent pas attendre la réunion suivante ou pour des points dont tous les détails n'étaient pas connus au moment de la réunion la plus récente. Pour pouvoir valablement se prononcer sur ces points, tous les membres du conseil d'administration doivent expressément confirmer par écrit la bonne réception de ces points, et pour pouvoir se

prononcer valablement sur ceux-ci, toutes les personnes ayant droit de vote doivent voter. Vu la distance, aucune discussion ne peut avoir lieu. Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des personnes disposant du droit de vote, tant parmi les organisations professionnelles que parmi les organisations syndicales. En cas de partage des voix, aucune décision n'est prise.

Art. 25.4. – Procès-verbal

Chaque réunion fera l'objet d'un procès-verbal qui sera soumis pour approbation à la réunion suivante. Il sera signé par le président et le vice-président, ou le président et le directeur, ou le vice-président et le directeur.

Art. 26. – Comité exécutif

Art. 26.1. – Nomination et composition

Le conseil d'administration a désigné un comité exécutif composé d'un représentant de chacun des partenaires sociaux et du directeur du Fonds. Le comité exécutif désigne un président et un vice-président, fonctions exercées à tour de rôle par un représentant des organisations professionnelles et un représentant des organisations syndicales.

Art. 26.2. – Compétences

Le comité exécutif soutient le conseil d'administration comme suit :

- le traitement des affaires en cours, conformément aux directives du conseil d'administration ;

- la préparation des réunions du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut également déléguer certaines tâches au comité exécutif, à l'exception des tâches qui, en vertu de la loi ou d'un règlement, sont l'apanage exclusif du conseil d'administration ou d'un autre organe. Le conseil d'administration peut fixer les compétences concrètes du comité exécutif dans un règlement interne.

Le comité exécutif rapporte au conseil d'administration.

Art. 26.3. – Convocation et décisions

§ 1. Le comité exécutif se réunit conformément à un calendrier annuel des réunions approuvé par le comité exécutif.

Le comité exécutif sera obligatoirement convoqué dans les 15 jours calendrier à la demande de minimum 2 représentants. La demande de convocation doit être introduite par écrit auprès du président du comité exécutif.

§ 2. La lettre de convocation électronique, signée par le directeur, indiquant le lieu, le jour et l'heure de la réunion, contient l'ordre du jour fixé par le président. Les réunions du comité exécutif sont présidées par le président. Si celui-ci est empêché ou absent, la réunion est présidée par le vice-président. En cas d'absence de ce dernier, par l'administrateur présent le plus âgé.

§ 3. Le comité exécutif ne peut valablement se réunir que lorsque la moitié des représentants des organisations professionnelles et la moitié des représentants des organisations des travailleurs sont présents. Un représentant empêché d'assister à une réunion du comité exécutif ne peut se faire représenter que par un autre représentant du comité exécutif à qui il donne procuration pour voter ou s'abstenir, approuver, modifier ou rejeter tous points à l'ordre du jour. Un représentant ne peut toutefois être porteur que d'une seule procuration. Le directeur n'a pas le droit de vote.

§ 4. Les décisions prises par le comité exécutif, qui se réunit sous la forme d'un collège, sont toujours prises en concertation collégiale et à l'unanimité des représentants présents ou représentés. S'il n'y a pas unanimité, la décision à prendre sera soumise au conseil d'administration.

§ 5. Sur proposition d'un représentant du comité exécutif et moyennant l'accord de l'ensemble des représentants du comité exécutif, un expert peut être invité à une réunion du comité exécutif en qualité d'observateur sans droit de vote. Le nom de cette personne supplémentaire doit être mentionné dans le procès-verbal de la réunion.

§ 6. Dans des cas exceptionnels, le comité exécutif peut décider de manière autre que par une réunion physique pour des points qui, en raison de leur extrême urgence, ne peuvent pas attendre la réunion suivante ou pour des points dont tous les détails n'étaient pas connus au moment de la réunion la plus récente. Pour pouvoir valablement se prononcer sur ces points, tous les membres du comité exécutif doivent expressément confirmer par écrit la bonne réception de ces points, et pour pouvoir se prononcer valablement sur ceux-ci, toutes les personnes ayant droit de vote doivent voter. Vu la distance, aucune discussion ne peut avoir lieu. Les décisions sont toujours prises à l'unanimité. S'il n'y a pas unanimité, la décision à prendre sera soumise au conseil d'administration.

Art. 26.4. – Procès-verbal

Chaque réunion du comité exécutif fera l'objet d'un procès-verbal qui sera soumis pour approbation à la réunion suivante.

Art. 27. – Le Comité technique et financier (CTF)

Art. 27.1. – Nomination et composition

Le CTF est composé paritairement de représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales les plus représentatives.

Ce CTF est composé de huit membres, soit quatre représentants proposés par les organisations professionnelles les plus représentatives et quatre représentants proposés par les organisations syndicales les plus représentatives. Ces représentants ont chacun une voix.

Les membres du CTF sont nommés par le conseil d'administration.

Chaque organisation peut à tout instant pourvoir au remplacement de ses représentants.

Art. 27.2. – Compétences

Le CTF fonctionne selon les directives du conseil d'administration et du comité exécutif et a pour mission d'assurer la gestion courante du Fonds dans les aspects financiers et techniques et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement.

Le CTF doit faire rapport de sa gestion au comité exécutif.

Art. 27.3. – Convocation et décisions

§ 1. Le président est tenu de convoquer le CTF au moins une fois par semestre. Le CTF sera obligatoirement convoqué dans les quinze jours calendrier à chaque fois que deux membres du CTF en font la demande. La demande de convocation doit être introduite par écrit auprès du président du conseil d'administration.

§ 2. Le CTF est convoqué par le président. La convocation électronique, qui indique le lieu, le jour et l'heure de la réunion, contient l'ordre du jour. La convocation est signée par le directeur et envoyée au moins 8 jours calendrier avant la réunion du CTF. Les réunions du CTF sont présidées par le président du conseil d'administration. Si celui-ci est empêché ou absent, la réunion est présidée par le vice-président du conseil d'administration. En cas d'absence de ce dernier, par l'administrateur présent le plus âgé.

§ 3. Le CTF ne peut prendre de décision que sur les points qui sont mentionnés à l'ordre du jour et si au moins la moitié des personnes qui ont le droit de vote des organisations professionnelles et la moitié des personnes qui ont le droit de vote des organisations syndicales sont présentes ou représentées. Une personne qui a le droit de vote et est empêchée d'assister à une réunion du CTF, peut uniquement se faire représenter par une autre personne de la même délégation qui a le droit de vote au CTF, à laquelle il donne procuration pour voter ou s'abstenir, approuver, modifier ou rejeter tous points à l'ordre du jour. Une personne qui a le droit de vote ne peut toutefois détenir qu'une seule procuration.

§ 4. Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des personnes disposant du droit de vote, tant parmi les organisations professionnelles que parmi les organisations syndicales. En cas d'égalité des voix, aucune décision n'est prise.

§ 5. Chaque organisation, représentée au CTF peut inviter maximum 2 experts à assister à la réunion, comme observateur sans droit de vote. Les noms de ces personnes supplémentaires doivent alors aussi être enregistrés sur la liste de présence.

§ 6. Dans des cas exceptionnels, le CTF peut décider de manière autre que par une réunion physique pour des points qui, en raison de leur extrême urgence, ne peuvent pas attendre la réunion suivante ou pour des points dont tous les détails n'étaient pas connus au moment de la réunion la plus récente. Pour pouvoir valablement se prononcer sur ces points, tous les membres du CTF doivent expressément confirmer par écrit la bonne réception de ces points, et pour pouvoir se prononcer valablement sur ceux-ci, toutes les personnes ayant le droit de vote doivent voter. Vu la distance, aucune discussion ne peut avoir lieu. Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des personnes disposant du droit de vote, tant parmi les organisations professionnelles que parmi les organisations syndicales. En cas de partage des voix, aucune décision n'est prise.

Art. 27.4. – Procès-verbal

Chaque réunion du CTF fera l'objet d'un procès-verbal qui sera soumis pour approbation à la réunion suivante.

Art. 28. – Directeur

§ 1. Le conseil d'administration peut nommer et congédier un directeur.

§ 2. Le directeur assure la gestion et la direction quotidiennes du Fonds et l'ensemble des missions ayant pour objectif de réaliser la mission et la vision définies par le conseil d'administration.

§ 3. Il exécute le budget approuvé par le conseil d'administration. Il est responsable des opérations financières et comptables du Fonds dans les limites définies par le conseil d'administration. Il engage le personnel et en fixe la rémunération dans le cadre défini par le conseil d'administration. Le directeur est également habilité, dans le cadre des directives établies par le conseil d'administration, à mettre un terme aux contrats de travail pour cause d'extrême urgence et à sa propre discrétion.

§ 4. Il est chargé de l'entretien et du développement des contacts avec les pouvoirs publics et les organisations pertinentes. Il rapporte au comité exécutif et au conseil d'administration au sujet des activités du Fonds et rend des comptes au comité exécutif pour ses actes de gestion quotidiens. En outre, le directeur peut être chargé par le conseil d'administration ou par le comité exécutif de toute mission particulière quelle qu'elle soit et se voir attribuer des compétences spécifiques afin de pouvoir mener ces missions à bien.

§ 5. Le directeur est autorisé à signer au nom du Fonds pour toutes les actions de gestion quotidienne et signe valablement au nom du Fonds vis-à-vis des institutions financières conformément aux compétences définies par le conseil d'administration. Pour pouvoir assurer les paiements aux ayants droit, le directeur du Fonds prépare les paiements. Le conseil d'administration peut déterminer des compétences concrètes additionnelles.

CHAPITRE V. – Gestion, financement, budget, comptes

Art. 29. – Financement

Art. 29.1.

Pour assurer le financement des indemnités, primes et initiatives prévues aux articles 7 à 22, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Art. 29.2.

§ 1. La cotisation des employeurs est fixée à 1,10 % des salaires bruts des ouvriers à 108 % pour assurer le financement de l'article 3.9 et des indemnités prévues aux articles 7 à 19.

§ 2. La cotisation des employeurs est fixée à 0,80 % des salaires bruts des ouvriers à 108 % pour assurer le financement des initiatives en matière de formation, innovation et services et conseils technologiques comme prévues à l'article 20.

0,15 % de la cotisation susmentionnée sera utilisé pour des initiatives en faveur de personnes appartenant à un groupe à risque. De ce 0,15 %, 0,05 % doit être consacré à des projets de formation innovants.

§ 3. Afin d'assurer le financement de la prime de fin d'année, la cotisation des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective de travail 'Prime de fin d'année - régime général', est fixée depuis le 1er janvier 2017 à 13,15 % des rémunérations brutes des ouvriers.

Le règlement de la prime de fin d'année est fixé dans une convention collective de travail séparée.

§ 4. La cotisation des employeurs pour assurer le financement du fonds de pension sectoriel avait été fixée à 1,46 % des salaires bruts des ouvriers à 108 % à partir du 1er janvier 2008.

A partir du 1er janvier 2012 cette cotisation est a été portée à 1,70 %.

A partir du 1er juillet 2014 cette cotisation est a été portée à 1,80 %.

A partir du 1er janvier 2016 cette cotisation est a été portée à 2,10 %.

§ 5. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds en précisant les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, ratifiée par arrêté royal.

Art. 29.3.

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale.

Art. 30. – Budget, comptes

§ 1. L'exercice prend cours le 1er janvier et est clôturé le 31 décembre.

§ 2. Chaque année, un budget pour l'année suivante est soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

§ 3. Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre. Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou l'expert-comptable, désignés par la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, font chacun annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission au cours de l'année écoulée.

CHAPITRE VI. – Dissolution, liquidation

Art. 31.

Le Fonds peut seulement être dissout par décision de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs compétences et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

CCT : 23.02.22 **AR :** **MB :**
Numéro d'enregistrement : 173.805/CO/149.01
Date d'enregistrement : 04.07.22
Publication de l'enregistrement au MB : 20.07.22

1. Contenu :

Modification et coordination des statuts du FSE

1. Indemnités complémentaires

1.1. Indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire

- Montant à partir du 1er décembre 2021 : € 11,82 par allocation de chômage / € 5,91 par demi-allocation de chômage
- Raisons économiques :
  - max. 150 jours par année calendrier (6 jours/semaine)
  - 60 premiers jours : payés par le Fonds
  - du 61e au 150e jour : payés par l'employeur
- Suspension pour cause d'intempéries, d'incident technique, de force majeure, de vacances annuelles : pas de limite de temps et paiement par le Fonds

1.2. Indemnités complémentaires en cas de chômage complet

- Durée :
  - moins de 45 ans le premier jour de chômage : pendant maximum 120 jours
  - 45 ans ou plus le premier jour de chômage : pendant maximum 200 jours
- Conditions :
  - bénéficier des allocations de chômage légales
  - avoir été licencié par un employeur du secteur
  - avoir minimum 5 ans d'ancienneté dans le secteur
  - avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier
- Depuis le 01.07.15 il n'y a plus d'indemnité complémentaire en cas de chômage complet sauf pour :
  - les contrats de travail à durée déterminée
  - les travailleurs licenciés après le 01.01.14 dans le cadre d'un licenciement collectif avec plan social conclu le 31.12.13 au plus tard
  - les travailleurs qui recevaient déjà des indemnités complémentaires le 30.06.15 et qui n'ont pas encore épuisé leur solde
- Montant à partir du 1er décembre 2021 : € 6,22 par allocation de chômage complète / € 3,11 par demi-allocation de chômage

1.3. Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés

- Durée
  - jusqu'à la pension légale
- Conditions :
  - avoir au moins 55 ans le premier jour de chômage
  - bénéficier des allocations de chômage légales
  - avoir été licencié par un employeur du secteur
  - avoir minimum 5 ans d'ancienneté dans le secteur
  - avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier
- Depuis le 01.07.15 il n'y a plus d'indemnité complémentaire en cas de chômage complet sauf pour :
  - les contrats de travail à durée déterminée
  - les travailleurs licenciés après le 01.01.14 dans le cadre d'un licenciement collectif avec plan social conclu le 31.12.13 au plus tard
  - les travailleurs qui recevaient déjà des indemnités complémentaires le 30.06.15 et qui n'ont pas encore épuisé leur solde
- Montant à partir du 1er décembre 2021 : € 6,22 par allocation de chômage complète / € 3,11 par demi-allocation de chômage

1.4. Indemnités complémentaires en cas de RCC

- La moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage, avec un minimum de € 6,22 par jour (montant à partir du 1er décembre 2021)
- Le Fonds prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire à condition que l'ouvrier ait 5 ans d'ancienneté dans la SCP 149.01
- Calcul sur base du dernier salaire de référence (CCT 17) + fiches de salaire de l'année écoulée (tâche de l'employeur)
- Si l'entreprise quitte le secteur, l'employeur doit payer lui-même les cotisations patronales spéciales

1.5. Indemnités complémentaires en cas de maladie

- Montants à partir du 1er décembre 2021 : € 1,76 par indemnité de maladie complète / € 0,87 par demi-indemnité de maladie
- Après 1 mois d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident (sauf maladie professionnelle ou accident de travail)
- Pendant max. 36 mois par période de maladie
- Conditions :
  - au moment de l'incapacité de travail, être inscrit au registre du personnel de l'entreprise
  - bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité
  - avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier

1.6. *Indemnités complémentaires pour malades âgés*
- Montants depuis le 1er juillet 2019 : € 8,60 par indemnité de maladie complète / € 4,30 par demi-indemnité de maladie
- Jusqu'à la pension légale
- Être en incapacité de travail permanente suite à une maladie ou à un accident (sauf maladie professionnelle ou accident de travail)
- Conditions :
  - avoir minimum 55 ans le premier jour de l'incapacité de travail
  - bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité
  - avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier

1.7. *Indemnités complémentaires en cas de crédit-temps mi-temps et d'emploi de fin de carrière*
- Crédit-temps à mi-temps
  - à partir de 53 ans
  - pendant 60 mois
  - montant à partir du 1er décembre 2021 : € 77,23 par mois
- Emploi de fin de carrière à 4/5 :
  - à partir de 60 ans, ou 55 ans dans les cas précisés dans les CCT du CNT n°156 et 157 (métier lourd/35 ans de carrière)
  - jusqu'à l'âge légal de la pension
  - montant à partir du 1er décembre 2021 : € 30,90 par mois

1.8. *Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise*
- Montant à partir du 1er décembre 2021 : € 308,95 + € 15,56 par année d'ancienneté avec un max. de € 1018,93
- Conditions :
  - être âgé de 45 ans au moins au moment de la fermeture
  - avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la fermeture
  - pas de nouveau travail dans les 30 jours suivant le licenciement

1.9. *Indemnité complémentaire en cas d'emploi de fin de carrière en douceur*
- Avoir au moins 58 ans, ou 60 ans pour un 4/5
- Max. € 169,01 brut par mois (montant au 1er janvier 2022) (indexation annuelle au 1er janvier)
- Pas cumulable avec une indemnité complémentaire de crédit-temps et d'emploi de fin de carrière ni avec une allocation d'interruption octroyée dans le cadre du crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'un emploi de fin de carrière ou d'un congé thématique

1.10. Accompagnement de carrière

- Remboursement du coût des chèques-carrière du VDAB ou max. € 80 par période de 6 ans

1.11. Remboursement frais de garde d'enfants

Du 01.01.19 – 31.12.21

- Frais de garde d'enfants ayant eu lieu en 2019 et 2020
- Pour enfants jusqu'à 3 ans
- Dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE ou Kind&Gezin
- Sur base de l'attestation fiscale
- € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant

Du 01.01.22 – 31.12.24

- Remboursement des frais de garde d'enfants ayant eu lieu en 2022 et 2023, du 01.01.22 – 31.12.24
- Pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE ou par Kind & Gezin
- Et pour des 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 structure d'accueil ou de garderie agréée, subventionnée ou contrôlée directement par une administration publique
- Sur base de l'attestation fiscale
- € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant

2. Formation syndicale
   - L'employeur paie le salaire et le récupère auprès du Fonds
3. Prime syndicale
4. Promotion de la formation patronale
5. Formation, innovation et services et conseils technologiques via Volta
6. Prime de fin d'année
7. Cotisations spéciales

2. Remplacement de CCT :

   CCT 24.08.21 – AR 23.12.21 – MB 16.03.22 – Numéro d'enregistrement : 167.267/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er décembre 2021 et pour une durée indéterminée, sauf précision contraire

610-b. Statuts FSE

Convention collective de travail du 22 février 2022

MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Art. 1.

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

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

Art. 2.

Le Fonds succède aux droits et obligations et reprend l'actif et le passif du « Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens », institué par décision des 26 juin et 23 octobre 1968 conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, instituant un Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens et fixant les statuts de ce Fonds, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mars 1969 (MB du 3 avril 1969).

Art. 3.

Les statuts du Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens sont joints.

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er décembre 2021 et est conclue pour une durée indéterminée, sauf précision contraire.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Art. 5.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 24 août 2021 relative à la modification et coordination des statuts du Fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 167.267/CO/149.01.

Art. 6.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

STATUTS

CHAPITRE Ier. – Dénomination, siège, objet, durée

Art. 1er. – Dénomination

Il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens – Volta (fbz Volta fse) », appelé ci-après le Fonds.

Art. 2. – Siège

Le siège social et le secrétariat du Fonds sont établis à 1120 Bruxelles, avenue du Marly 15/8.

Le siège social, par décision de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, peut être transféré vers tout autre endroit en Belgique.

Art. 3. – Missions

Le Fonds a pour mission :

3.1. l'octroi et le versement de certains avantages sociaux complémentaires ;

3.2. la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;

3.3. le financement de la formation syndicale et de la formation patronale ;

3.4. la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 et l'octroi et le versement d'une prime de fin d'année ;

3.5. de promouvoir, de soutenir et de financer le fonctionnement de Volta vzw/asbl, appelée Volta ci-après, entre autres par la perception d'une cotisation pour les groupes à risques, et par une cotisation pour la formation, l'innovation et les services et conseils technologiques ;

3.6. la prise en charge de cotisations spéciales ;

3.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place du fonds de pension sectoriel ;

3.8. la lutte contre la fraude sociale dans le secteur, en exécution des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles que le Fonds est chargé d'appliquer ;

3.9. de promouvoir et de valoriser le secteur des électriciens.

Art. 4. – Durée

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. – Champ d'application

Art. 5.

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à 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 III. – Bénéficiaires et modalités d'octroi et de versement

Art. 6. – Perception et recouvrement des cotisations

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

Art. 7. – Indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire

§ 1. Le 1er décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage temporaire a été indexé de 1,62 % et fixé à :

- € 11,82 par allocation de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage (à raison de 6 indemnités par semaine) ;

- € 5,91 par demi-allocation de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage (à raison de 6 indemnités par semaine).

§ 2. Les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire pour raisons économiques (article 51 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) sont limitées à maximum 150 jours (6 jours/semaine) par année calendrier et dont les 60 premiers jours sont payés par le Fonds de sécurité d'existence.

L'employeur paie du 61ème jour au 150ème jour, à chaque fois au moment du décompte salarial du mois suivant le mois de chômage sur lequel portent les indemnités.

§ 3. Les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire pour force majeure, incident technique, fermeture d'entreprise pour vacances annuelles, intempéries (articles 26, 1°, 28 1°, 49 et 50 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) sont illimitées dans le temps et sont pour toute la période payées par le Fonds de sécurité d'existence.

§ 4. Les ouvriers ont droit aux indemnités complémentaires mentionnées ci-dessus en cas de chômage temporaire à la condition qu'ils bénéficient des allocations de chômage, en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

§ 5. L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire doit être payée lors des vacances jeunes et seniors.

Art. 8. – Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque allocation complète ou demi-allocation de chômage, aux indemnités prévues à l'article 8 § 2 avec un maximum de respectivement 120 et 200 jours par période de chômage, selon qu'ils sont âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus le premier jour de chômage, et pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier d'allocations de chômage en application de l'assurance chômage ;

- au moment du licenciement, avoir travaillé pendant minimum 5 ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens ;

- avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier (pour le calcul de la période d'attente, les jours de chômage et de maladie sont, le cas échéant, assimilés).

§ 2. Le 1er décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage a été indexé de 1,62 % et fixé à :

- € 6,22 par allocation de chômage complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage (à raison de 6 indemnités par semaine) ;

- € 3,11 par demi-allocation de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage (à raison de 6 indemnités par semaine).

§ 3. Les indemnités complémentaires pour chômage complet ont été arrêtées à partir du 1er juillet 2015.

Cependant, les indemnités complémentaires sont maintenues après le 1er juillet 2015 pour les ouvriers :

- occupés sous contrat à durée déterminée ;

- licenciés après le 1er janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;

- touchant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

Art. 9. – Indemnité complémentaire pour les chômeurs âgés

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque allocation complète ou demi-allocation de chômage, aux indemnités prévues à l'article 9 § 2 et ce jusqu'à l'âge de la pension légale et aux conditions suivantes :

- avoir au moins 55 ans le premier jour de chômage ;

- bénéficier d'allocations de chômage complet ;

- au moment du licenciement, avoir travaillé pendant minimum 5 ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens ;

- avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier (pour le calcul de la période d'attente, les jours de chômage et de maladie sont, le cas échéant, assimilés).

§ 2. Le 1er décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage a été indexé de 1,62 % et fixé à :

- € 6,22 par allocation de chômage complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage (à raison de 6 indemnités par semaine) ;

- € 3,11 par demi-allocation de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage (à raison de 6 indemnités par semaine).

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 9 § 1 et § 2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 4. Les indemnités complémentaires pour les chômeurs âgés sont arrêtées à partir du 1er juillet 2015.

Cependant, les indemnités complémentaires sont maintenues après le 1er juillet 2015 pour les ouvriers :

- occupés sous contrat à durée déterminée ;

- licenciés après le 1er janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;

- touchant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs âgés au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

Art. 10. - Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

§ 1. En application de et conformément :

- à la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 ;

- aux conventions collectives de travail existantes relatives aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclues au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution ;

- à la convention collective de travail du 18 octobre 1999 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire prépension, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution ;

le Fonds prend à sa charge la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage, calculée selon les modalités fixées par le conseil d'administration tout en tenant compte des montants minimums prévus à l'article 9 (l'indemnité complémentaire pour chômeurs âgés).

L'indemnité complémentaire est calculée au moment où l'intéressé est en RCC. L'employeur doit aussi annexer à la demande les fiches de paie de l'année précédente. Le Conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence est habilité à élaborer une procédure afin d'éviter les abus, et le cas échéant, d'en rendre financièrement responsables les employeurs, toutefois sans incidence sur l'indemnité complémentaire de l'ouvrier en RCC, ni sur le traitement administratif du dossier auprès du Fonds de sécurité d'existence.

§ 2. Cette indemnité est calculée au moment de la mise en RCC de la personne concernée et reste invariable sous réserve de l'évolution de l'indice des prix à la consommation à laquelle cette indemnité est liée, suivant les modalités applicables en matière d'allocation de chômage, conformément aux dispositions de la Loi du 2 août 1971 (MB du 20 août 1971).

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé chaque année au 1er janvier par le Conseil National du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

§ 3. Le Fonds prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire RCC à condition que l'ouvrier puisse faire valoir une ancienneté de 5 ans dans le secteur.

Si l'ouvrier a constitué son ancienneté comme ouvrier au sein d'une seule et même entreprise, qui n'a pas relevé de la Sous-commission paritaire des électriciens pendant une certaine période ou qui est subdivisée en plusieurs

entités techniques appartenant à différentes Commissions paritaires, l'ancienneté sera considérée dans sa globalité.

§ 4. Si une entreprise quitte le secteur, celle-ci doit elle-même prendre à sa charge les cotisations patronales spéciales pour ses ouvriers en RCC et par conséquent doit les rembourser au Fonds.

§ 5. Les entreprises en restructuration ou en difficultés qui fixent par convention d'entreprise l'âge du RCC à un âge inférieur peuvent, au plus tard au moment où ladite convention est signée, introduire une demande auprès du comité technique et financier du fonds en vue de la reprise par le fonds de l'obligation de paiement de cette indemnité complémentaire dès l'âge de 60 ans.

L'employeur doit transmettre copie de la convention d'entreprise au fonds de sécurité d'existence et doit régler la cotisation, comme prévu à l'article 29.2, § 1er, jusqu'au mois au cours duquel l'ouvrier en RCC atteint l'âge de 60 ans.

Le fonds de sécurité d'existence donnera sa réponse à l'employeur concerné au plus tard dans les soixante jours ouvrables suivant la réception de ladite demande.

§ 6. L'ouvrier qui, dans le cadre d'un accord d'entreprise comme prévu au § 5, reçoit jusqu'à l'âge de 60 ans une indemnité complémentaire en cas de RCC de son employeur, ne peut prétendre pendant cette période aux indemnités complémentaires pour chômage complet prévues à l'article 8, ni aux indemnités complémentaires pour chômeurs âgés prévues à l'article 9 de cette convention collective de travail.

§ 7. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur RCC dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de RCC conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 8. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'office national de l'emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans ce cadre sera également verrouillé auprès du Fonds de sécurité d'existence.

Art. 11. – Indemnités complémentaires en cas de maladie

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à charge du Fonds, après 1 mois au moins d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, aux indemnités prévues à l'article 11 § 2 avec un maximum de 36 mois par période de maladie, dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

- au moment de l'incapacité de travail, être inscrit au registre du personnel de l'entreprise ;

- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;

- avoir respecté une période de carence de 30 jours calendrier, à compter du premier jour de l'incapacité.

§ 2. Le 1er décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire en cas de maladie a été indexé de 1,62 % et fixé à :

- € 1,76 par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance maladie (à raison de 6 indemnités par semaine) ;

- € 0,87 par demi-indemnité de maladie, payée en application de la réglementation sur l'assurance maladie (à raison de 6 indemnités par semaine).

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités. La rechute est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité de travail précédente, si elle survient dans les 14 premiers jours calendrier suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

Lorsqu'un certificat médical ne précise pas clairement qu'il s'agit d'une nouvelle incapacité de travail, on suppose qu'il s'agit d'une rechute.

Art. 12. – Indemnité complémentaire pour les malades âgés

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, ont droit à charge du Fonds aux indemnités prévues à l'article 12 § 2, jusqu'à la pension légale et ce, aux conditions suivantes :

- avoir au moins 55 ans au moment du premier jour de l'incapacité de travail ;

- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;

- avoir respecté une période de carence de 30 jours calendrier, débutant le premier jour de l'incapacité.

§ 2. Le 1er décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire en cas de maladie a été indexé de 1,62 % et fixé à :

- € 8,60 par allocation de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance maladie (à raison de 6 indemnités par semaine) ;

- € 4,30 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation sur l'assurance maladie (à raison de 6 indemnités par semaine).

Art. 13. – Indemnités complémentaires de crédit-temps / emploi de fin de carrière

§ 1. Le Fonds paie une indemnité complémentaire mensuelle pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui sont en crédit-temps à mi-temps, conformément à la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 conclue au Conseil National du Travail, et qui touchent dans ce cadre une indemnité de l'Office National de l'Emploi.

Le 1er décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire de crédit-temps a été indexé de 1,62 % et fixé à € 77,23 par mois.

§ 2. A partir du 1er juillet 2017, une indemnité complémentaire est attribuée aux travailleurs âgés qui diminuent 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 et, dans les conditions des CCT n°156 et 157 conclues au Conseil National du Travail le 15 juillet 2021, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5e, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

Le 1er décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire emploi fin de carrière est indexé de 1,62 % et fixé à € 30,90 par mois.

Art. 13*bis*. – Indemnité complémentaire d'emploi fin de carrière en douceur

Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

Les ouvriers qui, à partir du 1er janvier 2020, entrent dans un emploi fin de carrière adouci, conformément à l'article 6 de la convention collective de travail du 23 février 2022 concernant le travail faisable et afflux, ont droit, à charge du Fonds, à une indemnité complémentaire.

L'indemnité correspond à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 169,01 euros brut par mois (montant à partir du 1er janvier 2022).

L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 25 juin 2014 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

L'indemnité n'est pas cumulable avec des allocations d'interruption, octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 13 de la présente convention collective de travail. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers et employeurs.

Art. 13*ter*. – Remboursement de l'accompagnement de carrière

Conformément à l'article 5 de la convention collective de travail du 23 février 2022 concernant le travail faisable et l'afflux, l'ouvrier qui demande un accompagne-

ment de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé(s) auprès du VDAB, avec un maximum de 80 euros par période de 6 ans.

Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de 6 ans.

Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

Art. 14. – Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise

Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

- au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;

- avoir au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans la firme ;

- apporter la preuve de ne pas avoir été réengagé dans les liens d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement.

Par fermeture d'entreprise au sens de l'alinéa 1er du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise.

Le 1er décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire a été indexé de 1,62 % et fixé à € 308,95.

Ce montant est majoré de € 15,56 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 1.018,93.

Art. 15. – Remboursement des frais de garde d'enfants

§ 1. A) À partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants par le fonds de sécurité d'existence.

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 s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant.

Ce remboursement 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.

B) A partir du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants qui a eu lieu en 2022 et 2023 par le Fonds social des électriciens : installation en distribution.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind&Gezin 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 avant et après l'école et dans le cadre d'un accueil assuré par une structure d'accueil ou de garderie agréée, subventionnée ou contrôlée directement par une administration publique.

Ce remboursement s'élève à 4 euros par jour/par enfant, avec un maximum de 400 euros par an/par enfant.

Ce remboursement 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.

§ 2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

Le présent article entre en vigueur au 1er janvier 2022 et cessera ses effets au 31 décembre 2024.

Art. 16. – Promotion de la formation syndicale

§ 1. Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 28 octobre 2015 concernant la formation syndicale, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution et enregistrée sous le n° 131.075/CO/14901.

§ 2. Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

Art. 17. – Délai de prescription

Conformément à l'article 21 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux Fonds de sécurité d'existence, le délai de prescription est de 3 années calendrier plus la partie écoulée de l'année calendrier au cours de laquelle la demande est introduite au Fonds.

Art. 18. – Prime syndicale

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits, au 1er octobre de l'année en cours, au registre du personnel des entreprises visées au même article 5.

§ 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 18, § 1, est fixé dans une convention collective de travail ratifiée.

Art. 19. – Promotion de la formation patronale

Le montant affecté à l'organisation de la formation patronale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

Art. 20. – Formation, innovation et services et conseils technologiques

§ 1. Le Fonds encourage, soutient et finance l'organisation d'initiatives d'apprentissage et de formation en collaboration ou non avec des établissements d'enseignement - des centres de formation professionnelle - des entreprises, ainsi que la fourniture de services et conseils technologiques.

§ 2. A cette fin, le conseil d'administration a fondé Volta.

§ 3. Volta assure la coordination, l'évaluation et le contrôle des initiatives de formation ainsi que des services et conseils technologiques

§ 4. Le conseil d'administration du Fonds fixera annuellement la dotation destinée à Volta.

§ 5. Volta est gérée paritairement.

Art. 21. – Prime de fin d'année

Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à charge du Fonds à une prime de fin d'année suivant les conditions et modalités décrites dans la convention collective de travail du 22 septembre 2020 relative à l'octroi d'une prime de fin d'année – régime général, enregistrée sous le numéro 162.265/CO/149 ou la convention collective de travail du 11 septembre 2019 concernant l'octroi d'une prime de fin d'année - F.E.E., enregistrée sous le numéro 154.074/CO/149.01.

Art. 22. – Prise en charge de cotisations spéciales

Lorsque le fonds de sécurité d'existence est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 susmentionnée, de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue relative à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 126 § 1 de la loi.

Lorsque le fonds de sécurité d'existence et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie. La retenue relative à la prépension conventionnelle doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

Les cotisations spéciales sont prises en charge jusqu'à la pension des ouvriers, à l'exception des dispositions prévues à l'article 10, § 5.

Art. 23.

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'exécution de l'article 22 des présents statuts.

Art. 24. – Dispositions communes

§ 1. Les indemnités visées aux articles 7 à 15 sont payées aux ouvriers directement par le Fonds.

§ 2. L'intervention visée à l'article 18 est payée par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

§ 3. L'intervention visée à l'article 16 est directement versée à l'employeur qui, en exécution de la convention collective de travail du 28 octobre 2015 relative à la formation syndicale, en fait la demande.

§ 4. La prime visée à l'article 21 est payée selon les modalités définies dans la convention collective de travail visée à l'article 21.

§ 5. Le Conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds.

En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre du versement des cotisations dues par l'employeur assujetti au Fonds.

§ 6. Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, de même que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration par convention collective de travail conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE IV. – Fonctionnement du Fonds

Art. 25. – Le conseil d'administration

Art. 25.1. – Composition du conseil d'administration

§ 1. Le conseil d'administration est composé paritairement de représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales les plus représentatives.

Ce conseil est composé de seize membres, soit huit représentants proposés par les organisations d'employeurs les plus représentatives et huit représentants proposés par les organisations de travailleurs les plus représentatives. Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Chaque organisation peut à tout instant pourvoir au remplacement de ses représentants.

§ 2. Chaque année, le conseil d'administration nomme en son sein un président et un vice-président sur base d'un système de rotation.

Art. 25.2. – Compétences du conseil d'administration

§ 1. Le conseil d'administration est compétent pour mettre en place et mandater des groupes de travail/organes politiques, comme entre autres le comité technique et financier (CTF) et un comité exécutif. Il est en outre compétent pour mettre en place des asbl ayant des finalités liées au Fonds, comme entre autres Volta.

§ 2. Le conseil d'administration est compétent pour prendre toutes les décisions concernant le fonctionnement du Fonds et pour établir des directives à l'attention des groupes de travail/instances créés par lui et à l'attention du directeur du Fonds.

§ 3. Sous réserve de la compétence générale en matière de représentation du conseil d'administration de façon collégiale et ce qui est prévu dans le cadre du comité exécutif, le fonds est valablement représenté par la signature conjointe du président et du vice-président, ou du président et du directeur, ou du vice-président et du directeur.

Art. 25.3. – Convocation et prise de décisions

§ 1. Le conseil d'administration est convoqué par le président. La convocation électronique, qui indique le lieu, le jour et l'heure de la réunion, contient l'ordre du jour. La convocation est signée par le directeur et envoyée au moins 8 jours calendrier avant la réunion du conseil d'administration.

§ 2. Les réunions du conseil d'administration sont présidées par le président. Si celui-ci est empêché ou absent, la réunion est présidée par le vice-président. En cas d'absence de ce dernier, par l'administrateur présent le plus âgé.

§ 3. Dans le conseil d'administration, les organisations professionnelles sont représentées chacune par 2 personnes. Ces représentants disposent chacun d'une voix. Les organisations syndicales sont représentées chacune par 4 personnes. Ces représentants ont chacun une voix.

§ 4. Le conseil d'administration ne peut prendre de décision que sur les points qui sont mentionnés à l'ordre du jour et si au moins la moitié des membres des organisations professionnelles et la moitié des membres des organisations syndicales sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des personnes disposant du droit de vote, tant parmi les organisations professionnelles que parmi les organisations syndicales. En cas d'égalité des voix, aucune décision n'est prise.

§ 5. Un membre qui est empêché d'assister à une réunion du conseil d'administration, peut uniquement se faire représenter par un autre membre, faisant partie de la même délégation que lui, auquel il donne procuration pour voter ou s'abstenir, approuver, modifier ou rejeter tout point à l'ordre du jour. Un membre ne peut toutefois détenir qu'une seule procuration .

§ 6. Chaque organisation, représentée au conseil d'administration peut inviter maximum 2 experts à assister à la réunion, comme observateur sans droit de vote. Les noms de ces personnes supplémentaires doivent aussi être enregistrés sur la liste de présence.

§ 7. Dans des cas exceptionnels, le conseil d'administration peut décider de manière autre que par une réunion physique pour des points qui, en raison de leur extrême urgence, ne peuvent pas attendre la réunion suivante ou pour des points dont tous les détails n'étaient pas connus au moment de la réunion la plus récente. Pour pouvoir valablement se prononcer sur ces points, tous les membres du conseil d'administration doivent expressément confirmer par écrit la bonne réception de ces points, et pour pouvoir se prononcer valablement sur ceux-ci, toutes les personnes ayant droit de vote doivent voter. Vu la distance, aucune discussion ne peut avoir lieu. Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des personnes disposant du droit de vote, tant parmi les organisations professionnelles que parmi les organisations syndicales. En cas de partage des voix, aucune décision n'est prise.

Art. 25.4. – Procès-verbal

Chaque réunion fera l'objet d'un procès-verbal qui sera soumis pour approbation à la réunion suivante. Il sera signé par le président et le vice-président, ou le président et le directeur, ou le vice-président et le directeur.

Art. 26. – Comité exécutif

Art. 26.1. – Nomination et composition

Le conseil d'administration a désigné un comité exécutif composé d'un représentant de chacun des partenaires sociaux et du directeur du Fonds. Le comité exécutif désigne un président et un vice-président, fonctions exercées à tour de rôle par un représentant des organisations professionnelles et un représentant des organisations syndicales.

Art. 26.2. – Compétences

Le comité exécutif soutient le conseil d'administration comme suit :

- le traitement des affaires en cours, conformément aux directives du conseil d'administration ;

- la préparation des réunions du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut également déléguer certaines tâches au comité exécutif, à l'exception des tâches qui, en vertu de la loi ou d'un règlement, sont l'apanage exclusif du conseil d'administration ou d'un autre organe. Le conseil d'administration peut fixer les compétences concrètes du comité exécutif dans un règlement interne.

Le comité exécutif rapporte au conseil d'administration.

Art. 26.3. – Convocation et décisions

§ 1. Le comité exécutif se réunit conformément à un calendrier annuel des réunions approuvé par le comité exécutif.

Le comité exécutif sera obligatoirement convoqué dans les 15 jours calendrier à la demande de minimum 2 représentants. La demande de convocation doit être introduite par écrit auprès du président du comité exécutif.

§ 2. La lettre de convocation électronique, signée par le directeur, indiquant le lieu, le jour et l'heure de la réunion, contient l'ordre du jour fixé par le président. Les réunions du comité exécutif sont présidées par le président. Si celui-ci est empêché ou absent, la réunion est présidée par le vice-président. En cas d'absence de ce dernier, par l'administrateur présent le plus âgé.

§ 3. Le comité exécutif ne peut valablement se réunir que lorsque la moitié des représentants des organisations professionnelles et la moitié des représentants des organisations des travailleurs sont présents. Un représentant empêché d'assister à une réunion du comité exécutif ne peut se faire représenter que par un autre représentant du comité exécutif à qui il donne procuration pour voter ou s'abstenir, approuver, modifier ou rejeter tous points à l'ordre du jour. Un représentant ne peut toutefois être porteur que d'une seule procuration. Le directeur n'a pas le droit de vote.

§ 4. Les décisions prises par le comité exécutif, qui se réunit sous la forme d'un collège, sont toujours prises en concertation collégiale et à l'unanimité des voix des représentants présents ou représentés. S'il n'y a pas unanimité, la décision à prendre sera soumise au conseil d'administration.

§ 5. Sur proposition d'un représentant du comité exécutif et moyennant l'accord de l'ensemble des représentants du comité exécutif, un expert peut être invité à une réunion du comité exécutif en qualité d'observateur sans droit de vote. Le nom de cette personne supplémentaire doit être mentionné dans le procès-verbal de la réunion.

§ 6. Dans des cas exceptionnels, le comité exécutif peut décider de manière autre que par une réunion physique pour des points qui, en raison de leur extrême urgence, ne peuvent pas attendre la réunion suivante ou pour des points dont tous les détails n'étaient pas connus au moment de la réunion la plus récente. Pour pouvoir valablement se prononcer sur ces points, tous les membres du comité exécutif doivent expressément confirmer par écrit la bonne réception de ces points, et pour pouvoir se prononcer valablement sur ceux-ci, toutes les personnes ayant droit de vote doivent voter. Vu la distance, aucune discussion ne peut avoir lieu. Les décisions sont toujours prises à l'unanimité. S'il n'y a pas unanimité, la décision à prendre sera soumise au conseil d'administration.

Art. 26. 4. – Procès-verbal

Chaque réunion du comité exécutif fera l'objet d'un procès-verbal qui sera soumis pour approbation à la réunion suivante.

Art. 27. – Le Comité technique et financier (CTF)

Art. 27.1. – Nominations et composition

Le CTF est composé paritairement de représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales les plus représentatives.

Ce CTF est composé de huit membres, soit quatre représentants proposés par les organisations professionnelles les plus représentatives et quatre représentants proposés par les organisations syndicales les plus représentatives. Ces représentants ont chacun une voix.

Les membres du CTF sont nommés par le conseil d'administration..Chaque organisation peut à tout instant pourvoir au remplacement de ses représentants.

Art. 27.2. – Compétences

Le CTF fonctionne selon les directives du conseil d'administration et du comité exécutif et a pour mission d'assurer la gestion courante du Fonds dans les aspects financiers et techniques et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement.

Le CTF doit faire rapport de sa gestion au comité exécutif.

Art. 27.3. – Convocation et décisions

§ 1. Le président est tenu de convoquer le CTF au moins une fois par semestre. Le CTF sera obligatoirement convoqué dans les quinze jours calendrier à chaque fois que deux membres du CTF en font la demande. La demande

de convocation doit être introduite par écrit auprès du président du conseil d'administration.

§ 2. Le CTF est convoqué par le président. La convocation électronique, qui indique le lieu, le jour et l'heure de la réunion, contient l'ordre du jour. La convocation est signée par le directeur et envoyée au moins 8 jours calendrier avant la réunion du CTF. Les réunions du CTF sont présidées par le président du conseil d'administration. Si celui-ci est empêché ou absent, la réunion est présidée par le vice-président du conseil d'administration. En cas d'absence de ce dernier, par l'administrateur présent le plus âgé.

§ 3. Le CTF ne peut prendre de décision que sur les points qui sont mentionnés à l'ordre du jour et si au moins la moitié des personnes qui ont le droit de vote des organisations professionnelles et la moitié des personnes qui ont le droit de vote des organisations syndicales sont présentes ou représentées. Une personne qui a le droit de vote et est empêchée d'assister à une réunion du CTF, peut uniquement se faire représenter par une autre personne de la même délégation qui a le droit de vote au CTF, à laquelle il donne procuration pour voter ou s'abstenir, approuver, modifier ou rejeter tous points à l'ordre du jour. Une personne qui a le droit de vote ne peut toutefois détenir qu'une seule procuration.

§ 4. Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des personnes disposant du droit de vote, tant parmi les organisations professionnelles que parmi les organisations syndicales. En cas d'égalité des voix, aucune décision n'est prise.

§ 5. Chaque organisation, représentée au CTF peut inviter maximum 2 experts à assister à la réunion, comme observateur sans droit de vote. Les noms de ces personnes supplémentaires doivent alors aussi être enregistrés sur la liste de présence.

§ 6. Dans des cas exceptionnels, le CTF peut décider de manière autre que par une réunion physique pour des points qui, en raison de leur extrême urgence, ne peuvent pas attendre la réunion suivante ou pour des points dont tous les détails n'étaient pas connus au moment de la réunion la plus récente. Pour pouvoir valablement se prononcer sur ces points, tous les membres du CTF doivent expressément confirmer par écrit la bonne récep-

tion de ces points, et pour pouvoir se prononcer valablement sur ceux-ci, toutes les personnes ayant le droit de vote doivent voter. Vu la distance, aucune discussion ne peut avoir lieu. Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des personnes disposant du droit de vote, tant parmi les organisations professionnelles que parmi les organisations syndicales. En cas de partage des voix, aucune décision n'est prise.

Art. 27.4. – Procès-verbal

Chaque réunion du CTF fera l'objet d'un procès-verbal qui sera soumis pour approbation à la réunion suivante.

Art. 28. – Directeur

§ 1. Le conseil d'administration peut nommer et congédier le directeur.

§ 2. Le directeur assure la gestion et la direction quotidiennes du Fonds et l'ensemble des missions ayant pour objectif de réaliser la mission et la vision définies par le conseil d'administration.

§ 3. Il exécute le budget approuvé par le conseil d'administration. Il est responsable des opérations financières et comptables du Fonds dans les limites définies par le conseil d'administration. Il engage le personnel et en fixe la rémunération dans le cadre défini par le conseil d'administration. Le directeur est également habilité, dans le cadre des directives établies par le conseil d'administration, à mettre un terme aux contrats de travail pour cause d'extrême urgence et à sa propre discrétion.

§ 4. Il est chargé de l'entretien et du développement des contacts avec les pouvoirs publics et les organisations pertinentes. Il rapporte au comité exécutif et au conseil d'administration au sujet des activités du Fonds et rend des comptes au comité exécutif pour ses actes de gestion quotidiens. En outre, le directeur peut être chargé par le conseil d'administration ou par le comité exécutif de toute mission particulière quelle qu'elle soit et se voir attribuer des compétences spécifiques afin de pouvoir mener ces missions à bien.

§ 5. Le directeur est autorisé à signer au nom du Fonds pour toutes les actions de gestion quotidienne et signe valablement au nom du Fonds vis-à-vis des institutions financières conformément aux compétences définies par le conseil d'administration. Pour pouvoir assurer les paiements aux ayants droit, le directeur du Fonds prépare les paiements. Le conseil d'administration peut déterminer des compétences concrètes additionnelles.

CHAPITRE V. – Gestion, financement, budget, comptes

Art. 29. – Financement

Art. 29.1.

Pour assurer le financement des indemnités, primes et initiatives prévues aux articles 7 à 22, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Art. 29.2.

§ 1. La cotisation des employeurs est fixée à 1,10 % des salaires bruts des ouvriers à 108 % pour assurer le financement de l'article 3.9 et des indemnités prévues aux articles 7 à 19.

§ 2. La cotisation des employeurs est fixée à 0,80 % des salaires bruts des ouvriers à 108 % pour assurer le financement des initiatives en matière de formation, innovation et services et conseils technologiques comme prévues à l'article 20.

0,15 % de la cotisation susmentionnée sera utilisé pour des initiatives en faveur de personnes appartenant à un groupe à risque. De ce 0,15 %, 0,05 % doit être consacré à des projets de formation innovants.

§ 3. Afin d'assurer le financement de la prime de fin d'année, la cotisation des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective de travail 'Prime de fin d'année - régime général', est fixée depuis le 1er janvier 2022 à 13,15 % des rémunérations brutes des ouvriers.

Une convention collective de travail relative à la prime de fin d'année sera rédigée en ce sens, à partir du 1er janvier 2022 et ceci pour une durée indéterminée.

§ 4. La cotisation des employeurs pour assurer le financement du fonds de pension sectoriel avait été fixée à 1,46 % des salaires bruts des ouvriers à 108 % à partir du 1er janvier 2008.

A partir du 1er janvier 2012 cette cotisation a été portée à 1,70 %.

A partir du 1er juillet 2014 cette cotisation a été portée à 1,80 %.

A partir du 1er janvier 2016 cette cotisation a été portée à 2,10 %.

§ 5. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds en précisant les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, ratifiée par arrêté royal.

Art. 29.3.

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale.

Art. 30. – Budget, comptes

§ 1. L'exercice prend cours le 1er janvier et est clôturé le 31 décembre.

§ 2. Chaque année, un budget pour l'année suivante est soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

§ 3. Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre. Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou l'expertcomptable, désignés par la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, font chacun annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission au cours de l'année écoulée.

CHAPITRE VI. – Dissolution, liquidation

Art. 31.

Le Fonds peut seulement être dissout par décision de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs compétences et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

CCT : 15.09.16 **AR : 30.08.17** **MB : 22.09.17**
Numéro d'enregistrement : 135.599/CO/149.01
Date d'enregistrement : 21.10.16
Publication de l'enregistrement au MB : 10.11.16

1. Contenu :

   La cotisation au Fonds de sécurité d'existence pour la prime de fin d'année s'élève à 13,15 %

2. Remplacement de CCT :

   CCT 08.10.12 – AR 07.05.13 – MB 12.09.13

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2017 et pour une durée indéterminée

620. Cotisation FSE - prime de fin d'année

Convention collective de travail du 15 septembre 2016

COTISATION AU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

CHAPITRE II. – Cotisation au fonds de sécurité d'existence pour la prime de fin d'année

Art. 2.

À partir du 1er janvier 2017, conformément aux dispositions prévues à l'article 4 de la convention collective de travail relative à la prime de fin d'année - régime général du 23 juin 2009 conclue au sein de la Souscommission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée le 14 septembre 2009 sous le numéro 94.331/CO/149.01 et ratifiée par arrêté royal du 17 mars 2010 (Moniteur belge du 17 juin 2010), la cotisation totale des employeurs pour le financement de la prime de fin d'année est fixée à 13,15 % sur les salaires bruts des ouvriers.

Art. 3.

Cette cotisation totale de 13,15 % est basée sur une cotisation de base de 7,80 %, conformément de l'article 4 de la convention collective de travail relative à la prime de fin d'année - régime général du 23 juin 2009.

En outre, la présente convention collective de travail est conclue conformément à

- l'article 29.2. § 3 de la convention collective de travail du 28 octobre 2015, relative à la modification et coordination des statuts du fonds de sécurité d'existence, conclue au sein de la Souscommission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée le 5 janvier 2016 sous le numéro 131.077/CO/149.01 (Moniteur Belge du 25 janvier 2016) ;

- l'article 2 de la convention collective de travail du 15 septembre 2016 relative à la modification des statuts du fonds de sécurité d'existence, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

CHAPITRE III. – Perception et recouvrement

Art. 4.

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de Sécurité sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 5.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative à la cotisation au fonds de sécurité pour la prime de fin d'année du 8 octobre 2012, conclue au sein de la Souscommission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée le 29 octobre 2012 sous le numéro 111.896/CO/149.01 et ratifiée par arrêté royal du 7 mai 2013 (Moniteur belge du 12 septembre 2013).

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée adressée au Président de la Souscommission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Lorsqu'une des parties souhaite dénoncer la présente convention collective de travail, celle-ci s'engage à convoquer toutes les parties 3 mois avant le début du préavis pour en expliquer les raisons du préavis et en même temps présenter et discuter des propositions d'amendements.

CCT : 30.01.19 AR : 17.08.19 MB : 06.09.19
Numéro d'enregistrement : 150.623/CO/149.01
Date d'enregistrement : 20.02.19
Publication de l'enregistrement au MB le : 07.03.19

1. Contenu :

   Régime de pension sectoriel social – pension

   - La cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social a été fixée à 2,10 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'ONSS
   - Conditions d'affiliation :
     - tous les ouvriers qui, au 01.01.02 ou à une date ultérieure, sont ou ont été liés à l'employeur par un contrat de travail (quelle que soit la nature de ce contrat de travail)
     - une seule exception : les ouvriers qui entrent ou restent au service d'un employeur après la prise de cours de la pension anticipée ou de la pension légale
   - Organisateur : le Fonds de sécurité d'existence du secteur des électriciens
   - Organisme de pension : AXA Belgium sa
   - Paiement des avantages :
     - prestations en cas de vie : paiement lors de la mise à la retraite (= la prise de cours effective de la pension anticipée ou de la pension légale)
     - le RCC est assimilé à la mise à la retraite
   - Garantie de rendement légale (montants minimums tels que définis dans la LPC)

2. Modification de CCT :

   CCT 13.12.17 – AR 17.08.18 – MB 11.09.18 – Numéro d'enregistrement 144.689/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2019 et pour une durée indéterminée

630. Régime de pension sectoriel social - pension

Convention collective de travail du 30 janvier 2019

RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL – PENSION

Modification et coordination du régime de pension sectoriel social - PENSION et règlement de pension y afférent

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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

§ 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par « ouvriers » les ouvriers et ouvrières.

§ 3. Cette convention collective de travail est déposée auprès du greffe du Département des 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.
La déclaration générale obligatoire par arrêté royal de cette convention collective est demandée.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

L'objet de la présente convention est de modifier et de coordonner la convention collective de travail du 13 décembre 2017 relative à la modification et

coordination du régime de pension sectoriel social - PENSION et règlement de pension y afférent.

CHAPITRE III. – But

Art. 3.

§ 1. L'objectif ultime de la présente convention collective de travail est d'établir les modalités et conditions du régime de pension sectoriel social, au profit des ouvriers visés à l'Article 1er introduit par la convention collective du 23 novembre 2011.

A compter du 1er janvier 2002, la contribution annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1 % de leurs appointements annuels bruts sur lesquels sont effectuées les retenues pour l'Office Nationale de la Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2006 la cotisation a été fixée à 1,30 % de leurs appointements annuels bruts sur lesquels sont effectuées les retenues pour l'Office National de la Sécurité Sociale pour assurer le financement du régime de pension sectoriel social.

À partir du 1er juillet 2006 la cotisation a été fixée à 1,36 % de leurs appointements annuels bruts sur lesquels sont effectuées les retenues pour l'Office National de la Sécurité Sociale pour assurer le financement du régime de pension sectoriel social.

À partir du 1er janvier 2008 la cotisation annuelle a été fixée à 1,46 % de leurs appointements annuels bruts sur lesquels sont effectuées les retenues pour l'Office National de la Sécurité Sociale pour assurer le financement du régime de pension sectoriel social.

À partir du 1er janvier 2012 la cotisation annuelle a été fixée à 1,70 % de leurs appointements annuels bruts sur lesquels sont effectuées les retenues pour l'Office National de la Sécurité Sociale pour assurer le financement du régime de pension sectoriel social.

À partir du 1er juillet 2014 la cotisation annuelle a été fixée à 1,80 % de leurs appointements annuels bruts sur lesquels sont effectuées les retenues pour l'Office National de la Sécurité Sociale pour assurer le financement du régime de pension sectoriel social.

À partir du 1er janvier 2016 la cotisation annuelle a été fixée à 2,10 % de leurs appointements annuels bruts sur lesquels sont effectuées les retenues pour l'Office National de la Sécurité Sociale pour assurer le financement du régime de pension sectoriel social.

CHAPITRE IV. – Conditions d'affiliation

Art. 4.

§ 1. Tous les ouvriers visés à l'Article 1er, qui, au 1er janvier 2002 ou à une date ultérieure, sont ou étaient liés aux employeurs par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat, sont affiliés d'office au régime de pension sectoriel social.
Il existe une exception à cette règle : les ouvriers qui entrent ou restent au service d'un employeur après la prise de cours de la pension légale (anticipée) ne sont pas (ne sont plus) affiliés au régime de pension sectoriel social. Cette exception, conformément à la mesure transitoire prévue par la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires (LPC), n'est pas applicable aux travailleurs retraités qui étaient déjà affiliés au régime de pension sectoriel social au 1er janvier 2016, pour la durée ininterrompue de leur contrat de travail tel qu'il est applicable au 1er janvier 2016.

CHAPITRE V. – Désignation de l'organisateur

Art. 5.

Par décision de la sous-commission paritaire du 23 avril 2002, le Fonds de Sécurité d'Existence pour le secteur des électriciens, a été constitué par convention collective de travail du 23 octobre 1968 rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mars 1969, est désigné comme organisateur du régime de pension sectoriel social (ci-après « le Fonds de Sécurité d'Existence » ou « l'organisateur »).

CHAPITRE VI. – Désignation de l'organisme de pension

Art. 6.

AXA Belgium S.A., ayant son siège social à 1000 Bruxelles, place du Trône 1 est désignée comme l'organisme de pension qui exécutera le régime de pension sectoriel.

Les règles de gestion du régime de pension sectoriel sont arrêtées dans un règlement de pension repris en annexe et qui fait intégralement partie de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE VII. – Comité de surveillance

Art. 7.

Un comité de surveillance est constitué, composé pour moitié de membres représentant les ouvriers envers lesquels a été pris l'engagement de pension et qui sont désignés par l'organisateur, et pour l'autre moitié de représentants des employeurs, également désignés par l'organisateur.

Le comité de surveillance surveille l'exécution de l'engagement de pension et est mis en possession du « rapport de transparence » visé à l'Article 8 et de la « déclaration relative aux principes fondant la politique de placement » visée à l'Article 7, § 2 du règlement de pension avant la communication de ceux-ci à l'organisateur.

CHAPITRE VIII. – Rapport de transparence

Art. 8.

L'organisme de pension rédige chaque année un « rapport de transparence », c'est-à-dire un rapport sur la gestion de l'engagement de pension, qui contient les informations suivantes :

1° le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles de ce financement ;

2° la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects social, éthique et environnemental ;

3° le rendement des placements ;

4° la structure des frais ;

5° la participation aux bénéfices.

6° les fondements techniques de la tarification ainsi que dans quelle mesure et pour quelle durée les bases techniques de la tarification sont garanties lorsque l'organisme de pension garantit sur les contributions versées un résultat déterminé ;

7° la méthode applicable conformément à l'Article 24§ 4 de la LPC ;

8° le niveau actuel de financement de la garantie visée à l'Article 24 de la LPC.

Ce rapport de transparence est mis à la disposition de l'organisateur, qui le communique sur simple demande aux ouvriers visés à l'Article 1er, ainsi qu'aux anciens ouvriers qui bénéficient toujours de droits actuels ou différés conformément au règlement de pension repris en annexe.

CHAPITRE IX. – Cotisation

Art. 9.

§ 1. La cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2006, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,30 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2006, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,36 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2008, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,46 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2012, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,70 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2014, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,80 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2016, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 2,10 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

§ 2. Jusqu'au 31 décembre 2010, 95 % de cette cotisation annuelle était affecté au financement de l'engagement de pension et 5 % au financement de l'engagement de solidarité.

À partir du 1er janvier 2011, 95,5 % de cette cotisation annuelle est destiné au financement de l'engagement de pension et 4,5 % au financement de l'engagement de solidarité

§ 3. Tout employeur soumis à l'application de la présente convention collective de travail est tenu au paiement de cette cotisation. Jusqu'au 31 décembre 2016, cette cotisation était intégrée au montant global des cotisations dues chaque trimestre par l'employeur. À partir du 1er janvier 2017, une perception différenciée des cotisations est opérée par l'Office National de Sécurité Sociale et par laquelle la contribution destinée au régime de pension sectoriel social est séparée de la contribution de base destinée au Fonds de Sécurité d'Existence.

L'Office National de Sécurité Sociale transmet la cotisation pour le régime de pension sectoriel social à l'organisateur.

Ensuite, l'organisateur transmet la partie de la cotisation destinée au financement de l'engagement de pension à l'organisme de pension et la partie

de la cotisation destinée au financement de l'engagement de solidarité à la personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité.

§ 4. Toutes les charges fiscales et parafiscales relatives à la cotisation ne sont pas comprises dans la cotisation et sont à charge de l'employeur.

CHAPITRE X. – Paiement des avantages

Art. 10.

§ 1. Les prestations découlant du régime de pension sectoriel sont obligatoirement payables par l'organisme de pension lors de la mise à la retraite de l'ouvrier. Par la mise à la retraite, on entend la prise de cours effective de la pension légale de retraite (anticipée) du travailleur dans le régime des travailleurs salariés. L'organisme de pension est informé de la prise de cours de la pension légale de retraite (anticipée) du travailleur par l'asbl Sigedis.

La prise des prestations en cas de vie avant l'âge légal de la retraite, conformément aux mesures transitoires prévues par la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires (LPC), à la demande de l'affilié qui a adhéré au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) conformément aux dispositions des conventions collectives de travail relatives au RCC au sein de la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01), est assimilée à la mise à la retraite.

Si le travailleur décède avant sa mise à la retraite, les prestations en cas de décès sont accordées comme prévu dans le règlement de pension repris en annexe.

§ 2. Les modalités et la procédure de paiement des avantages du régime de pension sectoriel sont définies dans le règlement de pension repris en annexe de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE XI. – Sortie

Art. 11.

La procédure de sortie du régime de pension sectoriel est régie conformément aux dispositions mentionnées dans le règlement de pension repris en annexe à la présente convention collective de travail.

CHAPITRE XII. – Garantie de rendement légal

Art. 12.

Lors de sa sortie, de sa mise à la retraite, du paiement des prestations avant la mise à la retraite ou de l'abrogation du régime de pension sectoriel, l'ouvrier, pour autant qu'il satisfasse aux conditions de l'Article 4, a droit aux minima garantis en application de l'Article 24 § 2 de la LPC.

CHAPITRE XIII. – Durée de la convention

Art. 13.

La présente convention collective du 30 janvier 2019 modifie et coordonne la convention collective de travail du 13 décembre 2017 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social - PENSION et règlement de pension y afférent (enregistrée le 22 février 2018 le sous le numéro 144689/CO/149.01).

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée, par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution en respectant un délai de préavis de six mois.

Art. 14.

La résiliation de la présente convention collective de travail, dans le cas où l'une des parties contractantes le demande, ne peut s'effectuer que si la sous-commission paritaire prend la décision d'abroger le régime de pension sectoriel.

La décision d'abroger le régime de pension sectoriel n'est valable que si elle a obtenu 80 % des voix des membres effectifs ou suppléants nommés au sein de la sous-commission paritaire qui représentent les employeurs et 80 % des voix des membres effectifs ou suppléants nommés au sein de la sous-commission paritaire qui représentent les ouvriers.

Art. 15.

Les conséquences de la résiliation de la présente convention collective de travail relative à la pension complémentaire des ouvriers sont définies dans le règlement de pension repris en annexe de la présente convention collective de travail.

Art. 16.

La nullité ou le caractère non-exécutoire d'une des dispositions de la présente convention ne met pas en péril la validité ou le caractère exécutoire des autres dispositions.

Annexe à la convention collective de travail du 30 janvier 2019

Modification et coordination du régime de pension sectoriel social - PENSION et règlement de pension y afférent

Régime de pension sectoriel social en faveur des ouvriers de la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01)

Règlement de pension sectoriel social

CHAPITRE Ier. – Institution

Section 1. – Objet

Art. 1er.

§ 1. Le présent règlement de pension est conclu en exécution de l'Article 6 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel – PENSION et règlement de pension y afférent, conclu au sein de la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01).

Le présent règlement stipule les droits et obligations de l'organisateur, des employeurs, des affiliés et de leurs ayants droit, de l'organisme de pension, les conditions d'affiliation, ainsi que les règles régissant l'exécution du régime de pension sectoriel social.

§ 2. Le présent règlement est soumis à la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages en matière de sécurité sociale (LPC) et de l'arrêté royal du 14 novembre 2013 en exécution de la loi du 28 avril 2003 (AR LPC) et de toute modification ultérieure remplaçant la LPC et/ou complétant les dispositions contraignantes de cet AR LPC.

Pour la partie des réserves constituées avant le 1er janvier 2019, il est également soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'octroi d'avantages extra-légaux aux travailleurs salariés visés par l'arrêté

royal n° 50 du 24 octobre 1967 concernant la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et aux personnes visées par l'Article 32, premier alinéa, 1° et 2° du Code des Impôts sur les Revenus 1992, occupées en dehors d'un contrat de travail.

Section 2. – Définitions

Art. 2.

Pour l'application du présent règlement de pension, il faut entendre par :

2.1. Pension complémentaire

La pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié avant ou après la mise à la retraite, ou la valeur en capital qui y correspond, qui sont octroyées sur la base de versements obligatoires déterminés par le présent règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale.

2.2. Engagement de pension

L'engagement de constituer une pension complémentaire par l'organisateur au bénéfice des affiliés et/ou de leurs ayants droit en exécution de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et règlement de pension y afférent.

2.3. Régime de pension

Un engagement de pension collectif.

2.4. Organisateur

Le Fonds de Sécurité d'Existence du secteur des électriciens, désigné à cet effet par décision de la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01) du 23 avril 2002.

2.5. Employeur

Tout employeur qui emploie des ouvriers relevant du champ d'application de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et règlement de pension y afférent.

2.6. Affilié

Tout ouvrier appartenant à la catégorie du personnel pour laquelle l'organisateur a instauré le régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation du règlement de pension, ainsi que les anciens ouvriers qui bénéficient encore de droits actuels ou différés conformément au règlement de pension.

Les ouvriers qui entrent ou restent au service d'un employeur après l'entrée en vigueur de la pension légale (anticipée) ne sont pas (ne sont plus) affiliés au régime de pension sectoriel social. Cette exclusion, conformément à la mesure transitoire prévue par la LPC, n'est pas applicable aux travailleurs retraités qui étaient déjà affiliés au régime de pension sectoriel social au 1er janvier 2016, pour la durée ininterrompue de leur contrat de travail tel qu'il est applicable au 1er janvier 2016.

2.7. Ouvrier

Dans le cadre de l'application du présent règlement de pension, il sera entendu par ouvrier tant le travailleur que la travailleuse.

2.8. Organisme de pension

AXA Belgium, société anonyme d'assurances agréée sous le n° 0039 pour pratiquer les opérations d'assurance vie et non-vie (A.R. 04.07.1979, M.B. 14.07.1979), ayant son siège social à 1000 Bruxelles, Place du Trône 1 a été désignée comme organisme de pension qui exécute le régime de pension sectoriel, conformément à l'Article 6 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et règlement de pension y afférent.

2.9. Sortie

- Soit l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite ;

- Soit la fin de l'affiliation en raison du fait que le travailleur ne remplit plus les conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite ;

- Soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'employeur ou, en cas de transfert du contrat de travail, le nouvel employeur du travailleur, ne relève plus du champ d'application de la convention collective de travail par laquelle le régime de pension est instauré.

2.10. Prestations acquises

Les prestations auxquelles l'affilié peut prétendre conformément au règlement de pension si, au moment de sa sortie, il laisse ses réserves acquises auprès de l'organisme de pension.

2.11. Réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit à un moment déterminé, en vertu du règlement de pension.

2.12. Age de retraite

L'âge de retraite de l'affilié est fixé à 65 ans.

Lorsque l'affilié reste en service auprès d'un employeur après l'âge de 65 ans sans être mis à la retraite, l'âge de retraite est chaque fois prorogé d'un an.

Le terme de l'engagement de pension est fixé au premier jour du mois qui suit l'âge de retraite de l'affilié.

Pour les ouvriers qui sont nouvellement affiliés au plan après l'âge de 65 ans sans être mis à la retraite, l'âge de retraite est fixé à l'âge qu'aura l'affilié à l'anniversaire suivant son affiliation. Lorsque l'affilié reste en service après cet âge de retraite, l'âge de retraite est chaque fois prorogé d'un an.

2.13. Compte individuel

Le compte prévu par affilié au sein de l'organisme de pension, sur lequel est versée la prime aussi longtemps que l'affilié est actif.

2.14. Réduction

En cas de cessation du paiement de la prime, le compte individuel sera réduit.

Par réduction du compte individuel, il faut entendre que le compte individuel continue son cours pour la valeur de réduction. Cette valeur de réduction est égale aux prestations restant assurées, tout versement de prime ayant pris fin.

2.15. Tarif

Les bases techniques utilisées par l'organisme de pension, déposées auprès de la Banque nationale de Belgique.

2.16. Fonds de financement

La réserve collective constituée auprès de l'organisme de pension dans le cadre du régime de pension sectoriel social

2.17. Mise à la retraite

La prise de cours effective de la pension légale de retraite (anticipée) du travailleur dans le régime des travailleurs salariés. L'organisme de pension est informé de la prise de cours de la pension légale de retraite (anticipée) du travailleur par l'asbl Sigedis.

Sur la base des mesures transitoires prévues par la LPC, la prise des prestations en cas de vie, à la demande de l'affilié qui a adhéré au régime de

chômage avec complément d'entreprise (RCC) conformément aux dispositions des conventions collectives de travail RCC au sein du sous-comité paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01) est assimilée à la mise à la retraite.

2.18. LPC

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

2.19. AR LPC

L'arrêté royal du 14 novembre 2003 en exécution de la loi relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale

Section 3. – Comité de surveillance

Art. 3.

Conformément à l'Article 7 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et règlement de pension y afférent, un comité de surveillance est constitué. Ce comité se compose pour moitié de membres représentant les ouvriers au profit desquels a été instauré l'engagement de pension et qui sont désignés par l'organisateur, et pour l'autre moitié de représentants des employeurs, également désignés par l'organisateur.

Le comité de surveillance surveille l'exécution de l'engagement de pension et est mis en possession du rapport de transparence visé à l'Article 7 § 1er du présent règlement de pension et de la déclaration relative aux principes fondant la politique de placement visée à l'Article 7, § 2 du présent règlement de pension, avant la communication de ceux-ci à l'organisateur.

CHAPITRE II. – Obligations de l'organisateur, de l'employeur, de l'affilié et de l'organisme de pension

Section 1. – Obligations de l'organisateur

Art. 4.

§ 1. Généralités

L'organisateur s'engage vis-à-vis des affiliés à mettre tout en oeuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et règlement de pension y afférent.

Conformément à l'Article 9 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et règlement de pension y afférent, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élève à :

1 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale à partir du 1er janvier 2002.

À partir du 1er janvier 2006, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,30 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2006, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,36 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2008, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,46 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2012, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,70 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2014, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,80 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2016, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 2,10 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

§ 2. Paiement de la cotisation à l'organisme de pension

Jusqu'au 31 décembre 2016, ladite cotisation était intégrée dans les cotisations globales dont les employeurs étaient redevables trimestriellement. À partir du 1er janvier 2017 la perception de ces cotisations s'effectue par le biais d'une perception différenciée.

L'Office National de Sécurité Sociale reverse la cotisation à l'organisateur sous forme d'avances mensuelles.

Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la cotisation au régime de pension sectoriel social émanant de l'Office National de Sécurité Sociale, l'organisateur reverse 95,5 % de cette cotisation à l'organisme de pension à titre d'avance mensuelle pour le financement de l'engagement de pension.

Après le calcul trimestriel de la cotisation, déterminé à l'Article 10, l'organisateur verse à l'organisme de pension le solde de la cotisation.

§ 3. Communication des données à l'organisme de pension

L'organisme de pension n'est tenu à l'exécution de ses obligations envers l'affilié que pour autant qu'il ait reçu de l'organisateur les données suivantes :

1° nom, prénom(s), adresse, date de naissance, régime linguistique, sexe, état civil et numéro de registre national de l'affilié ;

2° dates d'entrée en service et de sortie d'un ouvrier dans le/du secteur ;

3° montant des appointements trimestriels bruts ;

4° toute autre donnée utile à l'organisme de pension en vue de la bonne exécution de ses obligations.

L'organisateur avisera l'organisme de pension de toute modification intervenant au niveau de ces données dans le fichier informatique lors de la modification ou au moment où l'organisme de pension en fait la demande. A défaut, l'organisme de pension exécutera ses engagements sur la base des données dont il dispose.

§ 4. Information de l'affilié

4.1. L'organisateur remet à l'affilié, sur simple demande de celui-ci, le rapport annuel de transparence visé à l'Article 7 § 1er, ainsi que le texte du règlement de pension.

En outre, l'organisateur remet aux affiliés, à leurs ayants droits ou à leurs représentants, sur simple demande, la déclaration relative aux principes fondant la politique de placement visée à l'Article 7 § 2, ainsi que les comptes et rapports annuels de l'organisme de pension visés à l'Article 7 § 3.

4.2. L'organisateur s'engage à ouvrir une ligne téléphonique à l'attention des affiliés et d'y affecter un collaborateur qui connaît la convention collective de travail du 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et règlement de pension y afférent, le présent règlement de pension et les autres éléments utiles dans le cadre du régime de pension sectoriel social. Ce helpdesk se tient à la disposition des affiliés.

Le collaborateur cité à l'alinéa précédent répondra en premier lieu aux questions concrètes des affiliés concernant le régime de pension sectoriel social. S'il n'est pas en mesure de répondre à la question de l'affilié, il contactera l'organisme de pension à ce sujet.

En cas de décès, les bénéficiaires prennent contact avec le helpdesk. Ce dernier complétera le dossier pour le transmettre ensuite à l'organisme de pension, qui procède au paiement.

Section 2. – Obligations de l'employeur

Art. 5.

§ 1. Paiement de la contribution

Conformément à l'Article 9 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et règlement de pension y afférent, à effet du 1er janvier 2002, l'employeur verse à l'Office National de Sécurité Sociale la cotisation au régime de pension sectoriel social, dont le montant annuel total par affilié actif était fixé à 1 % de ses appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2005, la cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86 % qui est due par les employeurs sur les versements destinés à compléter une pension légale de retraite ou de survie était prélevée en même temps que la cotisation de 1 %. Le montant s'élevait donc à 1,084 % des appointements annuels bruts de l'affilié actif sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir di 1er janvier 2006, la cotisation s'élevait à 1,30 %, qui était donc portée à 1,41 % des appointements annuels bruts de l'affilié actif sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir di 1er juillet 2006, la cotisation s'élevait à 1,36 %, qui était donc portée à 1,47 % des appointements annuels bruts de l'affilié actif sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2008, la cotisation s'élevait à 1,46 %, qui était donc portée à 1,58 % des appointements annuels bruts de l'affilié actif sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2012, la cotisation s'élevait à 1,70 %, qui était donc portée à 1,84 % des appointements annuels bruts de l'affilié actif sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2014, la cotisation au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,80 %, qui était donc portée à 1,95 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2016, la cotisation au régime de pension sectoriel social s'élevait à 2,10 %, qui était donc portée à 2,28 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

Jusqu'au 31 décembre 2016 cette cotisation était intégrée dans la cotisation globale dont l'employer était redevable chaque trimestre. À partir du 1er janvier 2017 la perception de ces cotisations s'effectue par le biais d'une perception différenciée.

§ 2. Communication des données à l'organisateur

L'employeur est tenu de communiquer à l'organisateur, sur simple demande de celui-ci, toutes les données et tous les renseignements utiles dont ce dernier estime avoir besoin en vue de la bonne exécution de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et règlement de pension y afférent.

Section 3. – Obligations de l'affilié

Art. 6.

§ 1. Généralités

L'affilié se soumet aux dispositions du présent règlement de pension.

§ 2. Communication des renseignements et des données

L'affilié autorise l'organisateur et l'employeur à fournir tous les renseignements utiles à l'établissement et à l'exécution des comptes individuels.

Dans le cadre de la gestion et de l'exécution du régime de pension sectoriel social, l'organisateur et l'employeur doivent fournir à l'organisme de pension toutes les informations utiles pour la préparation, la gestion et l'exécution du compte individuel.

Le cas échéant, l'affilié ou, en cas de décès de l'affilié, le(s) bénéficiaire(s) fournir(a) (ont) à l'organisateur sur sa simple demande, les données qui s'avéreraient utiles à l'exécution du régime de pension sectoriel social complémentaire.

Section 4. – Obligations de l'organisme de pension

Art. 7.

§ 1. Rapport annuel de transparence

L'organisme de pension rédige chaque année un rapport de transparence, c'est-à-dire un rapport sur la gestion de l'engagement de pension, qui contient les informations suivantes :

1° le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles de ce financement ;

2° la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects social, éthique et environnemental ;

3° le rendement des placements ;

4° la structure des frais ;

5° la participation aux bénéfices ;

6° les bases techniques de la tarification ainsi que dans quelle mesure et pour quelle durée les bases techniques de la tarification sont garanties lorsque l'organisme de pension garantit sur les cotisations versées un résultat déterminé ;

7° la méthode applicable conformément à l'Article 24 § 4 de la LPC ;

8° le niveau actuel de financement de la garantie visée à l'Article 24 de la LPC.

Ce rapport de transparence est mis à la disposition de l'organisateur, qui le communique à l'affilié sur simple demande.

§ 2. Déclaration relative aux principes fondant la politique de placement

L'organisme de pension élabore une déclaration écrite sur les principes de sa politique de placement. Il la revoit au moins tous les trois ans et immédiatement après tout changement majeur de sa politique de placement.

Cette déclaration contient, au minimum, les méthodes d'évaluation des risques d'investissement, les techniques de gestion des risques mises en œuvre et la répartition des actifs eu égard à la nature et à la durée des obligations de pension.

La déclaration relative aux principes fondant la politique de placement est mise à disposition de l'organisateur qui la remet, sur simple demande, aux affiliés, à leurs ayants droits ou à leurs représentants.

§ 3. Comptes et rapports annuels de l'organisme de pension

L'organisme de pension tient ses comptes et rapports annuels à disposition de l'organisateur, qui les remet, sur simple demande aux affiliés, à leurs ayants droits ou à leurs représentants.

§ 4. Adaptation trimestrielle des comptes individuels

Chaque trimestre l'organisme de pension procède à l'adaptation des comptes individuels des affiliés en fonction des données que lui aura communiquées l'organisateur à ce moment.

La prime ainsi calculée est versée sur le compte individuel du membre actif, la date de valeur étant le premier jour du deuxième mois du second

trimestre suivant le dernier trimestre enregistré dans les bases de données informatisées du FSE.

§ 5. Information des affiliés

5.1. La fiche de pension annuelle

Chaque année, l'organisateur remet à chaque affilié, qui n'est pas encore sorti, une fiche de pension.

Dans une première partie, uniquement les données suivantes :

1° le montant des réserves acquises au 1er janvier de l'annéeconsidérée, calculé sur la base des données personnelles et des paramètres du régime de pension qui ont été pris en compte à la dernière date de recalcul (date de valeur) précisée au paragraphe 4 ci-dessus. Cette date de recalcul est également mentionnée ainsi que le montant garanti en vertu de l'Article 24 LPC si le montant des réserves acquises est inférieur à ce montant ;

2° le montant des prestations acquises au 1er janvier de l'année considérée, calculé sur la base des données à caractère personnel et des paramètres de ce régime de pension qui ont été pris en compte à la dernière date de recalcul (date de valeur) précisée au paragraphe 4 ci-dessus. Cette date de recalcul est également mentionnée, ainsi que la date à laquelle les prestations acquises deviennent exigibles ;

3° Le montant des prestations à l'âge de retraite au 1er janvier de l'année considérée, calculées sur la base des hypothèses suivantes :

a) l'affilié reste en service jusqu'à l'âge de retraite ;
b) des données personnelles et des paramètres du régime de pension disponibles à la dernière date de recalcul (date de valeur) précisée au paragraphe 4 ci-dessus. Cette date de recalcul est également mentionnée ainsi que le cas échéant, le rendement. Il est précisé qu'il s'agit d'une estimation qui ne vaut pas notification d'un droit à une pension complémentaire.

4° Le montant de la prestation en cas de décès avant l'âge de retraite au 1er janvier de l'année considérée, calculées sur la base des données personnelles et des paramètres du régime de pension complémentaire qui ont été pris en compte à la dernière date de recalcul (date de valeur) comme précisé au paragraphe 4 ci-dessus. Cette date de recalcul est indiquée.

Il est également précisé s'il existe une rente d'orphelin et si une prestation complémentaire est octroyée en cas de décès par accident.

Dans une seconde partie, au moins les données suivantes :

1° le niveau actuel de financement des réserves acquises et de la garantie visée à l'Article 24 de la LPC au 1er janvier de l'année concernée ;

2° les montants visés dans la première partie, point 1, relatifs à l'année précédente ;

3° les éléments variables qui sont pris en compte pour le calcul des montants visés dans la première partie, points 1 et 2 ;

Cette fiche de pension annuelle ne vaut pas notification d'un droit à une pension complémentaire. Le règlement de pension constitue la seule source de droit

La fiche de pension annuelle indique également que l'affilié peut consulter ses données relatives à sa pension complémentaire dans la banque de données relative aux pensions complémentaires (DB2P) via www.mypension.be.

5.2. Information lors de la sortie de l'affilié

Après avoir été avisé de la sortie d'un affilié, l'organisme de pension communique à l'affilié concerné les données prévues au point 1.4. de l'Article 16 § 1er (le montant des réserves acquises et des prestations acquises, les choix qui lui sont offerts).

§ 6. Paiement des avantages

Après réception des dates de mise à la retraite, des formulaires de déclaration et documents remplis et signés et des documents mentionnés à l'Article 14 § 2, l'organisme de pension procède au calcul du montant brut des prestations dues, selon les modalités reprises aux Articles 14 et 15, ainsi que du montant net.

L'organisme de pension se charge d'opérer les retenues fiscales et sociales sur les prestations, de verser les montants nets aux affiliés ou au(x) bénéficiaire(s) visés au point 2.2.1. de l'Article 14, ainsi que d'établir les différentes déclarations.

CHAPITRE III. – Description du régime de pension sectoriel social

Section 1. – Affiliation

Art. 8.

§ 1. Affiliation obligatoire

L'affiliation au régime de pension sectoriel social est obligatoire pour tous les ouvriers en fonction au 1er janvier 2002 ou ultérieurement auprès d'un employeur visé au point 2.5. de l'Article 2, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail. Il existe une exception à cette règle : les ouvriers qui entrent ou restent au service d'un employeur après la prise de cours de la pension légale (anticipée) ne sont pas (ne sont plus) affiliés au régime de pension sectoriel social. Cette exception, conformément à la mesure transitoire prévue par la LPC n'est pas applicable aux travailleurs retraités qui étaient déjà affiliés au régime de pension sectoriel social au 1er janvier 2016, pour la durée ininterrompue de leur contrat de travail tel qu'il est applicable au 1er janvier 2016.

§ 2. Moment de l'affiliation

L'affiliation a lieu le premier jour du mois auquel l'ouvrier remplit les conditions d'affiliation et au plus tôt le 1er janvier 2002.

§ 3. Des ouvriers qui restent en service après l'âge de retraite (sans prendre leur retraite légale)

Les ouvriers qui, après avoir atteint l'âge légal de retraite (sans prendre leur retraite légale), restent en service auprès d'un employeur visé au point 2.5. de l'Article 2, restent affiliés au plan de pension complémentaire et peuvent prétendre à des réserves et prestations acquises.

Les cotisations prévues à l'article 10 continueront à être versées sur le compte individuel de l'ouvrier actif.

Section 2. – Prestations garanties

Art. 9.

Le présent règlement de pension garantit, en complément du régime légal de sécurité sociale en matière de pension, un avantage payable :

- à l'affilié, en vie au moment de sa mise à la retraite ;

- au(x) bénéficiaire(s) visé(s) au point 2.2.1. de l'Article 14, en cas de décès de l'affilié avant samise à la retraite.

Section 3. – Cotisation

Art. 10.

§ 1. L'Office National de Sécurité Sociale transfère la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social, comme prévu à l'Article 4 de ce règlement de pension, sous forme d'avance mensuelle, à l'organisateur.
Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la cotisation de l'Office National de Sécurité Sociale, l'organisateur reverse 95,5 % de cette cotisation à l'organisme de pension à titre d'avance mensuelle pour le financement de l'engagement de pension.

L'organisme de pension verse ces avances dans le fonds de financement.

§ 2. Sur la base des données communiquées par l'organisateur, l'organisme de pension calcule à chaque trimestre la prime trimestrielle pour chaque affilié actif selon les formules ci-après :
Prime = 95,5 % x 1 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période du 1er janvier 2002 jusqu'au 31 décembre 2005

Prime = 95,5 % x 1,30 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période du 1er janvier 2006 jusqu'au 30 juin 2006.

Prime = 95,5 % x 1,36 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période du 1er juillet 2006 jusqu'au 31 décembre 2007.

Prime = 95,5 % x 1,46 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période du 1er janvier 2008 jusqu'au 31 décembre 2011.

Prime = 95,5 % x 1,70 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période allant du 1er janvier 2012 au 30 juin 2014.

Prime = 95,5 % x 1,80 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période allant du 1er juillet 2014 au 31 décembre 2015.

Prime = 95,5 % x 2,10 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période à partir du 1er janvier 2016.

Où :

S : la somme des appointements mensuels bruts ainsi que l'éventuelle prime de fin d'année, de l'année calendrier sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale

S x 0,08 : le pécule de vacances

Cette prime est majorée de l'intérêt résultant de la capitalisation de la prime au taux d'intérêt prévu au tarif visé au point 2.15. de l'Article 2.

Comme la prime relative au trimestre sera versée avec quelques mois du retard sur le compte individuel d'un affilié actif, une correction sera appliquée afin d'éviter une perte d'intérêt pour l'affilié.

Cette correction implique la majoration de la prime individuelle par un intérêt qui sera attribué de la façon suivante :

PI du dernier trimestre connu IA x 4/12

PI de l'avant-dernier trimestre connu : IA x 7/12

PI du 3ème trimestre connu : IA x 10/12

PI du 4ème trimestre connu : IA x 13/12

Où :

PI = prime individuelle

IA = intérêt annuel

On part du principe que les primes devraient être versées par trimestre,soit le 1 avril, le 1 juillet, le 1 octobre et le 31 décembre.

Cette prime, majorée de l'intérêt cité à l'alinéa précédent, est prélevée du fonds de financement et versée sur le compte individuel de l'affilié actif.

Si la somme des avances, majorée des intérêts octroyés, est inférieure à cette prime, l'organisateur verse le solde à l'organisme de pension.

Section 4. – Combinaison d'assurance

Art. 11.

Les primes de retraite trimestrielles sont versées sous forme de primes uniques successives dans une combinaison d'assurance du type « capital différé avec remboursement de l'épargne » qui prévoit le versement d'un capital en cas de vie au moment de la mise à la retraite ou d'un capital égal à la valeur de rachat théorique en cas de décès avant la mise à la retraite.

Les prestations assurées évoluent en fonction des primes versées et de la tarification en vigueur au moment où la prime est versée sur le compte individuel. Au 1er janvier 2019, le taux d'intérêt technique sur les primes versées à partir du 1er janvier 2019 est égal à 0,75 % sur base annuelle.

Ce taux d'intérêt technique peut être adapté en cas de modification des dispositions réglementaires en la matière.

Dans ce cas, le taux d'intérêt technique qui a été adapté aux dispositions réglementaires, sera d'application sur les versements effectués à partir de l'entrée en vigueur de ces dispositions réglementaires.

L'organisateur sera informé de toute modification du tarif par l'organisme de pension avant l'entrée en vigueur de cette modification tarifaire.

La compagnie a garanti un taux d'intérêt annuel de 3,25 % sur les versements effectués jusqu'au 31 décembre 2007.

Conformément aux conventions collectives de travail des 10 octobre 2007, 26 janvier 2011 et 23 novembre 2011, la compagnie a garanti un taux d'intérêt technique de 3,35 % sur base annuelle pour les versements effectués du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2017, tout en tenant compte de la baisse du taux d'intérêt maximum garanti, fixé légalement à partir de février 2016.

Sur l'augmentation des versements effectués du 1er juillet 2014 jusqu'au 31 décembre 2017, la compagnie a garanti un taux d'intérêt technique de 2,25 % sur base annuelle, conformément à la convention collective de travail du 25 juin 2014 relative au régime de pension sectoriel social - pension, tout en

tenant compte de la baisse du taux d'intérêt maximum garanti,i fixé légalement, à partir de février 2016.

Sur l'augmentation des versements effectués du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017, la compagnie a garanti un taux d'intérêt technique de 0,5 % sur base annuelle, en application de l'accord national 2015-2016 sur le fonds de pension sectoriel - pension.

Sur les versements effectués du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, la compagnie a garanti un taux d'intérêt technique de 0,25 % sur base annuelle.

Les réserves constituées sur les comptes individuels des affiliés avant le 1er janvier 2019 continueront à bénéficier du taux d'intérêt technique en vigueur au moment du versement des primes sur le compte individuel.

Section 5. – Réserves acquises et prestations acquises

Art. 12.

§ 1. Droits acquis

1.1. Pour pouvoir prétendre aux réserves et prestations acquises jusqu'au 31 décembre 2018, l'affilié devait avoir été affilié au régime de pension sectoriel social pendant une période, interrompue ou non, de 12 mois.

1.2. À partir du 1er janvier 2019, chaque condition pour l'acquisition de droits de pension est considérée comme remplie.
Cela signifie concrètement ce qui suit.

En cas d'affiliation à ce régime de pension sectoriel au 1er janvier 2019 ou après cette date, l'affilié actif peut immédiatement prétendre à des réserves et prestations acquises, sans devoir d'abord accomplir une période d'acquisition.

L'affilié actif qui a été affilié avant le 1er janvier 2019 au présent régime de pension sectoriel et qui n'atteignait pas encore la période d'acquisition de 12 mois au 31 décembre 2018, peut prétendre à partir du 1er janvier 2019 à

des réserves et prestations acquises. Pour le calcul de ces dernières, la durée d'affiliation avant le 1er janvier 2019 est également prise en compte.

L'ancien affilié qui est sorti du régime avant le 31 décembre 2018 avant d'avoir atteint la période d'acquisition de 12 mois alors en vigueur et qui réintègre le régime après le 1er janvier 2019 (en étant à nouveau occupé dans une entreprise visée à l'article 1 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019) peut, dès son retour, immédiatement prétendre à des réserves et prestations acquises (sans devoir d'abord accomplir une quelconque période d'acquisition (restante)). Pour le calcul de ces réserves et prestations acquises, la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel avant son retour est également prise en compte. Le montant de ses réserves constituées au moment de la sortie après la première période d'affiliation est alors à nouveau placé sur son compte individuel.

1.3. Au moment de la sortie de l'affilié, les comptes individuels sont réduits.

1.4. Lors de la mise à la retraite, les réserves constituées sur les comptes individuels sont versées à l'affilié.

1.5. Chaque fois que l'ouvrier entrera à nouveau en fonction auprès d'un employeur visé au point 2.5. de l'Article 2 après sa sortie du régime de pension sectoriel, il sera considéré comme un nouvel affilié.

1.6. En cas de décès avant la mise à la retraite, les réserves constituées sur les comptes individuels sont versées au(x) bénéficiaire(s).

§ 2. Comptes individuels

Les comptes individuels ne donnent pas droit à des avances, ni à des mises en gage.

Il n'est pas davantage possible de demander de procéder au paiement des comptes individuels tant que l'affilié est en fonction auprès d'un employeur visé au point 2.5. de l'Article 2.

§ 3. Garantie de rendement légale

La garantie de rendement légale correspond au montant constitué par la capitalisation, au (x) taux établi(s) conformément à la LPC et publié(s) par la FSMA (soit 1,75 % au 01/01/2018) des cotisations qui sont versées sur les comptes individuels et diminuées des coûts limités à 5 % des cotisations.

Toutefois, si l'un des événements suivants se produit au cours des cinq premières années d'affiliation (sortie de l'affilié, mise à la retraite ou versement de prestations avant la mise à la retraite, abrogation du présent engagement de pension), la capitalisation des cotisations est remplacée par une indexation, si cela conduit à un résultat inférieur. L'indexation est basée sur l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions, conformément à la loi du 2 août 1971.

La méthode de capitalisation appliquée est la méthode dite « hoizontale ». Selon cette méthode, en cas de modification du taux de la garantie de rendement légale, l'ancien taux s'applique sur les cotisations dues avant la modification du taux jusqu'au premier des événements suivants : sortie, mise à la retraite ou paiement des prestations avant la mise à la retraite, abrogation de l'engagement de pension et le nouveau taux s'applique sur les cotisations dues à partir de sa modification jusqu'au premier des événements suivants : sortie, mise à la retraite ou paiement des prestations avant la mise à la retraite, abrogation de l'engagement de pension.

§ 4. Financement de la garantie de rendement légale

L'organisme de pension surveille le financement de la garantie de rendement légale conformément aux exigences réglementaires en la matière.

En cas de modifications futures de la réglementation dans ce domaine, l'entreprise adaptera ses méthodes de travail à ce changement sans qu'il soit nécessaire de modifier les dispositions actuelles.

Si l'affilié, après sa sortie, demande la liquidation de ses comptes en raison du fait qu'il souhaite transférer ses réserves acquises conformément à l'une des options prévues dans ce plan, le montant à transférer ou à liquider correspondra aux réserves acquises sur les comptes, sans être inférieur à la

garantie de rendement légale calculée à la date de la sortie. Le déficit éventuel est prélevé du fonds de financement. Si les avoirs du fonds de financement ne sont pas suffisants, une cotisation supplémentaire sera demandée par la compagnie à l'organisateur.

Cette opération intervient également lors de la mise à la retraite de l'affilié, du paiement anticipé des prestations avant la mise à la retraite ou lors de l'abrogation de l'engagement de pension. Tout déficit éventuel est prélevé du fonds de financement. Si les avoirs du fonds de financement ne sont pas suffisants, une cotisation supplémentaire sera demandée par e la compagnie à l'organisateur.

L'organisme de pension est dispensé de cette obligation d'apurement des déficits si ces déficits sont la conséquence du non-paiement des avances mensuelles et des cotisations annuelles dans le chef de l'organisateur.

Cette obligation est reprise par l'organisateur au moment oú, par convention collective de travail, un autre organisme de pension est chargé de l'exécution du régime de pension sectoriel, sans pour autant que les réserves soient transférées vers cet autre organisme de pension

Section 6. – Participation bénéficiaire

Art. 13.

Pour les réserves constituées jusqu'au 31 décembre 2018, une participation bénéficiaire est attribuée conformément à l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'octroi d'avantages extra-légaux aux travailleurs salariés visés par l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 concernant la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et aux personnes visées à l'Article 32, premier alinéa, 1° et 2° du Code des Impôts sur les revenus 1992, occupées en dehors d'un contrat de travail.

À partir du 1er janvier 2019, une participation bénéficiaire est attribuée par la compagnie sur les comptes conformément aux modalités déterminées dans le règlement de participation bénéficiaire afférent au fonds à actif dédié « Corporate Fund ».

Section 7. – Forme de paiement et paiement des avantages

Art. 14.

§ 1. Forme de paiement des avantages

1.1. Tant l'avantage en cas de vie que l'avantage en cas de décès sont payés en capital.

1.2. L'affilié ou, en cas de décès, son/ses bénéficiaire(s), a/ont toutefois le droit de demander la conversion du capital en rente.

1.3. L'organisateur informe l'affilié du droit de demander la liquidation sous forme de rente plutôt que de capital 2 mois avant la mise à la retraite.

En cas de mise à la retraite de l'affilié avant la date de la pension légale, l'organisateur informe l'affilié de ce droit dans les 2 semaines après qu'il ait eu connaissance de la mise à la retraite anticipée.

En cas de décès de l'affilié avant la mise à la retraite, l'organisateur informe le(s) bénéficiaire(s) de ce droit dans les 2 semaines après avoir été informé par écrit du décès par le(s) bénéficiaire(s).

Dans l'hypothèse où la conversion du capital en rente donne lieu à une rente inférieure à celle calculée conformémente à l'article 19 § 1 de l'AR LPC, l'organisme de pension prélèvera du fonds de financement la cotisation nécessaire pour couvrir le déficit. En l'absence d'avoirs suffisants dans ce fonds, une cotisation supplémentaire de l'organisateur sera exigée.

1.4. La conversion en rente n'est toutefois pas possible si le montant annuel de la rente à payer ne dépasse pas 500,00 EUR. Comme prévu dans l'article 28 § 2 de la LPC, ce montant de 500,00 EUR est indexé selon l'indice des prix à la consommation.

1.5. Pour obtenir le versement sous forme de rente, l'affilié ou le(s) bénéficiaire(s) doit/doivent indiquer qu'il(s) opte(nt) pour le versement sous forme de rente sur le formulaire de déclaration, comme prévu aux points 2.1.5. et 2.2.5. du présent Article.

A défaut d'un tel écrit indiquant le choix, le versement à l'affilié ou au(x) bénéficiaire(s) s'effectuera en capital.

1.6. Si la liquidation des comptes individuels se fait en rente, les dispositions suivantes s'appliquent :

- pour s'acquitter de son obligation, l'organisme de pension peut demander au bénéficiaire de la rente un certificat de vie ou une preuve équivalente à chaque échéancedes arrérages de rente ;

- le droit à la rente assurée en cas de décès prend effet le premier jour du mois du déces de l'affilié ;

- les versements des rentes sont payables par termes mensuelles échus, jusqu' à la date d'échéance de versement de rente qui précède le décès du rentier.

§ 2. Paiement des avantages

2.1. Paiement des avantages en cas de vie

2.1.1. En cas de la mise à la retraite

Les prestations en cas de vie découlant du régime de pension sectoriel sont obligatoirement payables par l'organisme de pension lors de la mise à la retraite de l'ouvrier.

L'organisme de pension est informé de la prise de cours de la pension légale de l'ouvrier par l'asbl Sigedis.

Pour le paiement des prestations en cas de vie au moment de la mise à la retraite, l'affilié remet à l'organisateur le formulaire de déclaration, complété et signé, accompagné des documents suivants :

- une copie recto verso de la carte d'identité ;
- une copie de la carte bancaire ;
- uniquement à la demande expresse de l'organisme de pension qui n' a pas encore été informé par Sigedis de la mise à la retraite de l'affi-

lié : une preuve du Service fédéral des Pensions (SFP) de la mise à la retraite de l'affilié ;

- pour l'affilié qui a adhéré au système de chômage avec complément d'entreprise (RCC) conformément aux dispositions des conventions collectives de travail relatives au RCC au sein du sous-comité paritaire : installation et distribution des électriciens (SCP 14901), qui demande le paiement avant l'âge légal de la pension sur la base de la mesure transitoire prévue à l'Article 63/3 de la LPC (c'est-à-dire RCC dans le cadre d'un plan de restructuration élaboré et communiqué au ministre régional et fédéral de l'Emploi avant le 1er octobre 2015), une preuve que l'affilié remplit les conditions d'une liquidation avant la mise à la retraite ;
- si l'affilié est placé sous un régime d'incapacité ou de protection judiciaire, un document officiel indiquant le nom, la qualité et l'adresse du ou des représentants légaux et un certificat de la banque attestant que le compte bénéficiaire a été ouvert au nom de l'incapable et que ce compte est bloqué jusqu' à la levée de l'incapacité.

2.1.2. Dès que l'organisateur a reçu le formulaire de déclaration avec les documents y relatifs, il les fait suivre à l'organisme de pension.

L'organisateur cotmmunique par la même occasion les données concernant les trimestres manquants, pour autant que celles-ci soient connues.

2.1.3. Après réception du formulaire, des documents y relatifs et les données trimestrielles, l'organisme de pension procède au calcul des primes sur la base de l'estimation définie à l'Article 15.

Les primes supplémentaires nécessaires à la constitution de la prestation sont prélevées du fonds de financement et portées sur le compte individuel.

2.1.4. L'organisme de pension procède au versement des avantages à l'affilié conformément au choix indiqué pour un paiement en capital ou en rente.

L'organisme de pension remet à l'affilié un décompte de liquidation reprenant les montants brut et net du capital ou de la rente, aini que les retenues fiscales et parafiscales qu'il a opérées.

Une fois par mois, l'organisme de pension informe l'organisateur des versements effectués le mois précédent.

2.1.5. Le maintien en service de l'affilié après l'âge de retraite

Si l'affilié demeure en service auprès de l'employeur après avoir atteint l'âge légal de la pension (sans prendre la pension légale), l'affilié restera affilié au régime de pension sectoriel social.

Les cotisations prévues à l'Article 10 continueront d'être versées sur le compte individuel de l'affilié actif.

2.2. Paiement des avantages en cas de décès

2.2.1. Si l'affilié décède avant sa mise à la retraite, quels que soient les causes, les circonstances ou le lieu du décès, les prestations sont versées au(x) bénéficiaire(s) dans l'ordre suivant :

1. le conjoint ni divorcé ni séparé de corps judiciairement ou le partenaire cohabitant légal de l'affilié ;

2. à défaut de ce conjoint ou du partenaire cohabitant légal, à la ou aux personne(s) physique(s) que l'affilié a désignée(s) dans le formulaire « Désignation de bénéficiaire » disponible chez l'organisteur. L'affilié transmettra ce formulaire à l'organisme de pension, par courrier recommandé, après l'avoir complété et signé.

   L'acceptation écrite du bénéfice par la personne concernée rend la désignation bénéficiaire irrévocable, sauf en cas d'acceptation par le conjoint. Pour autant qu' il n'y ait pas d'acceptation écrite du bénéfice, la désignation du bénéficiaire peut être révoquée. Cette révocation doit se faire selon la même procédure que celle mentionnée ci-dessus, sauf en cas de mariage de l'affilié où la révocation est automatique ;

3. à défaut, aux enfants de l'affilié, par parts égales ; si l'un des enfants de l'affilié est prédécédé, le bénéfice de la part de cet enfant revient, par parts égales, à ses enfants ; à défaut, par parts égales, aux autres enfants de l' affilié ; l'enfant est celui dont la filiation est légalement

établie à l'égard de son auteur, quel que soit le mode d'établissement de la filiation.

4. à défaut, aux parents de l'affilié, par parts égales ; à défaut de l'un d'eux, au survivant ;

5. à défaut, aux grands-parents de l'affilié, par parts égales ; à défaut de l'un d'eux, au survivant ;

6. à défaut, aux frères et soeurs de l'affilié, par parts égales ; à défaut de l'un d'eux, à ses enfants ; à défaut d'enfants, aux autres frères et soeurs de l'affilié, par parts égales ;

7. à défaut, aux héritiers légaux de l'affilié, par parts égales, à l'exclusion de l'Etat ;

8. à défaut du/des bénéficiaire(s) précité(s), les prestations en cas de décès sont versées dans le fonds de financement.

2.2.2. Afin que l'organisme de pension puisse procéder au versement de la prestation, le(s) bénéficiaire(s) remet(tent) à l'organisateur le formulaire de déclaration, complété et signé, accompagné des documents suivants :

- un extrait de l'acte de décès ;
- une copie de la carte bancaire ;
- une copie recto verso de la carte d'identité du (des) bénéficiaire(s) ;
- si la prestation est versée à un mineur ou à une personne placée sous un régime d'incapacité ou sous protection judiciaire, un document officiel indiquant le nom, la qualité et l'adresse du ou des représentants légaux et un certificat de la banque attestant que le compte bénéficiaire a été ouvert au nom du mineur ou de l'incapable et que ce compte est bloqué jusqu'à la majorité de l'enfant ou à la levée de l'incapacité ;
- un certificat ou un acte d'hérédité ou un autre document probant indiquant la qualité et les droits du (des) bénéficiaire(s) ; s'il(s) n'a (ont) pas été nominativement désigné(s) et s'il ne s'agit pas du conjoint survivant ;

pour autant que l'organisateur ne dispose pas encore de ces documents.

L'organisme de pension est en droit de demander au(x) bénéficiaire(s) les documents supplémentaires qu'il juge utiles afin de pouvoir procéder au paiement.

Dès que l'organisateur a reçu le formulaire de déclaration avec les documents y relatifs, il les fait suivre à l'organisme de pension.

L'organisateur communique par la même occasion les données concernant les trimestres manquants, pour autant que celles-ci soient connues.

2.2.3. Après réception du formulaire, des documents y relatifs et les données trimestrielles, l'organisme de pension procède au calcul des primes sur base de l'estimation déterminée à l'Article 15.
Les primes supplémentaires nécessaires à la constitution de la prestation sont prélevées du fonds de financement et versées sur le compte individuel.

2.2.4. L'organisme de pension procède au versement des prestations en cas de décès au(x) bénéficiaire(s) conformément au choix indiqué pour un paiement en capital ou en rente.

L'organisme de pension remet au(x) bénéficiaire(s) un décompte de liquidation reprenant les montants brut et net du capital ou de la rente, ainsi que les retenues fiscales et parafiscales qu'il a opérées.

Une fois par mois, l'organisme de pension informe l'organisateur des versements effectués le mois précédent.

Section 8. – Calcul de la cotisation au moment du versement des avantages

Art. 15.

§ 1. Si l'organisateur n'est pas en mesure de fournir à l'organisme de pension les données salariales relatives à maximum quatre trimestres avant la mise à la retraiteou le décès de l'affilié, la cotisation est calculée sur la base d'une rémunération brute estimée selon la formule suivante :

rémunération brute pour les trimestres manquants :

n x derniers trimestres connus x i1 / i0

où :

n : le nombre de trimestres manquants (nombre fractionnaire, 2 décimales)

i1 : l'indice santé du mois précédant la mise à la retraite, l'accès au RCC ou le décès de l'affilié

i0 : l'indice santé du dernier mois du dernier trimestre connu

La cotisation qui reste à verser sur le compte individuel est calculée en appliquant la formule déterminée à l'Article 10 § 2 sur la rémunération brute ainsi estimée.

§ 2. Si les données salariales concernant plus de quatre trimestres avant la mise à la retraite ou le décès de l'affilié manquent, l'organisateur mettra tout en oeuvre pour obtenir les données manquantes et les communiquer à l'organisme de pension.

Section 9. – Sortie

Art. 16.

§ 1. Procédure

1.1. L'organisateur établit une liste répertoriant les affiliés sortants sur une base trimestrielle. L'organisateur ne considérera une sortie comme définitive que si l'affilié n'est plus repris dans les données de la DmfA de l'Office National de Sécurité Sociale pendant au moins deux trimestres consécutifs.

1.2. Tous les trimestres, l'organisateur communique les sorties à l'organisme de pension, ainsi que les données permettant de calculer les droits acquis.

1.3. Dans les 30 jours qui suivent la communication par l'organisateur, l'organisme de pension communique à l'organisateur les données suivantes :

1. le montant des réserves acquises, éventuellement majoré jusqu'au montant de la garantie de rendement légale comme mentionné à l'Article 12 § 3 ;

2. le montant des prestations acquises ;

3. les différents choix qui s'offrent à l'affilié, comme stipulé au point 1.4. de cet Article.

L'organisateur en informe immédiatement l'affilié. Cette notification ne doit toutefois pas être effectuée dans le cas où les réserves acquises sont inférieures ou égales à 150,00 EUR.

En effet, lorsque le montant des réserves acquises est inférieur ou égal à 150,00 EUR, ce montant des réserves acquises à la date de sortie reste auprès de l'organisme de pension sans modification de l'engagement de pension. Ce montant de 150,00 EUR est indexé selon l'indice des prix à la consommation.

1.4. Dans les 30 jours qui suivent la communication de ces données, l'affilié doit communiquer par écrit à l'organisateur laquelle des options mentionnées ci-après concernant ses réserves acquises, majorées le cas échéant jusqu'au montant de la garantie de rendement légale comme stipulé à l'Article. 12 § 3, il souhaite exercer :

1) maintien auprès de l'organisme de pension sans modification de l'engagement de pension ;

2) transfert à l'organisme de pension du nouvel organisateur, à condition qu'il soit affilié à l'engagement de pension de cet organisateur ;

3) transfert à un organisme de pension qui répartit la totalité des bénéfices entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et limite les frais selon les règles déterminées par le Roi.

Si l'affilié a laissé expirer le délai de 30 jours, il est présumé avoir opté pour la possibilité visée au point 1.

Après l'expiration du délai de 30 jours, l'affilié garde toutefois à tout moment la possibilité de demander le transfert de ses réserves à un organisme de pension visé aux points 2 et 3.

§ 2. Transfert des réserves acquises

2.1. Si l'affilié opte pour le transfert de ses réserves acquises, l'organisme de pension effectue ledit transfert dans le mois qui suit la communication du choix de l'affilié.

2.2. Le transfert des réserves acquises par l'organisme de pension se déroule en deux phases :

- transfert des réserves acquises sur la base des cotisations versées sur le compte individuel dans le mois qui suit la réception par l'organisme de pension de la demande de l'affilié de transférer ses réserves acquises ;

- transfert, dans le mois qui suit la communication par l'organisateur à l'organisme de pension, des données salariales relatives aux trimestres manquants, des réserves acquises correspondant à ces trimestres manquants.

En cas de retard au niveau du transfert des réserves acquises, le montant transféré sera augmenté des intérêts légaux pour la période excédant le délai de 1 mois visé à l'alinéa précédent.

§ 3. Décès de l'affilié après sa sortie de service

Si l'affilié décède dans les 3 mois qui suivent sa sortie, sans avoir informé l'organisme de pension au préalable de sa décision concernant le sort de ses réserves acquises, l'organisme de pension versera aux bénéficiaires de l'affilié une prestation en cas de décès équivalente aux réserves constituées sur les comptes individuels de l'affilié à la date de sa sortie.

§ 4. Cas particulier où l'affilié ne remplit plus les conditions d'affiliation.
Si l'affilié ne remplit plus les conditions d'affiliation au présent régime sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, la notification de l'organisme de pension visée à l'Article 16 § 1, point 1.3, ainsi que les

options dont dispose l'affilié par rapport à ses réserves acquises, le cas échéant complétées jusqu'au montant de la garantie de rendement légale visée à l'Article 12 § 3, sont reportées jusqu'à l'expiration du contrat de travail autrement que par le décès ou la mise à la retraite.

La garantie de rendement légale reste en vigueur jusqu' à la fin du contrat de travail autrement que par le décès ou la mise à la retraite.

Section 10. – Fonds de financement

Art. 17.

§ 1. Principe

Un fonds de financement est créé dans le but de financer les obligations de l'organisateur découlant du présent règlement de pension.

Ce fonds de financement est géré par l'organisme de pension comme une réserve mathématique d'inventaire.

§ 2. Financement

Le fonds de financement est alimenté par :

- les avances mensuelles de cotisation, comme stipulées à l'Article 10 § 1er ;

- les avantages en cas de décès sans attribution bénéficiaire.

- les versements de l'organisateur destinés à compléter les avoirs du fonds de financement ;

- les intérêts résultant de la gestion du fonds de financement.

§ 3. Utilisation du fonds de financement

Le fonds de financement peut être utilisé aux fins suivantes :

- le versement des cotisations sur les comptes individuels déterminés dans le règlement depension ;

- le paiement de la garantie de rendement légale non couverte par les comptes individuels.

§ 4. Liquidation du Fonds

Les avoirs du fonds de financement doivent rester utilisés pour l'exécution de l'engagement de pension, sauf dans les cas prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Ces circonstances sont les suivantes :

- abrogation définitive de l'engagement de pension ;

- disparition de l'organisateur sans reprise des obligations par un tiers.

Dans ces hypothèses, les avoirs du fonds de financement sont octroyés :

- d'une part à l'affilié au prorata des réserves acquises, le cas échéant majorées jusqu' au montant de la garantie de rendement légale,

- d'autre part aux rentiers, au prorata du capital constitutif de la rente en cours.

Les avoirs du fonds de financement peuvent également être utilisés en tout ou partie à une autre destination sociale par le biais d'une convention collective de travail, conformément à l'article 14-4 § 2 de la LPC AR.

Le montant des avoirs du fonds de financement attribué à l'affilié et aux rentiers, ou qui est affecté à une autre destination sociale sur la base d'une convention collective de travail, est au maximum égal au montant des avoirs qui excède la somme des réserves acquises de l'affilié concerné et du capital constitutif des rentes en cours des rentiers.

Section 11. – Non-paiement des avances et des cotisations

Art. 18.

§ 1. Procédure

Toute avance et cotisation due en exécution du présent règlement de pension doit être versée par l'organisateur à l'organisme de pension dans les délais prévus, comme stipulé à l'Article 4 § 2.

En cas de non-paiement de ces avances et cotisations, l'organisme de pension mettra l'organisateur en demeure au plus tôt 30 jours après l'échéance desdits délais, au moyen d'une lettre recommandée attirant l'attention de l'organisateur sur les conséquences du non-paiement.

Si l'organisateur ne procède pas au paiement des montants en souffrance dans les 30 jours de la mise en demeure, l'organisme de pension avertit, dans les 30 jours qui suivent, chaque affilié actif du non-paiement par simple lettre à la poste.

§ 2. Conséquences sur les comptes individuels

Les comptes individuels sont réduits. Ils restent soumis au présent règlement de pension et continuent à participer aux bénéfices.

Ils ne seront réalimentés qu'au moment où l'organisateur aura communiqué à l'organisme de pension tous les renseignements utiles à la répartition des avoirs et où l'organisateur aura suffisamment alimenté le fonds de financement pour pouvoir en prélever toutes les sommes à verser sur les comptes individuels.

Dans le cas contraire, les avoirs restent dans le fonds de financement où ils continuent de produire des intérêts.

§ 3. Remise en vigueur des comptes individuels

L'organisateur peut demander la remise en vigueur des comptes individuels réduits par suite du non-paiement des avances et cotisations.

Toute remise en vigueur demandée plus de 3 ans après la date de réduction des comptes individuels est toutefois subordonnée à l'accord préalable de l'organisme de pension.

La remise en vigueur des comptes individuels s'opère en adaptant les cotisations compte tenu de la valeur de rachat théorique des comptes individuels au moment de la remise en vigueur.

Section 12. – Dispositions fiscales

Art. 19

§ 1. Conformément à l'Article 59 du Code des Impôts sur les revenus 1992, la pension résultant du régime de pension sectoriel, participation bénéficiaire incluse, augmentée :

- de la pension légale consécutive à la mise à la retraite ;

- des autres prestations extra-légales de même nature, à l'exception toutefois de l'assurance vie individuelle et de l'épargne-pension ;

exprimée en rentes annuelles, ne dépasse pas 80 % de la dernière rémunération annuelle brute normale, compte tenu d'une durée normale d'activité professionnelle.

Dans le cadre de la déductibilité fiscale des cotisations, celles-ci doivent être versées dans le cadre d'un règlement de pension qui est conforme aux dispositions de la LPC.

Pour que les cotisations bénéficient des avantages fiscaux, les informations demandées en application du AR du 25 avril 2007 doivent être communiquées à l'organisme de pension afin de pouvoir informer la banque de données relatives pensions complémentaires (DB2P).

§ 2. Conformément à l'article 171 du Code des impôts sur les revenus, les prestations versées en capital bénéficient d'une imposition distincte à l'impôt des personnes physiques. Le taux d'imposition varie selon la nature de la prestation (retraite/décès), l'origine du financement et l'âge de la personne affiliée au moment de l'octroi du capital.

Si la prestation est payée en rente, la prestation nette du capital est versée sur un contrat de rentemoyennant versement avec abandon du capital constitutif. Un montant égal à 3 % de la prestation nette du capital est alors considéré comme un revenu mobilier récurrent (par an).

Les participations aux bénéfices ne sont pas soumises à l'impôt des personnes physiques.

Section 13. – Contrat « Structure d'accueil »

Art. 20.

Une structure d'accueil est organisée auprès de l'organisme de pension.

La structure d'accueil est mise en place pour accueillir les réserves entrantes que les affiliés ont constituées en vertu d'un régime de pension complémentaire ou une convention de pension de leur ancien employeur et qui, lors de leur affiliation au présent engagement de pension, optent pour le transfert de ces réserves acquises vers la structure d'accueil.

Pour chaque affilié ayant demandé le transfert de ses réserves acquises, l'organisme de pension émet :

- un compte pour la réserve provenant des cotisations à charge de son ancien employeur ;

- un compte pour la réserve provenant des cotisations obligatoires de l'affilié, retenues par son ancien employeur sur ses rémunérations.

La structure d'acceuil pour les réserves transférées jusqu'au 31 décembre 2018 est gérée conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'octroi d'avantages extra-légaux aux travailleurs salariés visés par l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 concernant la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et aux personnes visées par l'Article 32, premier alinéa, 1° et 2° du Codes des impôts sur les revenus 1992, occupées en dehors d'un contrat de travail et de toute modification ultérieure remplaçant et/ou complétant les dispositions contraignantes de cette loi.

Pour les réserves transférées à partir du 1er janvier 2019 la structure d'acceuil est gérée conformément aux dispositions relatives au Main Fund – branche 21 de l'organisme de pension.

Les comptes individuels de la structure d'accueil sont émis dans la combinaison d'assurance « capital différé avec remboursement de l'épargne » qui prévoit le versement d'un capital en cas de vie au terme du compte ou d'un capital versé au(x) bénéficiaire(s) égal à la valeur de rachat théorique en cas de décès de l'affilié ce terme.

Le terme de ces contrats est fixé aux 65 ans de l'affilié.

Section 14. – Résiliation ou modification de la convention collective de travail 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et règlement de pension y afférent - Conséquences pour le régime de pension sectoriel social

Art. 21.

§ 1. Modification ou abrogation de l'engagement de pension sectoriel

Le présent règlement de pension est conclu en exécution de l'Article 6 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et règlement de pension y afférent.

Si et dans la mesure où cette convention collective de travail relative à l'engagement de pension venait à être modifiée ou résiliée, le règlement de pension sera lui aussi modifié ou résilié.

En cas de résiliation de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 concernant la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et règlement de pension y afférent, l'organisateur en avise immédiatement l'organisme de pension afin que celui-ci puisse informer les affiliés par simple lettre à la poste de l'abrogation de l'engagement de pension et de ses conséquences.

Si l'engagement de pension est abrogé, les comptes individuels des affiliés sont réduits et continuent à participer aux bénéfices.

En cas d'abrogation de l'engagement de pension, le fonds de financement ne peut être reversé, ni totalement ni en partie à l'organisateur ou aux employeurs. Il sera réparti entre les affiliés et les rentiers, proportionnellement aux réserves constituées et du capital constitutif de leurs rentes en cours.

§ 2. Changement d'organisme de pension

Dans la mesure où la convention collective de travail de la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01) désigne, pour l'exécution de l'engagement de pension un autre organisme de pension, les réserves peuvent être rachetées dans le but de les transférer à cet autre organisme de pension.

L'organisateur informe préalablement l'autorité des services et marchés financiers (FSMA) du changement d'organisme de pension et du transfert éventuel des réserves qui en résulte. L'organisateur en informe également les affiliés.

En cas de changement d'organisme de pension pour l'exécution de l'engagement de pension, avec transfert des réserves, aucune indemnité ou perte de participations bénéficiaires ne peut être mise à charge des affiliés ni être déduite des réserves acquises au moment du transfert.

En cas de rachat de réserves dans le but de les transférer vers un autre organisme de pension, l'organisme de pension se réserve le droit de réclamer une indemnité à l'organisateur conformément aux dispositions de la convention d'assurance conclu entre l'organisme de pension et l'organisateur.

CHAPITRE IV. – Traitement et protection des donneées à caratère personnel

Art. 22.

§ 1. Organisateur

1. Dans le cadre de l'organisation de ce régime de pension sectoriel et du respect des obligations découlant e.a. de la LPC à cet égard, un certain nombre de données à caractère personnel des affiliés et/ou de bénéficiaires doivent être traitées par l'organisateur.

   L'organisateur s'engage, dans le cadre du traitement de ces données à caractère personnel, à respecter la législation en vigueur, y compris le Règlement Général sur la Protection des Données (abrégé RGPD ou GDPR). Dans le cadre de cette législation, l'organisateur est une responsable du traitement.

   L'organisateur traitera les données à caractère personnel qu'il récolte et/ou reçoit dans le cadre du présent régime de pension sectoriel exclusivement en vue de la mise en place, la gestion et l'exécution du régime de pension sectoriel.

   Il s'engage à adapter à améliorer ces données, ainsi qu'à supprimer les données incorrectes ou inutiles.

2. L'organisateur prend les mesures techniques et organisationnelles adaptées et nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre, entre autres, la destruction accidentelle ou non autorisée, la perte accidentelle, la modification de ou l'accès à, et tout autre traitement non autorisé des données à caractère personnel. Il prend les mesures nécessaires afin que chaque personne mandatée par lui pour traiter les données personnelles dans le cadre de ce régime de pension sectoriel respecte le caractère confidentiel de ces données.

3. Chaque affilié ou bénéficiaire dont les données à caractère personnel sont conservées et/ou traitées a le droit de consulter et de rectifier ces données, en adressant une demande écrite à l'organisateur. L'organisateur

donnera une suite appropriée à ces demandes dans les délais et selon les conditions prévues dans la législation applicable (y compris le RGPD).

4. Au moment de l'affiliation, les informations légalement requises concernant le traitement de données sont mises à la disposition de l'affilié. Le cas échéant, l'affilié est censé informer ses bénéficiaires potentiels qui, selon l'ordre prévu à l'article 14 § 2, pourraient prétendre à une prestation en cas de décès (conjoint(e) ou cohabitant(e) légal(e), enfants,…) du traitement de leurs données à caractère personnel par l'organisateur pour autant que cela soit nécessaire à l'exécution du présent régime de pension sectoriel. Lorsque le bénéficiaire prétend effectivement à une prestation en cas de décès, les informations légalement requises concernant le traitement de ses données personnelles sont mises à sa disposition.

5. Le respect de cette disposition est notamment contrôlé par le délégué à la protection des données (également appelé data protection officer ou DPO) van de inrichter. Les affiliés ou bénéficiaires peuvent prendre contact avec le DPO par e-mail à privacy@volta-org.be pour toute question relative au traitement de leurs données à caractère personnel et à l'exercice de leurs droits en la matière.

§ 2. Organisme de pension

1. Général

En ce qui concerne la gestion et l'exécution du régime de pension sectoriel social, conformément au présent règlement de pension, l'organisme de pension est responsable du traitement des données personnelles.

Le délégué à la protection des données de l'organisme de pension peut être contacté aux adresses suivantes :

Poste : AXA Belgium - Délégué à la protection des données (TR1/884), Place du Trône 1,1000 Bruxelles

Par courriel : privacy@axa.be

2. Finalités du traitement des données et destinataires des données

Les données à caractère personnel communiquées par la personne concernée ou légitimement reçues par l'organisme de pension du groupe AXA, des entreprises liées à ces sociétés, de l'organisateur, de l'employeur de la personne concernée ou d'un tiers, peuvent être traitées par l'organisme de pension aux fins suivantes :

- la gestion du fichier des personnes :
  - il s'agit de traitements effectués pour établir et mettre à jour les bases de données - en particulier les données d'identification - pour toutes les personnes physiques et morales qui sont en relation avec l'organisme de pension dans le cadre de cet engagement de pension ;
  - ces traitements sont nécessaires à la gestion et l'exécution du régime de pension sectoriel social et du contrat d'assurance entre l'organisateur et l'organisme de pension, et au respect des obligations légales par l'organisme de pension.
- la gestion du contrat d'assurance :
  - il s'agit du traitement effectué en vue d'accepter ou de refuser, de manière automatisée ou non, des risques préalablement à la conclusion du contrat d'assurance ou en cas de remaniements ultérieurs de celui-ci ; de confectionner, mettre à jour et mettre fin au contrat d'assurance ; de recouvrer, de manière automatisée ou non, les primes impayéesde gérer les sinistres et de régler les prestations d'assurances ;
  - ces traitements sont nécessaires à l'exécution du contrat d'assurance et au respect des obligations légales.
- le service à la clientèle :
  - il s'agit des traitements effectués dans le cadre des services digitaux fournis aux clients complémentairement au contrat d'assurance (par exemple le développement d'un espace client digital) ;
  - ces traitements sont nécessaires à l'exécution du contrat d'assurance et/ou de ces services digitaux complémentaires.
- la gestion de la relation entre l'organisme de pension et l'intermédiaire d'assurances :
  - il s'agit des traitements effectués dans le cadre de la collaboration entre l'organisme de pension et l'intermédiaire d'assurances ;

- ces traitements sont nécessaires aux intérêts légitimes de l'organisme de pension consistant en l'exécution des conventions entre l'organisme de pension et l'intermédiaire d'assurances.

- détection, prévention et lutte contre la fraude :
  - il s'agit des traitements effectués en vue de détecter, prévenir et lutter contre la fraude à l'assurance, de manière automatisée ou non ;
  - ces traitements sont nécessaires aux intérêts légitimes de l'organisme de pension consistant dans la préservation ou la restauration de l'équilibre technique et financier du produit, de la branche ou de l'entreprise d'assurances elle-même.
- la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme :
  - il s'agit des traitements effectués en vue de détecter, prévenir et lutter contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, de manière automatisée ou non ;
  - ces traitements sont nécessaires à l'exécution d'une obligation légale à laquelle l'organisme de pension doit respecter.
- surveillance du portefeuille :
  - il s'agit des traitements effectués en vue de contrôler et le cas échéant de restaurer, de manière automatisée ou non, l'équilibre technique et financier des portefeuilles d'assurance ;
  - ces traitements sont nécessaires aux intérêts légitimes de l'organisme de pension qui consistent dans la préservation ou la restauration de l'équilibre technique et financier du produit, de la branche ou de la compagnie d'assurance elle-même.
- études statistiques :
  - il s'agit de traitements effectués par l'organisme de pension ou par un tiers en vue d'effectuer des études statistiques à finalités diverses telles que l'acceptation des risques et la tarification ;
  - ces traitements sont nécessaires aux intérêts légitimes de l'organisme de pension consistant dans l'engagement sociétal, dans la recherche d'efficiences et dans l'amélioration de la connaissance de ses métiers.

Dans la mesure où la communication des données à caractère personnel est nécessaire pour permettre de réaliser les finalités énumérées ci-dessus, les données à caractère personnel peuvent être communiquées à d'autres entreprises membres du Groupe AXA, à des entreprises et/ou à des personnes en relation avec celles-ci (avocats, experts, médecins conseils, réassureurs, co-assureurs, intermédiaires d'assurances, prestataires de services, autres entreprises d'assurances, représentants, bureau de suivi de la tarification, bureaux de règlement de sinistres, Datassur).

Ces données peuvent également être communiquées aux autorités de contrôle, aux services publics compétents ainsi qu'à tout autre organisme public ou privé avec lequel l'organisme de pension peut être amené à échanger des données à caractère personnel conformément à la législation applicable.

Lorsque la personne concernée est également cliente d'AXA Bank Belgium, ces données à caractère personnel peuvent être traitées par l'organisme de pension dans des fichiers communs en vue de la gestion du fichier des personnes, en particulier la gestion et la mise à jour des données d'identification.

3. Transfert de données hors de l'Union Européenne

Les autres entreprises du Groupe AXA, les entreprises et/ou les personnes en relation avec celles-ci auxquelles les données à caractère personnel sont communiquées, peuvent être situées aussi bien dans l'Union Européenne qu'en dehors. En cas de transferts de données à caractère personnel à des tiers situés en dehors de l'Union Européenne, l'organisme de pension se conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de tels transferts. Il assure, notamment, un niveau de protection adéquat aux données à caractère personnel ainsi transférées sur la base des mécanismes alternatifs mis en place par la Commission européenne, tels les clauses contractuelles standard, ou encore les règles d'entreprise contraignantes du Groupe AXA en cas de transferts intragroupe (Mon. B. 6/10/2014, p. 78547).

La personne concernée peut obtenir une copie des mesures mises en place par l'organisme de pension pour pouvoir transférer des données à caractère personnel hors de l'Union Européenne en envoyant sa demande à l'organisme de pension à l'adresse indiquée ci-dessous (paragraphe « Contacter l'organisme de pension »).

4. Conservation des données

L'organisme de pension conserve les données à caractère personnel collectées relatives au contrat d'assurance pendant toute la durée de la relation contractuelle ou de la gestion des dossiers sinistres, avec mise à jour de celles-ci chaque fois que les circonstances l'exigent, prolongée du délai légal de conservation ou du délai de prescription de manière à pouvoir faire face aux demandes ou aux éventuels recours qui seraient engagés après la fin de la relation contractuelle ou après la clôture du dossier sinistre.

L'organisme de pension conserve les données à caractère personnel relatives à des offres refusées ou auxquelles l'organisme de pension n'a pas donné suite jusqu'à cinq ans après l'émission de l'offre ou du refus de conclure.

5. Nécessité de fournir des données personnelles

Les données à caractère personnel relatives à la personne concernée que l'organisme de pension demande de fournir sont nécessaires à la conclusion et à l'exécution du contrat d'assurance. Ne pas fournir ces données peut rendre impossible la conclusion ou la bonne exécution du contrat d'assurance.

6. Confidentialité

L'organisme de pension a pris toutes les mesures nécessaires afin de préserver la confidentialité des données à caractère personnel et afin de se prémunir contre tout accès non autorisé, toute mauvaise utilisation, modification ou suppression de celles-ci.

A cette fin, l'organisme de pension suit les standards de sécurité et de continuité de service et évalue régulièrement le niveau de sécurité de ses processus, systèmes et applications ainsi que ceux de ses partenaires.

7. Droits de la personne concernée

La personne concernée a le droit :

- d'obtenir de l'organisme de pension la confirmation que des données à caractère personnel la concernant sont ou ne sont pas traitées et, lorsqu'elles le sont, d'accéder à ces données ;

- de faire rectifier et, le cas échéant, de faire compléter ses données à caractère personnel qui sont inexactes ou incomplètes ;

- de faire effacer ses données à caractère personnel dans certaines circonstances ;

- de faire limiter le traitement de ses données à caractère personnel dans certaines circonstances ;

- de s'opposer, pour des raisons tenant à sa situation particulière, à un traitement des données à caractère personnel fondé sur les intérêts légitimes de l'organisme de pension. Le responsable du traitement ne traite plus les données à caractère personnel, à moins qu'il ne démontre qu'il existe des motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les intérêts et les droits et libertés de la personne concernée ;

- de s'opposer au traitement de ses données à caractère personnel à des fins de marketing direct, y compris au profilage effectué à des fins de marketing direct ;

- de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage, produisant des effets juridiques la concernant ou l'affectant de manière significative ; toutefois, si ce traitement automatisé est nécessaire à la conclusion ou à l'exécution d'un contrat, elle a le droit d'obtenir une intervention humaine

de la part de l'organisme de pension, d'exprimer son point de vue et de contester la décision de l'organisme de pension ;

- de recevoir ses données à caractère personnel qu'elle a fournies à l'organisme de pension, dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine ; de transmettre ces données à un autre responsable du traitement, lorsque (i) le traitement de ses données à caractère personnel est fondé sur son consentement ou pour les besoins de l'exécution d'un contrat et (ii) le traitement est effectué à l'aide de procédés automatisés ; et d'obtenir que ses données à caractère personnel soient transmises directement d'un responsable du traitement à un autre, lorsque cela est techniquement possible ;

- de retirer son consentement à tout moment, sans préjudice des traitements effectués de manière licite avant le retrait de celui, lorsque le traitement de ses données à caractère personnel est fondé sur son consentement.

8. Contacter l'organisme de pension

Lorsqu'elle est cliente de l'organisme de pension, la personne concernée peut consulter son Espace Client sur AXA.be et y gérer ses données personnelles et ses préférences en matière de Direct Marketing, ainsi que consulter les données la concernant.

La personne concernée peut contacter l'organisme de pension pour exercer ses droits en complétant le formulaire disponible à la page « Nous contacter » via le bouton « La protection de vos données », accessible via un hyperlien en bas de la page d'accueil du site AXA.be.

La personne concernée peut aussi contacter l'organisme de pension pour exercer ses droits par courrier postal daté et signé, accompagné d'une photocopie recto verso de la carte d'identité, adressé à : AXA Belgium - Data Protection Officer (TR1/884), place du Trône 1 à 1000 Bruxelles.

L'organisme de pension traitera les demandes dans les délais prévus par la loi. Sauf demande manifestement infondée ou excessive, aucun paiement ne sera exigé pour le traitement de ses demandes.

9. Introduire une plainte

Si la personne concernée estime que l'organisme de pension ne respecte pas la règlementation en la matière, elle est invitée à contacter en priorité l'organisme de pension.

La personne concernée peut aussi introduire une réclamation auprès de l'Autorité de Protection des Données Personnelles à l'adresse suivante :
Rue de la Presse, 35
1000 Bruxelles
Tél. + 32 2 274 48 00
Fax. + 32 2 274 48 35
contact@apd-gba.be

La personne concernée peut également déposer une plainte auprès du tribunal de première instance de son domicile.

10. Traitement des plaintes

Tout problème lié à l'assurance groupe peut être soumis par l'organisateur, l'employeur, l'affilié, le(s) bénéficiaire(s) ou le(s) ayant(s) droit de ces personnes à l'organisme de pension via les intermédiaires habituels. Si l'organisateur, l'employeur, l'affilié, le (s) bénéficiaires(s), ou les ayants droits de ces personnes ne partagent pas le point de vue de l'organisme de pension, ils peuvent faire appel au service « Protection de la clientèle » de l'organisme de pension (Place du Trône 1,1000 Bruxelles, e-mail : customer.protection@axa.be, Tel : 02 678 61 11, Fax : 02/678 93 40).

Si l'organisateur, l'employeur, les affiliés, le (s) bénéficiaire (s) ou les ayants droit de ces personnes estiment qu'ils n'ont pas reçu la solution appropriée, ils peuvent contacter l'Ombudsman des Assurances (square de Meeûs 35, 1000 Bruxelles, e-mail : info@ombudsman.as, Fax : 02/547 59 75) en tant qu'entité compétente.

L'organisateur, l'employeur, l'affilié, les bénéficiaire (s) ont toujours la possibilité de demander l'intervention de la justice.

CCT : 30.01.19 AR : 28.05.19 MB : 19.06.19
Numéro d'enregistrement : 150.721/CO/149.01
Date d'enregistrement : 28.02.19
Publication de l'enregistrement au MB le : 20.03.19

1. Contenu :

   Régime de pension sectoriel social – solidarité

   - Conditions d'affiliation :
     - tous les ouvriers qui, au 01.01.02 ou à une date ultérieure, sont ou ont été liés à l'employeur par un contrat de travail (quelle que soit la nature de ce contrat de travail)
     - les ouvriers doivent être affiliés au régime de pension sectoriel social
     - les ouvriers doivent être au service d'un employeur relevant du champ d'application de la CCT du 30.01.19 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social – pension

   - Prestations de solidarité :
     - € 1 par jour d'inactivité :
       - pendant les périodes de chômage temporaire, les périodes donnant lieu à une indemnisation en raison d'une incapacité de travail pour maladie, invalidité, repos d'accouchement, congé de maternité, congé de naissance et les périodes couvertes par une incapacité de travail temporaire due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle
     - € 1500 en cas de décès

2. Remplacement de CCT :

   CCT 23.11.11 – Numéro d'enregistrement 107.525/CO/149.01
   CCT 25.06.14 – Numéro d'enregistrement 123.012/CO/149.01

3. Durée :

   À partir du 1er janvier 2019 et pour une durée indéterminée

632. Régime de pension sectoriel social - solidarité

Convention collective de travail solidarité du 30 janvier 2019

REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL – SOLIDARITE

Modification et coordination du régime de pension sectoriel social - SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent

Conclue en exécution de l'Article 10 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de toute modification ultérieure remplaçant et/ou complétant les dispositions contraignantes de cette loi, et en exécution de l'Article 9 § 2 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative au régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour les électriciens : installation et distribution (SCP 149.01).

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

§ 1. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et à leurs ouvriers et ouvrières, qui tombent sous l'application de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative au régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent, ainsi que – le cas échéant – de(s) (la) convention(s) collective(s) de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social – PENSION.

§ 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par « ouvriers » le travailleur et la travailleuse.

§ 3. La présente convention collective de travail, de même que le règlement de solidarité visé à l'Article 5, deuxième alinéa et à l'Article 8, sont déposés auprès du greffe du Service des 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.
Ratification par arrêté royal est demandée pour cette convention collective de travail ainsi que pour le règlement de solidarité en annexe.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

La présente convention a pour objet la modification et la coordination de la convention de travail du 23 novembre 2011 relative au régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE - telle modifiée par la convention collective de travail du 25 juin 2014 relative à la modification de la convention collective de travail de travail du 23 novembre 2011 relative au régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE.

CHAPITRE III. – Conditions d'affiliation

Art. 3.

§ 1. Tous les ouvriers visés à l'Article 1, qui, au 1er janvier 2002 ou à une date ultérieure, sont ou étaient liés aux employeurs par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat, sont affiliés d'office au régime de pension sectoriel social.

§ 2. Les ouvriers doivent être affiliés au régime de pension sectoriel social et être en fonction auprès d'un employeur qui tombe sous l'application de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative au régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent, afin de pouvoir prétendre aux prestations de solidarité visées à l'Article 4.

CHAPITRE IV. – Prestations de solidarite

Art. 4.

En ce qui concerne l'engagement de solidarité, sont retenues les prestations de solidarité suivantes :

1° le financement de la constitution de la pension complémentaire à raison de 0,30 EUR par jour d'inactivité entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2005, à raison de 0,50 EUR par jour d'inactivité entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2010 et à raison de 0,80 EUR par jour d'inactivité entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2011 et à raison de 1,00 EUR par jour d'inactivité à partir du 1er janvier 2012de l'affilié dans le secteur au cours des périodes d'inactivité précisées ci-après et conformément aux dispositions arrêtées en la matière dans les codes de l'Office National de la Sécurité Sociale :

a) les périodes de chômage temporaire au sens des Articles 49 (accident technique), 50 (intempéries) et 51 (chômage pour motifs économiques) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que le chômage au sens de l'Article 26, premier alinéa (force majeure) ou 28, 1° (fermeture pendant les vacances annuelles) de cette même loi ;

b) les périodes donnant lieu à une indemnisation en raison d'une incapacité de travail pour maladie, invalidité, repos d'accouchement, congé de maternité, congé de paternité et les périodes couvertes par une incapacité de travail temporaire due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

2° l'indemnisation, par le biais d'un montant brut forfaitaire de 1.500,00 EUR, pour perte de revenus en cas de décès de l'affilié pendant la carrière professionnelle auprès d'un employeur visé à l'Article 1 § 1.

Les prestations de solidarité sont entrées en vigueur à partir du 1er janvier 2004.

CHAPITRE V. – DESIGNATION DE LA PERSONNE MORALE CHARGEE DE L'EXECUTION DE L'ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

Art. 5.

Est chargé de l'exécution de l'engagement de solidarité le Fonds de Sécurité d'existence pour l'engagement de solidarité du régime de pension sectoriel social du secteur des électriciens, le FSE-PSSE, investi de cette mission par décision prise le 5 octobre 2004 par la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01).

Les règles de gestion de l'engagement de solidarité sont arrêtées dans un règlement de solidarité repris en annexe et qui fait intégralement partie de la présente convention collective de travail

CHAPITRE VI. – Rapport de transparence

Art. 6.

La personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité rédige chaque année un « rapport de transparence », c'est-à-dire un rapport sur la gestion de l'engagement de solidarité, qui contient les informations suivantes :

1° le mode de financement de l'engagement de solidarité et les modifications structurelles de ce financement ;

2° la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;

3° le rendement des placements ;

4° la structure des frais ;

5° la participation aux bénéfices ;

6° les bases techniques de la tarification ainsi que dans quelle mesure et pour quelle durée les bases techniques de la tarification sont garanties lorsque l'organisme de pension garantit sur les contributions versées un résultat déterminé ;

7° la méthode applicable conformément à l'Article 24 § 4 de la LPC ;

8° le niveau actuel de financement de la garantie visée à l'Article 24 de la LPC.

Ce rapport de transparence est mis à la disposition de l'organisateur visé à l'Article 5 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative au régime de pension sectoriel social – PENSION, et le règlement de pension y afférent.

Sur simple demande de leur part, l'organisateur communiquera ce rapport aux ouvriers visés à l'Article 1er, ainsi qu'aux anciens ouvriers jouissant toujours de droits actuels ou différés conformément au règlement de pension repris en annexe de la convention collective de travail précitée du 30 janvier 2019.

CHAPITRE VII. – Cotisation

Art. 7.

§ 1. Conformément à l'Article 9 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative au régime de pension sectoriel social – PENSION, et le règlement de pension y afférent, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale, et ce depuis le 1er janvier 2002.

À partir du 1er janvier 2006, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,30 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2006, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,36 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2008, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,46 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2012, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,70 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2014, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 1,80 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2016, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élevait à 2,10 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

§ 2. Jusqu'au 31 décembre 2010, 95 % de cette cotisation annuelle était affecté au financement de l'engagement de pension et 5 % au financement de l'engagement de solidarité.

À partir du 1er janvier 2011, 95,5 % de cette cotisation annuelle est destiné au financement de l'engagement de pension et 4,5 % au financement de l'engagement de solidarité

§ 3. Tout employeur relevant du champ d'application de la convention collective de travail précitée du 30 janvier 2019 est tenu au paiement de la cotisation.

Jusqu'au 31 décembre 2016, cette cotisation était intégrée au montant global des cotisations dues chaque trimestre par l'employeur. À partir du 1er janvier 2017, une perception différenciée des cotisations est opérée par l'Office National de Sécurité Sociale et par laquelle la contribution destinée au régime de pension sectoriel social est séparée de la contribution de base destinée au Fonds de Sécurité d'Existence.

L'Office National de Sécurité Sociale transmet la cotisation pour le régime de pension sectoriel social à l'organisateur.

Ensuite, l'organisateur transmet la partie de la cotisation destinée au financement de l'engage-ment de pension à l'organisme de pension et la partie de la cotisation destinée au financement de l'engagement de solidarité à la personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité visée à l'Article 5.

CHAPITRE VIII. – Paiement des avantages

Art. 8.

Les modalités et la procédure de paiement des avantages versés au titre de l'engagement de solidarité sont définies dans le règlement de solidarité repris en annexe à la présente convention collective de travail.

En tout état de cause, les avantages découlant des prestations de solidarité précitées seront payables au plus tôt à partir du 1er janvier 2005, pour autant qu'il soit satisfait aux conditions d'affiliation de l'Article 3, § 2.

CHAPITRE IX. – Durée de la convention

Art. 9.

La présente convention collective du 30 janvier 2019 abroge et remplace la convention collective du 23 novembre 2011 relative au régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE (enregistrée le 22/12/2011 sous le numéro 107525/CO/149.01), comme modifiée par la convention collective de travail du 25 juin 2014 relative au régime de pension sectoriel social - SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent (enregistrée 19/08/2014 le sous le numéro 123012/CO/149.01).

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Art. 10.

La résiliation de la présente convention collective de travail, dans le cas où l'une des parties contractantes le demande par lettre recommandée adressée au Président de la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, ne peut s'effectuer que si cette sous-commission paritaire prend la décision d'abroger intégralement le régime de pension sectoriel ou d'en supprimer les aspects sociaux.

Ces décisions ne sont valables que si il est obtenu 80 % des voix des membres effectifs ou suppléants nommés au sein de la sous-commission paritaire qui représentent les employeurs et 80 % des voix des membres effectifs ou suppléants nommés au sein de la sous-commission paritaire qui représentent les ouvriers.

La résiliation exige le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

Art. 11.

Les conséquences de la résiliation de la présente convention collective de travail sont définies dans le règlement de solidarité repris en annexe de la présente convention collective de travail.

Art. 12.

La nullité ou le caractère non-exécutoire d'une des dispositions de la présente convention ne met pas en péril la validité ou le caractère exécutoire des autres dispositions.

Annexe à la convention collective de travail du 30 janvier 2019

PENSION SECTORIELLE SOCIALE – SOLIDARITE EN FAVEUR DES OUVRIERS DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ÉLECTRICIENS : INSTALLATION ET DISTRIBUTION (SCP 149.01)

RÈGLEMENT DE SOLIDARITE

CHAPITRE Ier. – Institution

Art. 1er. – Objet

§ 1. Le présent règlement de solidarité est conclu en exécution de l'Article 5 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent, conclue au sein de la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01).

Le présent règlement stipule les droits et obligations de l'organisateur, des employeurs, des affiliés et/ou de leurs ayants droit, de la personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité, de l'organisme de pension et de l'entreprise d'assurances, les conditions d'affiliation, ainsi que les règles régissant l'exécution de l'engagement de solidarité.

§ 2. Le présent règlement est soumis à la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci de certains avantages en matière de sécurité sociale et de toute modification ultérieure remplaçant et/ou complétant les dispositions contraignantes de cette loi.

Il est également soumis aux dispostions de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'octroi d'avantages extra-légaux aux travailleurs salariés visés par l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 concernant la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et aux personnes visées par l'Article 32, premier alinéa, 1° et 2° du Code des Impôts sur les Revenus 1992, occupées en dehors d'un contrat de travail.

Art. 2. – Définitions

Pour l'application du présent règlement de solidarité, il faut entendre par :

2.1. Engagement de solidarité

L'engagement des prestations de solidarité prises par l'organisateur au profit des affiliés et/ou de leurs ayants droit en exécution de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent.

2.2. Engagement de pension

L'engagement de constituer une pension complémentaire par l'organisateur au profit des affiliés et/ou de leurs ayants droit en exécution de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent,.

2.3. Régime de pension

Un engagement de pension collectif.

2.4. Organisateur

Le Fonds de Sécurité d'Existence du secteur des électriciens, désigné à cet effet par décision de la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01) du 23 avril 2002.

2.5. Employeur

Tout employeur qui emploie des ouvriers relevant du champ d'application de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent.

2.6. Affilié

Tout ouvrier appartenant à la catégorie du personnel pour laquelle l'organisateur a instauré le régime de pension sectoriel social et qui remplit les conditions d'affiliation du règlement de solidarité, ainsi que les anciens ouvriers qui bénéficient encore de droits actuels ou différés conformément au règlement de pension en annexe à la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent.

2.7. Ouvrier

Dans le cadre de l'application du présent règlement de solidarité, il sera entendu par ouvrier tant le travailleur que la travailleuse.

2.8. Organisme de solidarité

La personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité. A été désigné à cet effet, conformément à l'Article 5 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent, le Fonds de Sécurité d'existence pour l'engagement de solidarité du régime de pension sectoriel social pour le secteur des électriciens, le FSE-PSSE.

2.9. Organisme de pension

AXA Belgium, société anonyme d'assurances agréée sous le n° 0039 pour pratiquer les opérations d'assurance vie et non-vie (A.R. 04.07.1979, M.B. 14.07.1979), ayant son siège social à 1000 Bruxelles, Place du Trône 1, conformément à l'Article 6 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent.

2.10. Entreprise d'assurances

AXA Belgium, société anonyme d'assurances agréée sous le n° 0039 pour pratiquer les opérations d'assurance vie et non-vie (A.R. 04.07.1979, M.B. 14.07.1979), ayant son siège social à 1000 Bruxelles, Place du Trône 1.

2.11. Compte individuel

Le compte prévu par affilié au sein de l'organisme de pension, sur lequel est versée la prime pour l'engagement de pension par affilié actif comme visé au point 2.13. de l'Article 2 du règlement de pension en annexe à la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent et sur lequel sont également versés comme prime les montants en exécution des prestations de solidarité visées à l'Article 4, 1°, a) et b) de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – SOLIDARITEet le règlement de solidaritéy afférent.

2.12. Fiche de pension annuelle

La fiche de pension annuelle établie par l'organisme de pension visée à l'Article 7 § 5 du règlement de pension en annexe à la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent.

2.13. Sortie

- Soit l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite.

- Soit la fin de l'affiliation en raison du fait que le travailleur ne remplit plus les conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite.

- Soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'employeur ou, en cas de transfert du contrat de travail, le nouvel employeur du travailleur, ne relève

plus du champ d'application de la convention collective de travail par laquelle le régime de pension est instauré.

2.14. Fonds de solidarité

La réserve collective constituée auprès de l'organisme de solidarité dans le cadre du régime de pension sectoriel social.

2.15. LPC

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

CHAPITRE II. – Obligations de l'organisateur, de l'employeur, de l'affilié, de l'organisme de solidarité, de l'organisme de pension et de l'entreprise d'assurances

Art. 3. – Obligations de l'organisateur

§ 1. Généralités

L'organisateur s'engage vis-à-vis des affiliés à mettre tout en oeuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent.

§ 2. Paiement de la cotisation à l'organisme de solidarité

Conformément à l'Article 9 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élève à :

1 % des appointements annuels bruts sur lesquels ont été opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale à partir du 1er janvier 2002.

À partir du 1er janvier 2006, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 1,30 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2006, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 1,36 % des appointements annuels bruts sur lesquelssont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2008, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 1,46 % des appointements annuels bruts sur lesquelssont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2012, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 1,70 % des appointements annuels bruts sur lesquelssont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2014, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 1,80 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale

À partir du 1er janvier 2016, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 2,10 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale

Jusqu'au 31 décembre 2016 cette cotisation était intégrée dans les cotisations globales dont l'employer était redevable chaque trimestre. À partir du 1er janvier 2017 la perception de ces cotisations s'effectue par le biais d'une perception différenciée.

Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la cotisation au régime de pension sectoriel social provenant de l'Office National de Sécurité Sociale, l'organisateur reverse 4,5 % de cette cotisation à l'organisme de solidarité à titre d'avance mensuelle pour le financement de l'engagement de solidarité.

Après le calcul annuel de la prime, l'organisateur verse à l'organisme de solidarité le solde de la cotisation.

§ 3. Communication des données à l'organisme de solidarité

Pour tous les affiliés, l'organisateur communique à l'organisme de solidarité les données suivantes :

1° nom, prénom(s), adresse, date de naissance, régime linguistique, sexe, état civil et numéro de registre national de l'affilié ;

2° dates d'entrée en service et de sortie d'un ouvrier dans le/du secteur ;

3° montant des appointements trimestriels bruts de l'affilié ;

4° le nombre de jours par année de chômage et d'incapacité de travail visés à l'Article 10, 1°, a) en b) ;

5° toute autre donnée utile à l'organisme de solidarité en vue de la bonne exécution de ses obligations.

L'organisateur avisera l'organisme de solidarité de toute modification intervenue au niveau de ces données dans le fichier informatique suivant la modification ou au moment que l'organisme de solidarité en fait la demande. A défaut, l'organisme de solidarité exécutera ses engagements sur la base des données dont il dispose.

§ 4. Information de l'affilié

4.1. L'organisateur remet à l'affilié, sur simple demande de celui-ci, le rapport annuel de transparence visé à l'Article 6 § 4, ainsi que le texte du règlement de solidarité.

4.2. L'organisateur s'engage à ouvrir une ligne téléphonique à l'attention des affiliés et d'y affecter un collaborateur qui connaît la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent et la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE, ainsi que le présent règlement de solidarité et les autres éléments utiles

dans le cadre du régime de pension sectoriel social. Ce helpdesk se tient à la disposition des affiliés.

Le collaborateur cité à l'alinéa précédent répondra en premier lieu aux questions concrètes des affiliés concernant le régime de pension sectoriel social. S'il n'est pas en mesure de répondre lui-même à la question de l'affilié, il contactera l'organisme de solidarité, l'organisme de pension et/ou l'entreprise d'assurances à ce sujet.

Art. 4. – Obligations de l'employeur

§ 1. Paiement de la cotisation

Conformément à l'Article 9 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent, l'employeur verse à l'Office National de Sécurité Sociale, à partir du 1er janvier 2002, la cotisation au régime de pension sectoriel social, dont le montant annuel total par affilié actif est fixé à 1 % de ses appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2005, la cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86 % qui est due par les employeurs sur les versements destinés à compléter une pension légale de retraite ou de survie a été prélevée en même temps que la cotisation de 1 %. Le montant s'élèvait donc à 1,084 % des appointements annuels bruts de l'affilié actif sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2006, la cotisation s'élèvait à 1,30 %, qui était donc portée à 1,41 % des appointements annuels bruts de l'affilié actif sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2006, la cotisation s'élèvait à 1,36 %, qui était donc portée à 1,47 % des appointements annuels bruts de l'affilié actif sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2008, la cotisation s'élèvait à 1,46 %, qui était donc portée à 1,58 % des appointements annuels bruts de l'affilié actif sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2012, la cotisation s'élèvait à 1,70 %, qui était donc portée à 1,84 % des appointements annuels bruts de l'affilié actif sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2014, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 1,80 %, qui était donc portée à 1,95 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2016, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 2,10 %, qui était donc portée à 2,28 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

Jusqu'au 31 décembre 2016 cette cotisation était intégrée dans la cotisation globale dont l'employer était redevable chaque trimestre. À partir du 1er janvier 2017 la perception de ces cotisations s'effectue par le biais d'une perception différenciée

§ 2. Communication des données à l'organisateur

L'employeur est tenu de communiquer à l'organisateur et/ou à l'organisme de solidarité, sur simple demande de ceux-ci, toutes les données et tous les renseignements utiles dont ces derniers estiment avoir besoin en vue de la bonne exécution de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent.

Art. 5. – Obligations de l'affilié

§ 1. Généralités

L'affilié se soumet aux dispositions du présent règlement de solidarité.

§ 2. Communication des renseignements et des données

L'affilié autorise l'organisateur, l'organisme de solidarité et l'employeur à fournir tous les renseignements utiles à l'exécution du règlement de solidarité.

Le cas échéant, l'affilié fournira à l'organisateur et à l'organisme de solidarité, - ou en cas de décès de l'affilié, le(s) bénéficiaire(s) - à leur simple demande, les données qui s'avéreraient utiles à l'exécution du régime de pension sectoriel social.

Art. 6. – Obligations de l'organisme de solidarité

§ 1. Fonds de solidarité

L'organisme de solidarité verse les cotisations reçues de l'organisateur pour le financement de l'engagement de solidarité dans le fonds de solidarité.

§ 2. Transfert des sommes et communication des données à l'organisme de pension

Après le calcul trimestriel de la prime, déterminé à l'Article 12 § 1 point 1.1. l'organisme de solidarité verse à l'organisme de pension les montants pour le financement des prestations de solidarité visées à l'Article 10, 1°, a) et b).

L'organisme de solidarité communique à l'organisme de pension au plus tard pendant le deuxième mois du deuxième trimestre qui suit le trimestre le plus récent dontelle dispose des données,toutes les données dont celui-ci a besoin afin de verser les montants résultant de ces prestations de solidarité sur le compte individuel de l'affilié comme primes.

§ 3. Contrat d'assurance

Pour la couverture du risque inhérent à la prestation de solidarité mentionnée à l'Article 10, 2°, l'organisme de solidarité souscrit un contrat d'assurance décès auprès de l'entreprise d'assurances.

Dans ce cadre, il paie à l'entreprise d'assu-rances les primes nécessaires et communique à celle-ci les données suivantes pour l'exécution du contrat d'assurance :

1° nom, prénom(s), adresse, date de naissance, régime linguistique, sexe, état civil et numéro du régistre national de l'affilié ;

2° toutes autres données nécessaires à l'entreprise d'assurances pour la bonne exécution de ses engagements.

Au plus tard le 31 décembre de chaque année, l'organisme de solidarité avisera l'entreprise d'assurances de toute modification intervenue dans les données à ce niveau. A défaut, l'entreprise d'assurances exécutera ses engage-ments sur la base des données dont elle dispose.

§ 4. Rapport annuel de transparence

L'organisme de solidarité rédige chaque année un rapport de transparence relativement à la gestion de l'engagement de solidarité, rapport qui contient les informations suivantes :

1° le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles de ce financement ;

2° la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;

3° le rendement des placements ;

4° la structure des frais ;

5° la participation aux bénéfices.

6° les bases techniques de la tarification ainsi que dans quelle mesure et pour quelle durée les bases techniques de la tarification sont garanties lorsque l'organisme de pension garantit sur les contributions versées un résultat déterminé ;

7° la méthode applicable conformément à l'Article 24§ 4 de la LPC ;

8° le niveau actuel de financement de la garantie visée à l'Article 24 de la LPC.

Ce rapport de transparence est mis à la disposition de l'organisateur, qui le communique à l'affilié sur simple demande.

Art. 7. – Obligations de l'organisme de pension

§ 1. Versement des montants reçus de l'organisme de solidarité sur les comptes individuels

Le premier jour du deuxième mois du deuxième trimestre qui suit le trimestre le plus récent qui est inclus dans les fichiers informatiques de l'organisateur, l'organisme de pension verse les montants qu'il a reçus de l'organisme de solidarité relatifs aux prestations de solidarité visées à l'Article 10, 1°, a) et b) comme prime sur les comptes individuels des affiliés et ceci sur la base des données qu'il a reçues de l'organisme de solidarité à ce moment.

§ 2. Paiement de la pension complémentaire constituée dans le cadre de l'engagement de solidarité

La pension complémentaire constituée dans le cadre des prestations de solidarité visées à l'Article 10, 1°, a) et b) sont liquidées par l'organisme de pension à l'affilié conformément aux modalités prévues aux points 1.5. e.s. de l'Article 12 § 1.

§ 3. L'organisme de pension n'est tenu à l'exécution de ses engagements que pour autant qu'il ait reçu de l'organisme de solidarité les données suivantes :

1° nom, prénom(s), adresse, date de nais-sance, régime linguistique, sexe, état civil et numéro de registre national de l'affilié

2° dates d'entrée en service et de sortie d'un ouvrier dans le/du secteur ;

3° le montant des appointements annuels bruts, tel que stipulé à l'Article 11 § 2 ;

4° le nombre de jours par année de chômage et d'incapacité de travail visés à l'Article 10, 1°, a) en b) ;

5° toute autre donnée utile à l'organisme de pension en vue de la bonne exécution de ses obligations.

L'organisme de solidarité avisera l'organisme de pension de toute modification intervenue au niveau de ces données dans lefichier informatique, suivant la modification ou au moment que l'organisme de pension en fait la demande. A défaut, l'organisme de pension exécutera ses engagements sur la base des données dont il dispose.

§ 4. Retenues fiscales et parafiscales

L'organisme de pension se charge d'opérer les retenues fiscales et sociales sur les prestations qu'il paie, de verser les montants nets au(x) bénéficiaire(s) visé(s) au point 2.2. de l'Article 12, ainsi que d'établir les différentes déclarations.

Art. 8. – Obligations de l'entreprise d'assurances

§ 1. Indemnisation en cas de décès pendant la carrière professionnelle

En exécution du contrat d'assurance décès conclu et sur base des primes payées par l'organisme de solidarité, l'entreprise d'assu-rances paie au(x) bénéficiaire(s) visé(s) au point 2.2. de l'Article 12 une indemnisation en cas de décès de l'affilié au cours de sa carrière professionnelle comme précisée au § 2 de l'Article 12 ci-après.

§ 2. Retenues fiscales et parafiscales

L'entreprise d'assurances se charge d'opérer les retenues fiscales et sociales sur les prestations qu'elle paie, de verser les montants nets au(x) bénéficiaire(s) visé(s) au point 2.2. de l'Article 12, ainsi que d'établir les différentes déclarations.

CHAPITRE III. – Description de la solidarite

Art. 9. – Affiliation et conditions d'affiliation

§ 1. Affiliation

1.1. Affiliation obligatoire

L'affiliation au règlement de solidarité est obligatoire pour tous les ouvriers en service au 1er janvier 2002 ou ultérieure-ment auprès d'un employeur visé au point 2.5. de l'Article 2, et ce quel que soit la nature du contrat de travail.

1.2. Moment de l'affiliation

L'affiliation a lieu le premier jour du mois à laquelle l'ouvrier remplit les conditions d'affiliation et au plus tôt le 1er janvier 2002.

1.3. Des ouvriers qui restent en service après l'âge de 65 ans

Les ouvriers qui, après l'âge de 65 ans restent en service (sans prendre leur retraite légale) auprès d'un employeur visé au 2.5. de l'Article 2 restent affiliés au régime de pension sectoriel social et peuvent prétendre à leurs prestations de solidarité pour autant qu'il satisfassent aux conditions d'affiliation

Art. 10. – Prestations de solidarité

Conformément à l'Article 4 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel

social – SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent, les prestations suivantes de solidarité sont retenues :

1° le financement de la constitution de la pension complémentaire à raison de 0,30 EUR par jour d'inactivité d'inactivité entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2005, à raison de 0,50 EUR par jour d'inactivité entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2010 et à raison de 0,80 EUR par jour d'inactivité à partir du 1er janvier 2011 et à raison de 1,00 EUR par jour d'inactivité à partir du 1er janvier 2012 de l'affilié dans le secteur au cours des périodes d'inactivité précisées ci-après et conformément aux dispositions arrêtées en la matière dans les codes de l'Office National de la Sécurité Sociale :

a) les périodes de chômage temporaire au sens des Articles 49 (accident technique), 50 (intempéries) et 51 (chômage pour motifs économiques) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que le chômage au sens de l'Article 26, premier alinéa (force majeure) ou 28, 1° (fermeture pendant les vacances annuelles) de cette même loi ;

b) les périodes donnant lieu à une indemnisation en raison d'une incapacité de travail pour maladie, invalidité, repos d'accouchement, congé de maternité, congé de paternité et les périodes couvertes par une incapacité de travail temporaire due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

2° l'indemnisation, par le biais d'un montant forfaitaire de 1.500,00 EUR sur base annuelle, pour perte de revenu en cas de décès de l'affilié pendant la carrière professionnelle auprès d'un employeur visé à l'Article 1 § 1 de cette convention collective de travail.
Ces prestations de solidarité sont applicables à partir du 1er janvier 2004.

Art. 11. – Financement des prestations de solidarité

§ 1. Conformément à l'Article 9 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait, par ouvrier, à

1 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale à partir du 1er janvier 2002.

À partir du 1er janvier 2006, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 1,30 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2006, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 1,36 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2008, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 1,46 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2012, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 1,70 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er juillet 2014, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 1,80 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

À partir du 1er janvier 2016, la cotisation annuelle au régime de pension sectoriel social s'élèvait à 2,10 % des appointements annuels bruts sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale.

Jusqu'au 31 décembre 2010, 95 % de cette cotisation annuelle était affecté au financement de l'engagement de pension et 5 % au financement de l'engagement de solidarité.

À partir du 1er janvier 2011, 95,5 % de cette cotisation annuelle est destiné au financement de l'engagement de pension et 4,5 % au financement de l'engagement de solidarité.

Tout employeur soumis à l'application de la présente convention collective de travail est tenu au paiement de cette cotisation. Jusqu'au 31 décembre 2016, cette cotisation était intégrée au montant global des cotisations dues chaque trimestre par l'employeur. À partir du 1er jan-

vier 2017, une perception différenciée des cotisations est opérée par l'Office National de Sécurité Sociale et par laquelle la contribution destinée au régime de pension sectoriel social est séparée de la contribution de base destinée au Fonds de Sécurité d'Existence.

L'Office National de Sécurité Sociale transmet la cotisation pour le régime de pension sectoriel social à l'organisateur.

Ensuite, l'organisateur transmet la partie de la cotisation destinée au financement de l'engagement de pension à l'organisme de pension et la partie de la cotisation destinée au financement de l'engagement de solidarité à la personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité.

Toutes les charges fiscales et parafiscales relatives à la cotisation ne sont pas comprises dans la cotisation et sont à charge de l'employeur.

§2. Sur la base des données communiquées par l'organisateur, l'organisme de solidarité calcule chaque trimestre la cotisation de solidarité trimestrielle pour chaque affilié actif selon la formule ci-après :

Cotisation de solidarité = 4,5 % x 1 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période du 1er janvier 2002 jusqu'au 31 décembre 2005 compris.

Cotisation de solidarité = 4,5 % x 1,30 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période du 1er janvier 2006 jusqu'au 30 juin 2006 compris.

Cotisation de solidarité = 4,5 % x 1,36 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période du 1er juillet 2006 jusqu'au 31 décembre 2007 compris.

Cotisation de solidarité = 4,5 % x 1,46 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période du 1er janvier 2008 jusqu'au 31 décembre 2011 compris.

Cotisation de solidarité = 4,5 % x 1,70 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période à partir du 1er janvier 2012 jusqu'au 30 juin 2014 compris.

Cotisation de solidarité = 4,5 % x 1,80 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période à partir du 1er juillet 2014 jusqu'au 31 décembre 2015 compris.

Cotisation de solidarité = 4,5 % x 2,10 % (S x 1,08) pour les appointements et la prime de fin d'année se rapportant à la période à partir du 1er janvier 2016.

où

S : la somme des appointements mensuels bruts ainsi que l'éventuelle prime de fin d'année de l'année calendrier sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale

S x 0,08 : le pécule de vacances

Le déficit éventuel résultant de ce calcul par rapport aux avances payées par l'organisateur est réclamé par l'organisme de solidarité à l'organisateur.

Art. 12. – Exécution des prestations de solidarité

§ 1. Prestations de solidarité visées à l'Article 10, 1°, a) et b) : financement de la constitution de la pension complémentaire.

1.1. Après réception des informations requises de la part de l'organisme de solidarité, l'organisme de pension procède au calcul du montant à verser pour chaque affilié en vue du financement de la pension complémentaire, et ce suivant les formule suivantes :

- pour les jours d'inactivité entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2005 : 0,30 EUR x nombre de jours d'inactivité de l'affilié visés à l'Article 10, 1°, a) et b) ;

- pour les jours d'inactivité entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2010 : 0,50 EUR x nombre de jours d'inactivité de l'affilié visés à l'Article 10, 1°, a) et b) ;

- pour les jours d'inactivité entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2011 : 0,80 EUR x nombre de jours d'inactivité de l'affilié visés à l'Article 10, 1°, a) et b) ;

- pour les jours d'inactivité à partir du 1er janvier 2012 :
  1,00 EUR x nombre de jours d'inactivité de l'affilié visés à l'Article 10, 1°, a) et b).

1.2. Après communication du montant ainsi calculé par l'organisme de pension à l'organisme de solidarité, ce dernier puise ce montant dans le fonds de solidarité et le reverse dans les meilleurs délais à l'organisme de pension.

1.3. Après réception de ce montant, l'organisme de pension verse ce montant à titre de prime sur le compte personnel de l'affilié.

1.4. Dans la mesure où l'organisme de solidarité ne peut pas communiquer à l'organisme de pension le nombre exact de jours d'inactivité de l'affilié visés à l'Article 10, 1° a) et b) pendant maximum quatre trimestres avant sa mise à la retraite (anticipée), l'accès au RCC, ou son décès, le calcul du montant relatif à ces prestations de solidarité pour les trimestres manquants sera fait sur base d'un nombre estimé des jours d'inactivité conformément la formule suivante :

- nombre des jours d'inactivité relatif aux trimestres manquants = n x la moyenne des derniers quatre trimestres connus

où :

n = le nombre de trimestres manquants (nombre fractionnaire, 2 décimales, en considérant qu'un trimestre compte 90 jours)

- la cotisation encore à verser sur le compte individuel est calculée par l'application de la formule visée au 1.1 sur le nombre des jours d'inactivité estimé de cette manière.

Après communication de ce montant par l'organisme de pension à l'organisme de solidarité, ce dernier le puisera dans le fonds de solidarité, pour

autant que ce fonds soit suffisamment alimenté, et transmettra ce montant à l'organisme de pension. Dès réception de ce montant, l'organisme de pension le versera à titre de prime sur le compte personnel de l'affilié concerné.

Si le nombre exact de jours d'inactivité de l'affilié visés à l'Article 10, 1° a) et b) n'est pas connu pour plus de quatre trimestres avant sa mise à la retraite anticipée ou non, l'accès au RCC ou son décès, l'organisme de solidarité prendra toutes les mesures nécessaires afin d'obtenir ces informations manquantes. Sur base de celles-ci, l'organisme de pension calculera le montant à payer dans le cadre de ces prestations de solidarité pour le financement de la pension complémentaire conformément à la formule visée au 1.1.

Après communication de ce montant par l'organisme de pension à l'organisme de solidarité, ce dernier puisera ce montant dans le fonds de solidarité, pour autant que ce fonds soit suffisamment alimenté, et le reversera à l'organisme de pension. Dès réception de ce montant, l'organisme de pension le versera à titre de prime sur le compte individuel de l'affilié.

1.5. Sauf dérogations énoncées au point 1.4., le paiement de la pension complémentaire constituée dans le cadre de ces prestations de solidarité s'effectue conformément aux modalités stipulées à l'Article 14 du règlement de pension repris en annexe à la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent.

§ 2. Prestation de solidarité visée à l'Article 10, 2° : indemnisation d'une perte de revenu en cas de décès pendant la carrière professionnelle.

2.1. Pour l'exécution de la prestation de solidarité visée à l'Article 10, 2°, l'organisme de solidarité conclut avec l'entreprise d'assurances un contrat d'assurance temporaire décès d'une durée d'un an.
La convention collective d'assurance est émise dans la combinaison « assurance temporaire durée un an ». Si l'affilié est en vie au terme du contrat, le contrat cesse ses effets et les primes versées restent acquises à l'entreprise d'assurances pour le prix du risque qu'elle a couvert.

La prime à payer pour cette assurance temporaire décès est puisée par l'organisme de solidarité dans le fonds de solidarité et transmise par l'organisme de solidarité à l'entreprise d'assurances mensuellement, par anticipation, au cours des 8 premiers jours du mois de l'échéance à laquelle elle se rapporte.

Sur la base des primes payées et des informations communiquées par l'organisme de solidarité à l'entreprise d'assurances, cette dernière paie, en cas de décès de l'affilié survenu cette année-là pendant sa carrière professionnelle chez un employeur visé au point 2.5., une indemnité forfaitaire brute de 1.500,00 EUR au(x) bénéficiaire(s) visé(s) au point 2.2.

2.2. En cas de décès de l'affilié durant sa carrière professionnelle auprès d'un employeur visé au point 2.5. de l'Article 2, quels que soient les causes, les circonstances ou le lieu du décès, une indemnisation forfaitaire brute de 1.500,00 EUR est versée au(x) bénéficiaire(s) suivant l'ordre qui suit :

1° le conjoint ni divorcé ni séparé de corps judiciairement ou le cohabitant légal de l'affilié ;

2° à défaut de ce conjoint ou du cohabitant légal, à la personne physique désignée par l'affilié dans le formulaire « Désignation bénéficiaire » visé au point 2.2.1., 2° de l'Article 14 § 2 du règlement de pension repris en annexe à la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent ;

3° à défaut, aux enfants de l'affilié, par parts égales ; si l'un des enfants de l'affilié est prédécédé, la part de cet enfant revient, par parts égales, à ses enfants ; à défaut, par parts égales, aux autres enfants de l' affilié ; l'enfant est celui dont la filiation est légalement établie à l'égard de son auteur, quel que soit le mode d'établis-sement de la filiation.

4° à défaut, aux parents de l'affilié, par parts égales ; à défaut de l'un d'eux, au survivant ;

5° à défaut, aux grands-parents de l'affilié, par parts égales ; à défaut de l'un d'eux, au survivant ;

6° à défaut, aux frères et soeurs de l'affilié, par parts égales ; à défaut de l'un d'eux, à ses enfants ; à défaut d'enfants, aux autres frères et soeurs de l'affilié, par parts égales ;

7° à défaut, aux autres héritiers légaux de l'assuré, par parts égales, à l'exclusion de l'Etat ;

8° à défaut du/des bénéficiaire(s) précité(s), les prestations de solidarité sont versées dans le fonds de solidarité.

2.3. Afin que l'entreprise d'assurances puisse procéder au versement de la prestation, le(s) bénéficiaire(s) doit (doivent) transmettre le formulaire de déclaration, dûment complété et signé, à l'organisme de solidarité avec les documents suivants :

- un extrait de l'acte de décès ;

- une copie recto verso de la carte d'identité du (des) bénéficiaire(s) ;

- une copie de la carte bancaire du (des) bénéficiaire(s) ;

- si la prestation est versée à un mineur ou à une personne placée sous un régime d'incapacité ou sous protection judiciaire, un document officiel indiquant le nom, la qualité et l'adresse du ou des représentants légaux et un certificat de la banque attestant que le compte bénéficiaire a été ouvert au nom du mineur ou de l'incapable et que ce compte est bloqué jusqu'à la majorité de l'enfant ou à la levée de l'incapacité ;

- un certificat ou un acte d'hérédité ou un autre document probant indiquant la qualité et les droits du (des) bénéficiaire(s) ; s'il(s) n'a (ont) pas été nominativement désigné(s) et s'il ne s'agit pas du conjoint survivant ;

pour autant que l'organisateur ne dispose pas encore de ces documents.

L'entreprise d'assurances peut demander au(x) bénéficiaire(s) des documents supplémentaires qu'elle juge utiles afin de pouvoir procéder au paiement.

2.4. Dès que l'organisme de solidarité a reçu le formulaire de déclaration avec les documents y relatifs, il les fait suivre à l'entreprise d'assurances.

L'organisme de solidarité communique par la même occasion les données concernant les trimestres manquants, pour autant que celles-ci soient connues.

2.5. Après la réception, des documents visés au 2.3. du présent article et pour autant que toutes les données et les primes soient transmises par l'organisme de solidarité à l'entreprise d'assurances, cette dernière procède au versement de la prestation de solidarité au(x) bénéficiaire(s).

L'entreprise d'assurances remet au(x) bénéficaire(s) un décompte de liquidation reprenant les montants brut et net du capital ou de la rente, ainsi que les retenues fiscales et parafiscales qu'elle a opérées.

Une fois par mois, l'entreprise d'assurances informe l'organisme de solidarité des versements effectués le mois précédent.

Art. 13. – Fonds de solidarité

§ 1. Principe

Un fonds de solidarité est créé au sein de l'organisme de solidarité.

§ 2. Financement

Le fonds de solidarité est alimenté par :

- les cotisations pour le financement de l'engagement de solidarité, comme stipulées à l'Article 6 § 1 ;
- la prestation de solidarité en cas de décès au cours de la carrière professionnelle sans attribution bénéficiaire ;
- les versements de l'organisateur destinés à compléter les avoirs du fonds de solidarité ;
- les intérêts résultant de la gestion du fonds de solidarité ;
- l'éventuelle participation aux bénéfices relative au contrat d'assurance décès.

Art. 14. – Non-paiement des avances, des cotisations et des primes

§ 1. Procédure

1.1. Paiement tardif de l'organisateur à l'organisme de solidarité

Toutes les avances et les cotisations dues en exécution du présent règlement de solidarité doivent être versées par l'organisateur à l'organisme de solidarité dans les délais prévus, comme stipulé à l'Article 3 § 2.

En cas de non-paiement de ces avances et cotisations, l'organisme de solidarité mettra l'organisateur en demeure au plus tôt 30 jours après l'échéance desdits délais, au moyen d'une lettre recommandée attirant l'attention de l'organisateur sur les conséquences du non-paiement.

Si l'organisateur ne procède pas au paiement des montants en souffrance dans les 30 jours de la mise en demeure, l'organisme de solidarité avertit, dans les 30 jours qui suivent, chaque affilié actif, l'organisme de pension et l'entreprise d'assurances, de ce non-paiement par simple lettre à la poste.

1.2. Paiement tardif de l'organisme de solidarité à l'entreprise d'assurances

En cas de non-paiement des primes dans le délai visé au point 2.1. de l'Article 12 § 2, l'entreprise d'assurances mettra en demeure l'organisme de solidarité par lettre recommandée rappelant la date d'échéance du paiement de la prime et les conséquences d'un non-paiement.

En cas de non-paiement des primes dans les 30 jours de l'envoi de cette lettre recommandée, le contrat d'assurance peut être résilié de plein droit par l'entreprise d'assurances.

En cas de résiliation et après expiration de ce délai de 30 jours, la prestation de solidarité visée à l'Article 10, 2°, sera entièrement à charge de l'organisme de solidarité.

§ 2. Au cas où les actifs du fonds de solidarité ne couvriraient pas les provisions et les dettes du fonds, l'organisateur communiquera à l'Autorité des Services et Marchés Financiers (FSMA) un plan de redressement afin de rétablir l'équilibre.

En cas d'échec de ce plan, la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent, sera revue.

Si ces mesures s'avèrent insuffisantes, le fonds de solidarité sera liquidé au profit des affiliés qui, à la date de liquidation du fonds de solidarité, sont en service auprés d'un employeur visé à l'Article 1 § 1 de cette convention collective de travail et satisfont aux conditions d'affiliation, et ce par parts égales.

Art. 15. – Dispositions fiscales

Conformément à l'Article 59 du Code des Impôts sur les Revenus,

a) la pension résultant du régime de pension sectoriel social, participation bénéficiaire incluse, augmentée :

- de la pension légale de retraite ;
- des autres prestations extra-légales de même nature, à l'exception toutefois de l'assurance-vie individuelle et de l'épargne-pension,

exprimée en rentes annuelles, ne peut pas dépasser 80 % de la dernière rémunération annuelle brute normale, compte tenu d'une durée normale d'activité professionnelle.

b) les prestations versées en cas d'incapacité de travail, résultant du régime de pension sectoriel social, majorées :

- des prestations légales versées en cas de décès ou d'incapacité de travail due à un accident (du travail ou non) ou à une maladie (professionnelle ou non) ;
- des prestations extralégales de même nature,

exprimées en rentes annuelles, ne peuvent dépasser la rémunération annuelle brute normale.

Art. 16.

Résiliation ou modification de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent et de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent - Conséquences pour le régime de pension sectoriel social.

§ 1. Modification ou abrogation des conventions collectives de travail du 30 janvier 2019.

Le présent règlement de solidarité est conclu en exécution de l'Article 5 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent, lequel à son tour, est conclu en exécution de l'Article 3 § 2 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – PENSION et le règlement de pension y afférent.

Si et dans la mesure où ces conventions collectives de travail sont modifiées ou résiliées, le règlement de solidarité sera lui aussi modifié ou résilié.

En cas de résiliation de l'une ou des deux convention(s) collective(s) de travail précitées, l'organisateur en avise immédiatement l'organis-me de solidarité afin que celui-ci puisse informer l'organisme de pension, l'entreprise d'assuran-ces et les affiliés par simple lettre à la poste de l'abrogation et de ses conséquences pour l'engagement de solidarité.

En cas d'abrogation de l'engagement de solidarité, le fonds de solidarité ne peut être reversé, en tout ou en partie, à l'organisateur, à l'organisme de solidarité ou aux employeurs. Il sera réparti entre les affiliés qui, à la date de liquidation du fonds de solidarité, sont en service auprès d'un employeur visé à l'Article 1 § 1 de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social – SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent.

§ 2. Modification de l'organisme de solidarité

Dans la mesure où la convention collective de travail de la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01) désigne, pour l'exécution de l'engage-ment de solidarité un autre organisme de solidarité, le fonds de solidarité est transféré à cet autre organisme de solidarité.

En cas de modification de l'organisme de solidarité, l'organisateur complète les déficits éventuels de ce fonds de solidarité.

L'organisateur informe préalablement la l'Autorité des Services et Marchés Financiers (FSMA) de la modification de l'organisme de solidarité et du transfert éventuel des réserves qui en résulte. L'organisateur en informe également les affiliés.

En cas de modification de l'organisme de solidarité, aucune indemnité ou perte de participations bénéficiaires ne peut être mise à charge de l'affilié ni déduite des réserves de pension acquises au moment du transfert.

CHAPITRE IV. – Traitement et protection des donneées à caratère personnel

Art. 17.

§ 1. L'organisateur et l'organisme de solidarité

1. Dans le cadre de l'organisation et l'exécution de ce régime de pension sectoriel et du respect des obligations découlant e.a. de la LPC à cet égard, un certain nombre de données à caractère personnel des affiliés et/ou de bénéficiaires doivent être traitées par l'organisateur et l'organisme de solidarité.

   L'organisateur et l'organisme de solidarité s'engagent, dans le cadre du traitement de ces données à caractère personnel, à respecter la législation en vigueur, y compris le Règlement Général sur la Protection des Données (abrégé RGPD ou GDPR). Dans le cadre de cette législation, l'organisateur et l'organisme de solidarité sont des responsables du traitement conjoints.

L'organisateur et l'organisme de solidarité traiteront les données à caractère personnel qu'ils récoltent et/ou recoivent dans le cadre du présent régime de pension sectoriel exclusivement en vue de la mise en place, la gestion et l'exécution du régime de pension sectoriel.

Ils s'engagent à adapter, à améliorer ces données, ainsi qu'à supprimer les données incorrectes ou inutiles.

2. L'organisateur et l'organisme de solidarité prennent les mesures techniques et organisationnelles adaptées et nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre, entre autres, la destruction accidentelle ou non autorisée, la perte accidentelle, la modification de ou l'accès à, et tout autre traitement non autorisé des données à caractère personnel. Ils prennent les mesures nécessaires afin que chaque personne mandatée par eux pour traiter les données personnelles dans le cadre de ce régime de pension sectoriel respecte le caractère confidentiel de ces données.

3. Chaque affilié ou bénéficiaire dont les données à caractère personnel sont conservées et/ou traitées a le droit de consulter et de rectifier ces données, en adressant une demande écrite à l'organisateur ou l'organisme de solidarité. L'organisateur et/ou l'organisme de solidarité donneront une suite appropriée à ces demandes dans les délais et selon les conditions prévues dans la législation applicable (y compris le RGPD).

4. Au moment de l'affiliation, les informations légalement requises concernant le traitement de données sont mises à la disposition de l'affilié. Le cas échéant, l'affilié est censé informer ses bénéficiaires potentiels qui, selon l'ordre prévu à l'article 14 § 2, pourraient prétendre à une prestation en cas de décès (conjoint(e) ou cohabitant(e) légal(e), enfants,…) du traitement de leurs données à caractère personnel par l'organisateur pour autant que cela soit nécessaire à l'exécution du présent régime de pension sectoriel. Lorsque le bénéficiaire prétend effectivement à une prestation en cas de décès, les informations légalement requises concernant le traitement de ses données personnelles sont mises à sa disposition.

5. Le respect de cette disposition est notamment contrôlé par le délégué à la protection des données (également appelé data protection officer ou DPO) de l'organisateur et de l'organisme de solidarité. Les affiliés ou bénéficiaires

peuvent prendre contact avec le DPO par e-mail à privacy@volta-org.be pour toute question relative au traitement de leurs données à caractère personnel et à l'exercice de leurs droits en la matière.

Art. 18.

§ 2. L'entreprise d'assurances

1. Général
En ce qui concerne l'exécution du contrat d'assurance, l'entreprise d'assurances est le responsable du traitement des données personnelles.

Le délégué à la protection des données de l'entreprise d'assurances peut être contacté aux adresses suivantes :

Poste : AXA Belgium - Délégué à la protection des données (TR1/884), Place du Trône 1,1000 Bruxelles

Par courriel : privacy@axa.be

2. Finalités du traitement des données et destinataires des données

Les données à caractère personnel communiquées par la personne concernée ou légitimement reçues par l'entreprises du groupe AXA, des entreprises liées à ces sociétés, de l'organisateur, de l'employeur de la personne concernée ou d'un tiers, peuvent être traitées par l'entreprise d'assurances aux fins suivantes :

- la gestion du fichier des personnes :
  - il s'agit de traitements effectués pour établir et mettre à jour les bases de données - en particulier les données d'identification - pour toutes les personnes physiques et morales qui sont en relation avec l'entreprise d'assurances dans le cadre de cet engagement de solidarité.
  - ces traitements sont nécessaires à la gestion et l'exécution de l'engagement de solidarité et du contrat d'assurance avec l'organisme de solidarité, et au respect des obligations légales par l'entreprise d'assurances ;

- la gestion du contrat d'assurance :
  - il s'agit du traitement effectué en vue d'accepter ou de refuser, de manière automatisée ou non, des risques préalablement à la conclusion du contrat d'assurance ou en cas de remaniements ultérieurs de celui-ci ; de confectionner, mettre à jour et mettre fin au contrat d'assurance ; de recouvrer, de manière automatisée ou non, les primes impayéesde gérer les sinistres et de régler les prestations d'assurances ;
  - ces traitements sont nécessaires à l'exécution du contrat d'assurance et au respect des obligations légales.
- Le service à la clientèle :
  - il s'agit des traitements effectués dans le cadre des services digitaux fournis aux clients complémentairement au contrat d'assurance (par exemple le développement d'un espace client digital) ;
  - ces traitements sont nécessaires à l'exécution du contrat d'assurance et/ou de ces services digitaux complémentaires.
- la gestion de la relation entre l'entreprise d'assurances et l'intermédiaire d'assurances :
  - il s'agit des traitements effectués dans le cadre de la collaboration entre l'entreprise d'assurances et l'intermédiaire d'assurances ;
  - ces traitements sont nécessaires aux intérêts légitimes de l'entreprise d'assurances consistant en l'exécution des conventions entre l'entreprise d'assurances et l'intermédiaire d'assurances.
- détection, prévention et lutte contre la fraude :
  - il s'agit des traitements effectués en vue de détecter, prévenir et lutter contre la fraude à l'assurance, de manière automatisée ou non ;
  - ces traitements sont nécessaires aux intérêts légitimes de l'entreprise d'assurances consistant dans la préservation ou la restauration de l'équilibre technique et financier du produit, de la branche ou de l'entreprise d'assurances elle-même.
- la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme :
  - il s'agit des traitements effectués en vue de détecter, prévenir et lutter contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, de manière automatisée ou non ;
  - ces traitements sont nécessaires à l'exécution d'une obligation légale à laquelle l'entreprise d'assurances doit respecter.

- surveillance du portefeuille :
  - il s'agit des traitements effectués en vue de contrôler et le cas échéant de restaurer, de manière automatisée ou non, l'équilibre technique et financier des portefeuilles d'assurance ;
  - ces traitements sont nécessaires aux intérêts légitimes de l'entreprise d'assurances qui consistent dans la préservation ou la restauration de l'équilibre technique et financier du produit, de la branche ou de la l'entreprise d'assurances elle-même.
- études statistiques :
  - il s'agit de traitements effectués par l'entreprise d'assurances ou par un tiers en vue d'effectuer des études statistiques à finalités diverses telles que l'acceptation des risques et la tarification ;
  - ces traitements sont nécessaires aux intérêts légitimes de l'entreprise d'assurances consistant dans l'engagement sociétal, dans la recherche d'efficiences et dans l'amélioration de la connaissance de ses métiers.

Dans la mesure où la communication des données à caractère personnel est nécessaire pour permettre de réaliser les finalités énumérées ci-dessus, les données à caractère personnel peuvent être communiquées à d'autres entreprises membres du Groupe AXA, à des entreprises et/ou à des personnes en relation avec celles-ci (avocats, experts, médecins conseils, réassureurs, coassureurs, intermédiaires d'assurances, prestataires de services, autres entreprises d'assurances, représentants, bureau de suivi de la tarification, bureaux de règlement de sinistres, Datassur).

Ces données peuvent également être communiquées aux autorités de contrôle, aux services publics compétents ainsi qu'à tout autre organisme public ou privé avec lequel l'entreprise d'assurances peut être amené à échanger des données à caractère personnel conformément à la législation applicable.

Lorsque la personne concernée est également cliente d'AXA Bank Belgium, ces données à caractère personnel peuvent être traitées par l'entreprise d'assurances dans des fichiers communs en vue de la gestion du fichier des personnes, en particulier la gestion et la mise à jour des données d'identification.

3. Transfert de données hors de l'Union Européenne

Les autres entreprises du Groupe AXA, les entreprises et/ou les personnes en relation avec celles-ci auxquelles les données à caractère personnel sont communiquées, peuvent être situées aussi bien dans l'Union Européenne qu'en dehors. En cas de transferts de données à caractère personnel à des tiers situés en dehors de l'Union Européenne, l'entreprise d'assurances se conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de tels transferts. Il assure, notamment, un niveau de protection adéquat aux données à caractère personnel ainsi transférées sur la base des mécanismes alternatifs mis en place par la Commission européenne, tels les clauses contractuelles standard, ou encore les règles d'entreprise contraignantes du Groupe AXA en cas de transferts intragroupe (Mon. B. 6/10/2014, p. 78547).

La personne concernée peut obtenir une copie des mesures mises en place par l'entreprise d'assurances pour pouvoir transférer des données à caractère personnel hors de l'Union Européenne en envoyant sa demande à l'entreprise d'assurances à l'adresse indiquée ci-dessous (paragraphe « Contacter l'entreprise d'assurances »).

4. Conservation des données

L'entreprise d'assurances conserve les données à caractère personnel collectées relatives au contrat d'assurance pendant toute la durée de la relation contractuelle ou de la gestion des dossiers sinistres, avec mise à jour de celles-ci chaque fois que les circonstances l'exigent, prolongée du délai légal de conservation ou du délai de prescription de manière à pouvoir faire face aux demandes ou aux éventuels recours qui seraient engagés après la fin de la relation contractuelle ou après la clôture du dossier sinistre.

L'entreprise d'assurances conserve les données à caractère personnel relatives à des offres refusées ou auxquelles l'entreprise d'assurances n'a pas donné suite jusqu'à cinq ans après l'émission de l'offre ou du refus de conclure.

5. Nécessité de fournir des données personnelles

Les données à caractère personnel relatives à la personne concernée que l'entreprise d'assurances demande de fournir sont nécessaires à la conclusion et à l'exécution du contrat d'assurance. Ne pas fournir ces données peut rendre impossible la conclusion ou la bonne exécution du contrat d'assurance.

6. Confidentialité

L'entreprise d'assurances a pris toutes les mesures nécessaires afin de préserver la confidentialité des données à caractère personnel et afin de se prémunir contre tout accès non autorisé, toute mauvaise utilisation, modification ou suppression de celles-ci.

À cette fin, l'entreprise d'assurances suit les standards de sécurité et de continuité de service et évalue régulièrement le niveau de sécurité de ses processus, systèmes et applications ainsi que ceux de ses partenaires.

7. Droits de la personne concernée

La personne concernée a le droit :

- d'obtenir de l'entreprise d'assurances la confirmation que des données à caractère personnel la concernant sont ou ne sont pas traitées et, lorsqu'elles le sont, d'accéder à ces données ;
- de faire rectifier et, le cas échéant, de faire compléter ses données à caractère personnel qui sont inexactes ou incomplètes ;
- de faire effacer ses données à caractère personnel dans certaines circonstances ;
- de faire limiter le traitement de ses données à caractère personnel dans certaines circonstances ;
- de s'opposer, pour des raisons tenant à sa situation particulière, à un traitement des données à caractère personnel fondé sur les intérêts légitimes de l'entreprise d'assurances. Le responsable du traitement ne traite plus les données à caractère personnel, à moins qu'il ne démontre qu'il existe des motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les intérêts et les droits et libertés de la personne concernée ;

- de s'opposer au traitement de ses données à caractère personnel à des fins de marketing direct, y compris au profilage effectué à des fins de marketing direct ;
- de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage, produisant des effets juridiques la concernant ou l'affectant de manière significative ; toutefois, si ce traitement automatisé est nécessaire à la conclusion ou à l'exécution d'un contrat, elle a le droit d'obtenir une intervention humaine de la part de l'entreprise d'assurances, d'exprimer son point de vue et de contester la décisionde l'entreprise d'assurances ;
- de recevoir ses données à caractère personnel qu'elle a fournies à l'organsisme de pension, dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine ; de transmettre ces données à un autre responsable du traitement, lorsque (i) le traitement de ses données à caractère personnel est fondé sur son consentement ou pour les besoins de l'exécution d'un contrat et (ii) le traitement est effectué à l'aide de procédés automatisés ; et d'obtenir que ses données à caractère personnel soient transmises directement d'un responsable du traitement à un autre, lorsque cela est techniquement possible ;
- de retirer son consentement à tout moment, sans préjudice des traitements effectués de manière licite avant le retrait de celui, lorsque le traitement de ses données à caractère personnel est fondé sur son consentement ;

8. Contacter l'entreprise d'assurances

Lorsqu'elle est cliente de l'entreprise d'assurances, la personne concernée peut consulter son Espace Client sur AXA.be et y gérer ses données personnelles et ses préférences en matière de Direct Marketing, ainsi que consulter les données la concernant.

La personne concernée peut contacter l'entreprise d'assurances pour exercer ses droits en complétant le formulaire disponible à la page « Nous contacter » via le bouton « La protection de vos données », accessible via un hyperlien en bas de la page d'accueil du site AXA.be.

La personne concernée peut aussi contacter l'entreprise d'assurances pour exercer ses droits par courrier postal daté et signé, accompagné d'une photocopie recto verso de la carte d'identité, adressé à : AXA Belgium - Data Protection Officer (TR1/884), place du Trône 1 à 1000 Bruxelles.

L'entreprise d'assurances traitera les demandes dans les délais prévus par la loi. Sauf demande manifestement infondée ou excessive, aucun paiement ne sera exigé pour le traitement de ses demandes.

9. Introduire une plainte

Si la personne concernée estime que l'entreprise d'assurances ne respecte pas la règlementation en la matière, elle est invitée à contacter en priorité l'entreprise d'assurances.

La personne concernée peut aussi introduire une réclamation auprès de l'Autorité de Protection des Données Personnelles à l'adresse suivante :

Rue de la Presse, 35
1000 Bruxelles
Tél. + 32 2 274 48 00
Fax. + 32 2 274 48 35
contact@apd-gba.be

La personne concernée peut également déposer une plainte auprès du tribunal de première instance de son domicile.

10. Traitement des plaintes

Tout problème lié à l'assurance groupe peut être soumis par l'organisateur, l'employeur, l'affilié, le (s) bénéficiaire (s) ou le(s) ayant(s) droit de ces personnes à l'entreprise d'assurances via les intermédiaires habituels. Si l'organisateur, l'employeur, l'affilié, le (s) bénéficiaires(s), ou les ayants droits de ces personnes ne partagent pas le point de vue de l'entreprise d'assurances, ils peuvent faire appel au service « Protection de la clientèle » de l'entreprise d'assurances (Place du Trône 1,1000 Bruxelles, e-mail : customer.protection@axa.be, Tel : 02 678 61 11, Fax : 02/678 93 40).

Si l'organisateur, l'employeur, les affiliés, le (s) bénéficiaire (s) ou les ayants droit de ces personnes estiment qu'ils n'ont pas reçu la solution appropriée, ils peuvent contacter l'Ombudsman des Assurances (square de Meeûs 35, 1000 Bruxelles, e-mail : info@ombudsman.as, Fax : 02/547 59 75) en tant qu'entité compétente.

L'organisateur, l'employeur, l'affilié, les bénéficiaire (s) ont toujours la possibilité de demander l'intervention de la justice.

CCT : 09.03.20 **AR : 01.07.21** **MB : 11.08.21**
Numéro d'enregistrement : 157.763/CO/149.01
Date d'enregistrement : 19.03.20
Publication de l'enregistrement au MB : 30.03.20

1. Contenu :

   Statuts du FSE pour le volet solidarité du fonds de pension sectoriel (FSE-PSSE)

2. Durée :

   À partir du 9 mars 2020 et pour une durée indéterminée

633. Statuts du FSE pour l'engagement de solidarité du régime de pension sectoriel social (FSE-PSSE)

Convention collective de travail du 9 mars 2020

STATUTS DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE POUR L'ENGAGEMENT DE SOLIDARITE DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL

Art. 1er.

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

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers masculins et féminins.

La présente convention collective de travail et les statuts mentionnés en article 2, sont déposés au Greffe de la Direction Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant le cadre des conventions collectives de travail.

Il a été demandé que la présente convention collective de travail et les statuts en annexe soient rendus obligatoires par arrêté royal.

Art. 2.

Les statuts du « Fonds de sécurité d'existence pour l'engagement de solidarité du régime de pension sectoriel sociale pour le secteur des électriciens » sont joints en annexe.

Art. 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur 09-03-2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Art. 4.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 octobre 2004 relative au Fonds de sécurité d'existence pour l'engagement de solidarité du régime de pension sectoriel sociale pour le secteur des électriciens, enregistrée le 17 janvier 2005 sous le numéro 73.570/CO/149.01, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 aout 2005 (MB du 7 décembre 2005).

ANNEXE - STATUTS

CHAPITRE Ier. – Dénomination, siège, objet, durée

Art. 1er. – Dénomination

Le 5 octobre 2004 un fonds de sécurité d'existence a été institué, dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour l'engagement de solidarité du régime de pension sectoriel sociale pour le secteur des électriciens », ci-après dénommé Volta FSE-PSSE.

Art. 2. – Siège

Le siège social et le secrétariat de Volta FSE-PSSE sont établis à 1120 Bruxelles, avenue du Marly 15/8.

Le siège social, par décision de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, peut être transféré vers tout autre endroit en Belgique.

Art. 3. – Missions

Volta FSE-PSSE a pour unique mission d'exécuter l'engagement de solidarité de la pension sectorielle complémentaire conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi que conformément aux conventions collectives de travail conclues à ce sujet au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01) et désigné à cette fin par décision de la sous-commission paritaire du 5 octobre 2004.

Volta FSE-PSSE a également pour objet, en rapport avec l'exécution de l'engagement de solidarité, de défendre les intérêts aussi bien des affiliés à l'engagement de solidarité de la pension sectorielle complémentaire que des membres des organisations syndicales et professionnelles représentées.

Volta FSE-PSSE peut poser tous les actes qui ont trait directement ou indirectement, en tout ou en partie, à sa mission ou la réalisation de ces objectifs ou qui en facilitent la réalisation.

Pour ce faire, Volta FSE-PSSE peut ou non faire appel à des tiers qu'elle mandate à cet effet.

Volta FSE-PSSE peut, entre autres, s'associer ou adhérer à toute organisation ou commission régionale, fédérale ou internationale susceptible de contribuer à la réalisation de son objet, y apporter son concours, acquérir tous biens mobiliers et immobiliers, employer du personnel, édicter tous règlements qui auront force contraignante pour ses membres, pour les affiliés et les organisations syndicales et professionnelles représentées respectives.

Seul le conseil d'administration est compétent pour interpréter la portée de la mission de Volta FSE-PSSE.

Art. 4. – Durée

Volta FSE-PSSE est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. – Champ d'application

Art. 5.

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social - SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent conclue au sein 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 III. – Bénéficiaires et modalités d'octroi et de versement

Art. 6. – Perception et recouvrement des cotisations

Les ayants droit sont tous les affiliés à la pension sectorielle complémentaire pour le secteur des électriciens en exécution de la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social - SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent.

Art. 7. – Modalités

Les modalités d'octroi et de versement sont déterminées dans une convention collective séparée relative à la solidarité et au règlement de solidarité ad hoc.

CHAPITRE IV. – Fonctionnement de Volta FSE-PSSE

Art. 8. – Conseil d'administration

Art. 8.1. Composition du conseil d'administration

§ 1. Le conseil d'administration est composé paritairement de représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales les plus représentatives.

Le conseil d'administration est composé de seize membres, soit huit représentants proposés par les organisations professionnelles les plus représentatives et huit représentants proposés par les organisations syndicales les plus représentatives. Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

Chaque organisation peut à tout instant pourvoir au remplacement de ses représentants.

§ 2. Chaque année, le conseil d'administration nomme en son sein un président et un vice-président sur base d'un système de rotation.

Art. 8.2. – Compétences du conseil d'administration

§ 1. Le conseil d'administration est compétent pour mettre en place et mandater des groupes de travail/organes politiques, comme entre autres un comité exécutif (CE).

§ 2. Le conseil d'administration est compétent pour prendre toutes les décisions concernant le fonctionnement de Volta FSE-PSSE et pour établir des directives à l'attention des groupes de travail/instances créés par lui et à l'attention du directeur de Volta FSE SPPE.

§ 3. Sous réserve de la compétence générale en matière de représentation du conseil d'administration de façon collégiale et ce qui est prévu dans le cadre du comité exécutif, l'association est valablement représentée par la signature conjointe du président et du vice-président, ou du président et du directeur, ou du vice-président et du directeur.

Art. 8.3. – Convocation et prise de décisions

§ 1. Le conseil d'administration est convoqué par le président. La convocation électronique, qui indique le lieu, le jour et l'heure de la réunion, contient l'ordre du jour. La convocation est signée par le directeur et envoyée au moins 8 jours calendrier avant la réunion du conseil d'administration.

§ 2. Les réunions du conseil d'administration sont présidées par le président. Si celui-ci est empêché ou absent, la réunion est présidée par le vice-président. En cas d'absence de ce dernier, par l'administrateur présent le plus âgé.

§ 3. Dans le conseil d'administration, les organisations professionnelles sont représentées chacune par 2 personnes. Ces représentants disposent chacun d'une voix. Les organisations syndicales sont représentées chacune par 4 personnes. Ces représentants ont chacun une voix.

§ 4. Le conseil d'administration ne peut prendre de décision que sur les points qui sont mentionnés à l'ordre du jour et si au moins la moitié des membres des organisations professionnelles et la moitié des membres des organisations syndicales sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des personnes disposant du droit de vote, tant parmi les organisations professionnelles que parmi les organisations syndicales. En cas d'égalité des voix, aucune décision n'est prise.

§ 5. Un membre qui est empêché d'assister à une réunion du conseil d'administration, peut uniquement se faire représenter par un autre membre, faisant partie de la même délégation que lui, du conseil d'administration auquel il donne procuration pour voter ou s'abstenir, approuver, modifier ou rejeter tout point à l'ordre du jour. Un membre ne peut toutefois détenir qu'une seule procuration.

§ 6. Chaque organisation représentée au conseil d'administration peut inviter maximum 2 experts à assister à la réunion, comme observateur sans droit de vote. Les noms de ces personnes supplémentaires doivent aussi être enregistrés sur la liste de présence.

§ 7. Dans des cas exceptionnels, le conseil d'administration peut décider de manière autre que par une réunion physique pour des points qui, en raison de leur extrême urgence, ne peuvent pas attendre la réunion suivante ou pour des points dont tous les détails n'étaient pas connus au moment de la réunion la plus récente. Pour pouvoir valablement se prononcer sur ces points, tous les membres du conseil d'administration doivent expressément confirmer par écrit la bonne réception de ces points, et pour pouvoir se prononcer valablement sur ceux-ci, toutes les personnes ayant droit de vote doivent voter. Vu la distance, aucune discussion ne peut avoir lieu. Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des personnes disposant du droit de vote, tant parmi les organisations professionnelles que parmi les organisations syndicales. En cas de partage des voix, aucune décision n'est prise.

Art. 8.4. – Procès-verbal

Chaque réunion fera l'objet d'un procès-verbal qui sera soumis pour approbation à la réunion suivante. Il sera signé par le président et le vice-président, ou le président et le directeur, ou le vice-président et le directeur.

Art. 9. – Comité exécutif

Art. 9.1. – Nomination et composition

Le conseil d'administration a désigné un comité exécutif composé d'un représentant de chacun des partenaires sociaux et le directeur. Le comité exécutif désigne un président et un vice-président, fonctions exercées à tour de rôle par un représentant des organisations professionnelles et un représentant des organisations syndicales.

Art. 9.2. – Compétences

Le comité exécutif soutient le conseil d'administration comme suit :

- le traitement des affaires en cours, conformément aux directives du conseil d'administration ;
- la préparation des réunions du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut également déléguer certaines tâches au comité exécutif, à l'exception des tâches qui, en vertu de la loi ou d'un règlement, sont l'apanage exclusif du conseil d'administration ou d'un autre organe. Le conseil d'administration peut fixer les compétences concrètes du comité exécutif dans un règlement interne.

Le comité exécutif rapporte au conseil d'administration.

Art. 9.3. – Convocation et décisions

§ 1. Le comité exécutif se réunit conformément à un calendrier annuel des réunions approuvé par le comité exécutif.

§ 2. Le comité exécutif sera obligatoirement convoqué dans les 15 jours calendrier à la demande de minimum 2 représentants. La demande de convocation doit être introduite par écrit auprès du président du comité exécutif.

§ 3. La lettre de convocation électronique, signée par le directeur, indiquant le lieu, le jour et l'heure de la réunion, contient l'ordre du jour fixé par le président. Les réunions du comité exécutif sont présidées par le président. Si celui-ci est empêché ou absent, la réunion est présidée par le vice-président. En cas d'absence de ce dernier, par l'administrateur présent le plus âgé.

§ 4. Le comité exécutif ne peut valablement se réunir que lorsque la moitié des représentants des organisations professionnelles et la moitié des représentants des organisations des travailleurs sont présents. Un représentant empêché d'assister à une réunion du comité exécutif ne peut se faire représenter que par un autre représentant du comité exécutif à qui il donne procuration pour voter ou s'abstenir, approuver, modifier ou rejeter tous points à l'ordre du jour. Un représentant ne peut toutefois être porteur que d'une seule procuration. Le directeur n'a pas le droit de vote.

§ 5. Les décisions prises par le comité exécutif, qui se réunit sous la forme d'un collège, sont toujours prises en concertation collégiale et à l'unanimité des représentants présents ou représentés. S'il n'y a pas unanimité, la décision à prendre sera soumise au conseil d'administration.

§ 6. Sur proposition d'un représentant du comité exécutif et moyennant l'accord de l'ensemble des représentants du comité exécutif, un expert peut être invité à une réunion du comité exécutif en qualité d'observateur sans droit de vote. Le nom de cette personne supplémentaire doit être mentionné dans le procès-verbal de la réunion.

§ 7. Dans des cas exceptionnels, le comité exécutif peut décider de manière autre que par une réunion physique pour des points qui, en raison de leur extrême urgence, ne peuvent pas attendre la réunion suivante ou pour des points dont tous les détails n'étaient pas connus au moment de la réunion la plus récente. Pour pouvoir valablement se prononcer sur ces points, tous les membres du comité exécutif doivent expressément confirmer par écrit la bonne réception de ces points, et pour pouvoir se prononcer valablement sur ceux-ci, toutes les personnes ayant droit de vote doivent voter. Vu la distance, aucune discussion ne peut avoir lieu. Les décisions sont toujours prises à l'unanimité. S'il n'y a pas unanimité, la décision à prendre sera soumise au conseil d'administration.

Art. 9.4. – Procès-verbal

Chaque réunion du comité exécutif fera l'objet d'un procès-verbal qui sera soumis pour approbation à la réunion suivante.

Art. 10. – Directeur

§ 1. Le conseil d'administration peut nommer et congédier un directeur.

§ 2. Le directeur assure la gestion et la direction quotidiennes de Volta FSE-PSSE et l'ensemble des missions ayant pour objectif de réaliser la mission et la vision définies par le conseil d'administration.

§ 3. Il exécute le budget approuvé par le conseil d'administration. Il est responsable des opérations financières et comptables de Volta FSE-PSSE dans les limites définies par l'organe d'administration. Il engage le personnel et en fixe la rémunération dans le cadre défini par le conseil d'administration. Le directeur est également habilité, dans le cadre des directives établies par le conseil d'administration, à mettre un terme aux contrats de travail pour cause d'extrême urgence et à sa propre discrétion.

§ 4. Il est chargé de l'entretien et du développement des contacts avec les pouvoirs publics et les organisations pertinentes. Il rapporte au comité exécutif et au conseil d'administration au sujet des activités de Volta FSE-PSSE et rend des comptes au comité exécutif pour ses actes de gestion quotidiens. En outre, le directeur peut être chargé par le conseil d'administration ou par le comité exécutif de toute mission particulière quelle qu'elle soit et se voir attribuer des compétences spécifiques afin de pouvoir mener ces missions à bien.

§ 5. Le directeur est autorisé à signer au nom de Volta FSE-PSSE pour toutes les actions de gestion quotidienne et signe valablement au nom de Volta FSE-PSSE vis-à-vis des institutions financières conformément aux compétences définies par l'organe d'administration. Pour pouvoir assurer les paiements aux ayants droit, le directeur de Volta FBZ- PSSE prépare les paiements. Le conseil d'administration peut déterminer des compétences concrètes additionnelles.

CHAPITRE V. –Financement, budget, comptes de Volta FSE-SPPE

Art. 11. – Financement

Art. 11.1.

§ 1. Pour le financement de l'engagement de solidarité, les employeurs visés à l'article 5 sont redevables d'une cotisation comme prévu dans la convention collective de travail du 30 janvier 2019 relative à la modification et coordination du régime de pension sectoriel social - SOLIDARITE et le règlement de solidarité y afférent.

La perception et le recouvrement de cette cotisation sont assurés par l'Office national de Sécurité sociale, qui la reverse ensuite au Volta FSE. Volta FSE verse la partie de la cotisation destinée au financement de l'engagement de solidarité au Volta FSE-PSSE, chargé à titre de personne juridique de l'exécution de l'engagement de solidarité.

§ 2. L'organisateur de la pension sectorielle sociale peut verser une cotisation exceptionnelle au Volta FSE-PSSE dans le cadre de l'article 6 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les règles en matière de financement et de gestion de l'engagement de solidarité.

Art. 11.2.

Volta FSE-PSSE verse les cotisations et les cotisations exceptionnelles pour le financement de l'engagement de solidarité comme défini à l'article 11.1. § 1er et § 2 dans le fonds de solidarité.

Art. 11.3.

Les frais relatifs à la gestion de l'engagement de solidarité sont fixés plus avant dans un contrat de gestion conclu entre Volta FSE à titre d'organisateur de la pension sectorielle sociale et Volta FSZ-PSSE, tenant compte ce faisant de la limitation des frais par exercice comme prévu à l'article 4 de l'arrêté royal du 14 novembre 2004 portant exécution de la loi du 28 avril 2003 relative aux pen-

sions complémentaires et au régime de taxation de ces pensions et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Art. 12. – Budget, comptes

§ 1. L'exercice prend cours le 1er janvier et est clôturé le 31 décembre.

§ 2. Chaque année, un budget pour l'année suivante est soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution.

§ 3. Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre. Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou l'expert-comptable, désignés par la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, font chacun annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission au cours de l'année écoulée.

Le bilan, conjointement aux rapports annuels écrits visés ci-dessus, doit être soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, au plus tard au cours du premier semestre de l'année suivante.

§ 4. L'actuaire désigné par le conseil d'administration fait rapport chaque année sur le financement, le compte de résultats et le bilan avec actif et passif du fonds de solidarité. Cet avis est envoyé au conseil d'administration.

Le compte de résultats et le bilan sont transmis, en même temps qu'un état détaillé des valeurs du bilan, dans le mois suivant leur approbation par Volta FSE-PSSE à la Commission Bancaire, Financière et des Assurances.

CHAPITRE VI. – Dissolution, liquidation

Art. 13.

Volta FSE-PSSE peut seulement être dissous par décision de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution. Dans cette décision, un ou plusieurs liquidateurs devront également être nommés et leurs rémunérations et compétences définies, étant entendu que le fonds de solidarité doit être liquidé conformément aux dispositions du dernier règlement de solidarité en vigueur avant la décision de dissolution de Volta FSE-PSSE.

700. ACCORD NATIONAL 2021-2022

CCT : 02.12.21 **AR :** **MB :**
Numéro d'enregistrement : 171.523/CO/149.01
Date d'enregistrement : 30.03.22
Publication de l'enregistrement au MB le : 20.04.22

1. Contenu :

   Accord national 2021-2022

   - Garantie de revenu
     - Augmentation des salaires minimums et des salaires horaires effectifs sectoriels de 0,4 % au 01.12.21
     - Enveloppe entreprise
     - Prime corona
     - Engagement salaires jeunes
     - FSE
       - Indemnité complémentaire emplois fin de carrière à 4/5
       - Intervention frais de garde d'enfants
       - Indexation de 1,62 % de toutes les indemnités complémentaires au 1er décembre 2021
     - Prime de fin d'année : intégration de la prime de fin d'année des entreprises 467 dans le régime général de la prime de fin d'année des entreprises 067
     - Indemnités de mobilité : 1 jour de congé de mobilité à partir de 40.000 km par an, à partir du 01.01.2022
   - Formation
     - Trajectoire de croissance
     - Droit collectif : à partir du 1er janvier 2022, 3 jours en moyenne par ETP et par année calendrier
       Dans le cadre de ce droit collectif, 1 jour peut être pris en heures, avec un minimum de 2 heures.
     - Clause d'écolage
     - Plans de formation d'entreprise
     - Emploi et formation des groupes à risque
   - Travail faisable : augmentation de l'intervention dans les frais de garde d'enfants
   - Organisation du travail
     - Mesure visant la promotion de l'emploi
     - Heures supplémentaires volontaires et limite interne
     - Nouveaux régimes de travail
     - Outplacement
   - Planification de la carrière
     - Crédit-temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière
     - RCC + dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

- Participation et concertation
  - Statut de la délégation syndicale : procédure en cas de problèmes par rapport au fonctionnement de la délégation syndicale
- Groupes de travail
  - Classification professionnelle
  - CCT travail insalubre et dangereux
  - CV Formation
- Paix sociale et durée de l'accord
  Annexe : primes Région flamande

2. Durée :

   À partir du 1er janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, sauf mention contraire

700. Accord national 2021-2022

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

ACCORD NATIONAL 2021-2022

CHAPITRE Ier. – Champ d'application

Art. 1er.

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 2021-2022 en tenant compte de l'arrêté royal du 30 juillet 2021 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 (MB du 9 août 2021).

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 soit rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE III. – Garantie de revenu

Art. 4. – Augmentation des salaires

§ 1. Le 1er décembre 2021, tous les salaires horaires minimums sectoriels sont augmentés de 0,4 %.

§ 2. Le 1er décembre 2021, tous les salaires horaires effectifs sont augmentés de 0,4 %, 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 31 mars 2022, tous les salaires horaires effectifs des ouvriers seront augmentés de 0,4 % au 1er décembre 2021.

Art. 5. – Enveloppe d'entreprise

§ 1. Les entreprises peuvent au 1er décembre 2021 affecter la marge salariale maximale disponible de 0,4 % 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 dans l'entreprise, 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 l'affectation de l'enveloppe, cette concertation devra déboucher, au plus tard le 31 mars 2022, sur la conclusion d'une convention collective de travail.

Remarque

La convention collective de travail du 26 juin 2019 relative aux salaires horaires, enregistrée sous le numéro 152.843/CO/149.01 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 11 novembre 2019 (MB du 25 novembre 2019), sera adaptée en ce sens à partir du 1er décembre 2021, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 6. – Prime corona

§ 1. Au plus tard le 15 décembre 2021, les entreprises accorderont une prime corona unique sous la forme visée à l'article 19*quinquies*, § 4, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021 (MB du 29 juillet 2021).

§ 2. Le montant de la prime corona de base est égal à 300 euros.

§ 3. La prime corona de base sera majorée d'une partie variable de 100 euros pour les entreprises n'ayant pas subi de pertes pour l'exercice 2020 (code 9901 du compte de résultats des comptes annuels), à déterminer au niveau de l'unité technique d'exploitation (UTE).

Pour l'évaluation de la condition d'octroi de la partie variable, il est fait référence aux comptes annuels approuvés couvrant le 2e trimestre de 2020.

§ 4. Pour les primes mentionnées aux § 2. et § 3., les modalités de paiement suivantes s'appliquent :

- avoir au moins 1 jour de prestations effectives au cours du 2e trimestre de 2020 ;

- être en service au 30 novembre 2021 ;

- la partie variable ainsi que 100 euros de la prime corona de base peuvent être déduits d'une prime corona déjà octroyée après le 8 juin 2021 ;

- prime au prorata pour les ouvriers travaillant à temps partiel.

§ 5. Une augmentation de 500 euros maximum peut être négociée au niveau de l'entreprise.

Remarque

Une convention collective de travail relative à la prime corona sera rédigée en ce sens, à partir du 1er août 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

Art. 7. – 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. 8. – Fonds de sécurité d'existence

§ 1. Une indemnité complémentaire sera attribuée aux travailleurs âgés qui diminueront leur durée de travail d'1/5 temps dans le cadre de la CCT n°103 du 27 juin 2012.

Cette indemnité est attribuée à partir de 60 ans ou de 55 ans dans les cas visés dans les CCT n°156 et n°157 du 15 juillet 2021 et ce, pour une durée indéterminée.

§ 2. A) À partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants par le fonds de sécurité d'existence.

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 s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant.

Ce remboursement 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.

B) À partir du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024, les ouvriers peuvent demander un remboursement de leurs frais de garde d'enfants par le fonds de sécurité d'existence.

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 structure d'accueil ou de garderie agréée, subventionnée ou contrôlée directement par une administration publique.

Ce remboursement s'élève à € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 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.

§ 3. À partir du 1er décembre 2021, toutes les indemnités complémentaires seront indexées sur la base des indexations salariales réelles au 1er janvier 2020 et au 1er janvier 2021 (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).

Par le biais de ce calcul, à savoir 0,71 % le 1er janvier 2020 et 0,90 % le 1er janvier 2021, les indemnités complémentaires sont indexées de 1,62 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées comme suit à partir du 1er décembre 2021 :

- indemnité complémentaire chômage temporaire : € 11,82 par allocation de chômage et € 5,91 par demi-allocation de chômage ;

- indemnité complémentaire en cas de chômage complet : € 6,22 par allocation de chômage et € 3,11 par demi-allocation de chômage ;

- indemnité complémentaire pour chômeurs âgés : € 6,22 par allocation de chômage et € 3,11 par demi-allocation de chômage ;

- indemnité complémentaire incapacité de travail : € 1,76 par allocation INAMI et € 0,87 par demi-allocation INAMI ;

- indemnité complémentaire incapacité de travail pour malades âgés : € 8,60 par allocation INAMI et € 4,30 par demi-allocation INAMI ;

- indemnité complémentaire fermeture : € 308,95 + € 15,56/an avec un maximum de € 1018,93 ;

- indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : € 77,23/mois ;

- indemnité complémentaire emploi fin de carrière à 4/5 : € 30,90/mois ;

- indemnité complémentaire en cas d'emploi de fin de carrière en douceur : € 162,59/mois.

Remarque

La convention collective de travail du 24 août 2021 relative à la modification et à la coordination des statuts du fonds de sécurité d'existence, enregistrée sous le numéro 167.267/CO/149.01, sera adaptée en ce sens à partir du 1er décembre 2021 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 2024 inclus.

Art. 9. – Prime de fin d'année

La prime de fin d'année des entreprises 467, les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, et affiliées à la Fédération de l'Electricité et de l'Electronique, sera intégrée dans le système général de prime de fin d'année des entreprises 067, payée par le Fonds de sécurité d'existence, et cela à partir du 1er janvier 2022.

Un groupe de travail technique sera mis en place pour la mise en œuvre de cette harmonisation.

Art. 10. – Indemnités de mobilité

§ 1. À partir du 1er janvier 2022, le nombre de kilomètres pour l'octroi d'un jour de congé de mobilité, comme prévu à l'article 10, § 2 de l'accord national 2019-2020, est réduit à 40.000 km par an. Ce jour supplémentaire de congé payé est accordé dans l'année civile suivant l'année civile au cours de laquelle le nombre de km a été atteint.

§ 2. Les entreprises peuvent convertir ce jour de congé de mobilité en un avantage équivalent récurrent à partir du 1er janvier 2022.

La conversion doit prendre en compte 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).

La procédure de conversion en un avantage équivalent récurrent s'effectue dans les entreprises avec délégation syndicale via une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

La procédure de conversion en un avantage équivalent récurrent s'effectue par le biais d'un accord écrit entre l'employeur et l'ouvrier dans les entreprises sans délégation syndicale.

Remarque

La convention collective de travail du 27 septembre 2017 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 142.852/CO/149.01 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 juin 2018 (MB du 10 juillet 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2022 et pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV. – Formation

Art. 11. – Trajectoire de croissance

Comme prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB du 15 mars 2017), les partenaires sociaux s'engagent à viser un trajet de croissance en matière de formation.

Art. 12. – Droit à la formation

1. Droit collectif

   À partir du 1er janvier 2022, le droit collectif à la formation est augmentée à 3 jours en moyenne par équivalent à temps plein par année calendrier et ce pour toutes les entreprises du secteur.

   Dans le cadre de ce droit collectif, 1 jour peut être pris en heures, avec un minimum de 2 heures.

2. Droit individuel

   Depuis le 1er janvier 2016, chaque ouvrier bénéficie d'un droit individuel et contraignant à 1 jour de formation permanente par an, à condition que l'ouvrier n'ait pas suivi de formation chez l'employeur concerné au cours de l'année précédente.

Art. 13. – Clause d'écolage

En exécution de l'article 22*bis*, § 1, 2e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime de Volta et les formations obligatoires sont exclues de l'application de la clause d'écolage et ce jusqu'au 30 juin 2023.

Art. 14. – Plans de formation d'entreprise

Les partenaires sociaux conviennent d'une procédure, à suivre à partir du 1er janvier 2022, en cas de refus de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise d'approuver un plan de formation proposé par l'employeur.

La procédure est la suivante :

Les entreprises présentent les plans de formation d'entreprise au Conseil d'entreprise. Les discussions commencent avant le 15 novembre de l'année calendrier précédente et se terminent de préférence le 1er février. La présentation du plan de formation d'entreprise doit être reprise dans le procès-verbal du Conseil d'entreprise.

Pour l'élaboration du plan de formation d'entreprise, les parties peuvent faire appel à l'assistance de Volta asbl.

Le plan de formation d'entreprise doit être approuvé paritairement avant d'être transmis à Volta, de préférence avant le 15 février. Il pourra encore être complété ou modifié par la suite, de commun accord.

Si la délégation des travailleurs refuse d'approuver le plan de formation d'entreprise proposé par l'employeur, elle doit, dans un délai d'un mois à compter de la présentation du plan de formation d'entreprise au conseil d'entreprise, indiquer les motifs du refus par écrit dans un rapport destiné à l'employeur. Le rapport est signé par les représentants de chaque syndicat qui refuse d'approuver le plan de formation proposé. Les motifs ne peuvent être liés qu'à la formation.

En l'absence de refus écrit et motivé, au plus tard 3 mois après la présentation du plan par l'employeur, le plan de formation d'entreprise sera considéré comme ayant été approuvé paritairement.

Après un refus motivé, les partenaires tenteront de trouver un consensus au niveau de l'entreprise. Si cette démarche n'aboutit pas dans les 3 mois après le refus motivé, l'employeur pourra transmettre le rapport à sa fédération patronale.

La fédération patronale soumet le rapport au Comité exécutif de Volta. Le Comité exécutif a le pouvoir d'approuver ou de rejeter le plan de formation de l'entreprise. La décision, qui doit être unanime, est prise dans les 30 jours suivant la soumission par la fédération patronale.

Si aucun Comité exécutif n'est prévu dans les 30 jours suivant la présentation du rapport, des discussions entre les membres du Comité exécutif peuvent également avoir lieu par e-mail et/ou par téléphone.

Art. 15. – Emploi et formation des groupes à risques

Les articles 2, 3, 4 et 14 de la convention collective de travail du 11 septembre 2019 en matière de formation, innovation, services et conseils technologiques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée le 30 septembre 2019 sous le numéro 154.079/CO/149.01, sont prolongés du 1er décembre 2021 au 30 juin 2023.

Remarque

La convention collective de travail du 11 septembre 2019 en matière de formation, innovation, services et conseils technologiques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, enregistrée le 30 septembre 2019 sous le numéro 154.079/CO/149.01, sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2022, et ce pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 2, 3, 4 et 14, qui entrent en vigueur le 1er décembre 2021 et expirent le 30 juin 2023.

CHAPITRE V. – Travail faisable

Art. 16. – Travail faisable

La convention collective de travail du 11 septembre 2019 en matière de travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 154.431/CO/149.01 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 juin 2020 (MB du 3 août 2020) sera adaptée à partir du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024 inclus compte tenu des dispositions de l'article 8 § 2 de cet accord.

CHAPITRE VI. – Organisation du travail

Art. 17. – 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.

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

Art. 18. – Heures supplémentaires volontaires et limite interne

§ 1. Sous réserve de l'entrée en vigueur d'une loi, sur laquelle il existe un accord de principe entre le gouvernement et les partenaires sociaux, en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles 2021-2022, et par laquelle le nombre d'heures supplémentaires volontaires, visées à l'article 25*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971, serait augmenté, une entreprise peut, pour la période du 1er décembre 2021 au 31 décembre 2022 :

- augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires de 120 heures à un maximum de 180 heures par année civile, à condition qu'une CCT soit conclue au niveau de l'entreprise avec tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale ;

L'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires peut également se faire dans les entreprises sans délégation syndicale, par le biais d'un acte d'adhésion établi et déposé au préalable au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, avec copie au président de la Sous-commission Paritaire ;

- en plus des 180 heures supplémentaires volontaires ordinaires, 40 heures supplémentaires de relance peuvent aussi être prestées.

§ 2. Si l'entreprise n'augmente pas le nombre d'heures supplémentaires volontaires ordinaires, les ouvriers peuvent sous réserve de l'entrée en vigueur d'une loi, sur laquelle il existe un accord de principe entre le gouvernement et les partenaires sociaux, en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles 2021-2022, et par laquelle le nombre d'heures supplémentaires volontaires, visées à l'article 25*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971, serait augmenté, effectuer 120 heures supplémentaires volontaires en plus au cours l'année calendrier 2021 et l'année calendrier 2022.

Ces heures supplémentaires volontaires additionnelles sont appelées heures de relance.

§ 3. Les dispositions incluses dans l'article 18 § 1. et § 2. ne sont pas cumulables.

§ 4. Pendant la période du 1er décembre 2021 au 30 juin 2023 et en application de l'article 26*bis* § 1*bis* 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* § 1*bis*.

§ 5. L'application de cet article est limitée à la période du 1er décembre 2021 au 31 décembre 2022 inclus, à l'exception du § 4, qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Remarque

Une convention collective de travail relative aux heures supplémentaires sera rédigée en ce sens, à partir du 1er décembre 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022,

à l'exception de l'article concernant le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui ne seront pas comptabilisées dans la durée totale du travail presté visée à l'article 26 *bis* § 1*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971, qui cessera d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Art. 19. – Nouveaux régimes de travail

Des accords peuvent être passés au niveau de l'entreprise concernant de 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.

Remarque

Cet article est applicable à partir du 1er décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Art. 20. – Outplacement

La convention collective de travail relative à l'outplacement, la cellule sectorielle pour l'emploi et la formation/orientation du 11 septembre 2019, enregistrée le 30 septembre 2019 sous le numéro 154.076/CO/149.01, est prolongée du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023.

CHAPITRE VII. – Planification de la carrière

Art. 21. – Crédit-temps, diminution de la carrière et emplois fin de carrière

En exécution des conventions collectives de travail n°156 et n°157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 fixant, pour les périodes allant respectivement du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022 et du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, 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

Une convention collective de travail, relative au crédit-temps et à la réduction de carrière, a été conclue le 24 août 2021, et enregistrée sous le numéro 167.026/CO/149.01.

Art. 22. – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les conventions collectives de travail suivantes, relatives aux différents régimes de chômage avec complément d'entreprise, ont déjà été conclues le 24 août 2021 :

- régime de chômage avec complément d'entreprise, enregistrée le 14 septembre 2021 sous le numéro 167.021/CO/149.01. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023 ;

- dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2021-2022), enregistrée le 14 septembre 2021 sous le numéro 167.023/CO/149.01. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022 ;

- dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2023-2024), enregistrée le 14 septembre 2021 sous le numéro 167.022/CO/149.01. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024 ;

- régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, enregistrée le 14 septembre 2021 sous le numéro 167.020/CO/149.01. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

CHAPITRE VIII. – Participation et concertation

Art. 23. – Statut de la délégation syndicale

Si des problèmes se posent par rapport au fonctionnement de la délégation syndicale (cf. l'article 17 de la convention collective de travail relative au statut des délégations syndicales) et qu'il s'avère impossible de trouver une solution au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut choisir de faire appel aux porte-paroles des organisation patronales et/ou syndicales concernées. Les porte-paroles s'engagent à trouver une solution pour le problème qui se pose dans un délai raisonnable de deux mois après la réception de cette notification.

Remarque

La convention collective de travail du 11 septembre 2019 relative au statut de la délégation syndicale, enregistrée sous le numéro 154.080/CO/149.01 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 février 2020 (MB du 27 février 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IX. – Groupes de travail

Art. 24. – Groupe de travail classification professionnelle

Une commission de classification sera installée, composée d'experts en la matière provenant des différentes organisations. Cette commission aura notamment pour mission d'actualiser les catégories de fonctions, les descriptions des catégories, …

La commission de classification doit terminer ses travaux pour le 31 décembre 2024. Ensuite, les accords conclus au sein de la commission seront coulés dans une convention collective de travail en matière de classification de fonctions, et ce pour le 30 juin 2025 au plus tard.

Art. 25. – Groupe de travail CCT travail insalubre et dangereux

Un groupe de travail est mis en place qui a pour mission de rédiger une convention collective de travail révisant l'actuelle convention collective de travail en

matière de prime pour travail dangereux et insalubre. À cette fin, les principes de base en matière de prévention, d'analyse des risques et de concertation seront pris en compte.

Art. 26. – CV-Formation

Un groupe de travail est mis en place dans pour déterminer quel outil doit être utilisé pour l'élaboration du CV Formation.

Ce groupe de travail doit terminer ses travaux pour le 30 juin 2023 au plus tard.

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

Art. 27. – 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.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 6, une augmentation de la prime corona jusqu'à un maximum de 500 euros peut être négociée au niveau de l'entreprise et ce au plus tard le 15 décembre.

Art. 28. – Durée

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus, à l'exception de(s) :

- articles 1 et 28, qui entrent en vigueur le 1er janvier 2021 et qui sont conclues pour une durée indéterminée ;

- articles 4, 5 et 8, qui entrent en vigueur le 1er décembre 2021 et qui sont conclues pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 8§ 2 concernant le remboursement des frais de garde d'enfants qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024 ;

- l'article 6 qui entre en vigueur le 1er août 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021 ;

- articles 9, 10, 11, 12, 14 et 23, qui entrent en vigueur le 1er janvier 2022 et qui sont conclues pour une durée indéterminée ;

- l'article 13, qui entre en vigueur le 1er janvier 2022 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023 ;

- articles 15 et 19, qui entrent en vigueur le 1er décembre 2021 et qui cessent d'être en vigueur le 30 juin 2023 ;

- l'article 16, qui entre en vigueur le 1er janvier 2022 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024 ;

- l'article 18, qui entre en vigueur le 1er décembre 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022, à l'exception de l'article 18§ 4 concernant le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui ne seront pas comptabilisées dans la durée totale du travail presté visée à l'article 26*bis* § 1*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971, qui cessera d'être en vigueur le 30 juin 2023 ;

- l'article 20, qui entre en vigueur le 1er juillet 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023 ;

- articles 21 et 26, qui entrent en vigueur le 1er janvier 2021 et qui cessent d'être en vigueur le 30 juin 2023 ;

- l'article 22, qui entre en vigueur le 1er janvier 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024 ;

- l'article 24, qui entre en vigueur le 1er janvier 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

§ 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.

Art. 29.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL 2021-2022

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.

800 TABLEAUX

810-a. SALAIRES HORAIRES MINIMA (À PARTIR DU 1ER JANVIER 2021)

810-b. SALAIRES HORAIRES MINIMA (À PARTIR DU 1ER DÉCEMBRE 2021)

810-c. SALAIRES HORAIRES MINIMA (À PARTIR DU 1ER JANVIER 2022)

830-a. FRAIS DE TRANSPORT - TRANSPORT PRIVE (À PARTIR DU 1ER FÉVRIER 2021)

830-b. FRAIS DE TRANSPORT - TRANSPORT PRIVE (À PARTIR DU 1ER FÉVRIER 2022)

840-a. INDEMNITES DE MOBILITE (À PARTIR DU 1ER FÉVRIER 2021)

840-b. INDEMNITES DE MOBILITE (À PARTIR DU 1ER FÉVRIER 2022)

810-a. Salaires horaires minima (à partir du 1er janvier 2021)

Le 1er janvier 2021, les salaires augmentent de 0,90 % (liaison à l'index).

CATEGORIES		Tension	38h/ semaine	39h/ semaine (*)	40h/ semaine (*)
A	Ouvrier non-qualifié	100	13,58	13,23	12,90
B	Ouvrier spécialisé 2e catégorie	106	14,39	14,02	13,67
C	Ouvrier spécialisé 1e catégorie	115	15,62	15,21	14,84
D	Ouvrier qualifié 3e catégorie	125	16,98	16,54	16,13
E	Ouvrier qualifié 2e catégorie	132	17,93	17,46	17,03
F	Ouvrier qualifié 1e catégorie	140	19,01	18,52	18,06

(*) 40 h/semaine et 39 h/semaine uniquement possibles moyennant des jours de compensation. Généralisation des 38 h/semaine dans le secteur au 1er décembre 1989.

1. Salaires horaires minima fixés par CCT.

2. Arrondissements : ...,0001 jusqu'au ...,0049 = eurocent inférieur - ...,0050 jusqu'au ...,0099 = eurocent supérieur.

3. À partir du 1er avril 1991 mention obligatoire de la catégorie professionnelle sur la fiche de paie.

4. Salaires liés à l'ancienneté. Les salaires minimums susmentionnés sont des salaires à l'engagement. Si l'on veut appliquer correctement le salaire minimum, il faut augmenter les montants en fonction de l'ancienneté (années de service dans une même entreprise et une même classe de fonction) : + 1 % après 1 an de service + 0,5 % chaque année à partir de la 2ème année (le complément d'ancienneté est toutefois limité à +13 %).

Barèmes salariaux ancienneté

Ans	Facteur	38u/semaine					
Expérience		A	B	C	D	E	F
0-1 an		13,58	14,39	15,62	16,98	17,93	19,01
1 an	1,01	13,72	14,53	15,78	17,15	18,11	19,20
2 ans	1,015	13,78	14,61	15,85	17,23	18,20	19,30
3 ans	1,02	13,85	14,68	15,93	17,32	18,29	19,39
4 ans	1,025	13,92	14,75	16,01	17,40	18,38	19,49
5 ans	1,03	13,99	14,82	16,09	17,49	18,47	19,58
6 ans	1,035	14,06	14,89	16,17	17,57	18,56	19,68
7 ans	1,04	14,12	14,97	16,24	17,66	18,65	19,77
8 ans	1,045	14,19	15,04	16,32	17,74	18,74	19,87
9 ans	1,05	14,26	15,11	16,40	17,83	18,83	19,96
10 ans	1,055	14,33	15,18	16,48	17,91	18,92	20,06
11 ans	1,06	14,39	15,25	16,56	18,00	19,01	20,15
12 ans	1,065	14,46	15,33	16,64	18,08	19,10	20,25
13 ans	1,07	14,53	15,40	16,71	18,17	19,19	20,34
14 ans	1,075	14,60	15,47	16,79	18,25	19,27	20,44
15 ans	1,08	14,67	15,54	16,87	18,34	19,36	20,53
16 ans	1,085	14,73	15,61	16,95	18,42	19,45	20,63
17 ans	1,09	14,80	15,69	17,03	18,51	19,54	20,72
18 ans	1,095	14,87	15,76	17,10	18,59	19,63	20,82
19 ans	1,1	14,94	15,83	17,18	18,68	19,72	20,91
20 ans	1,105	15,01	15,90	17,26	18,76	19,81	21,01
21 ans	1,11	15,07	15,97	17,34	18,85	19,90	21,10
22 ans	1,115	15,14	16,04	17,42	18,93	19,99	21,20
23 ans	1,12	15,21	16,12	17,49	19,02	20,08	21,29
24 ans	1,125	15,28	16,19	17,57	19,10	20,17	21,39
25 ans	1,13	15,35	16,26	17,65	19,19	20,26	21,48
26 ans	1,135	15,41	16,33	17,73	19,27	20,35	21,58

39u/semaine						40u/semaine					
A	B	C	D	E	F	A	B	C	D	E	F
13,23	14,02	15,21	16,54	17,46	18,52	12,9	13,67	14,84	16,13	17,03	18,06
13,36	14,16	15,36	16,71	17,63	18,71	13,03	13,81	14,99	16,29	17,20	18,24
13,43	14,23	15,44	16,79	17,72	18,80	13,09	13,88	15,06	16,37	17,29	18,33
13,49	14,30	15,51	16,87	17,81	18,89	13,16	13,94	15,14	16,45	17,37	18,42
13,56	14,37	15,59	16,95	17,90	18,98	13,22	14,01	15,21	16,53	17,46	18,51
13,63	14,44	15,67	17,04	17,98	19,08	13,29	14,08	15,29	16,61	17,54	18,60
13,69	14,51	15,74	17,12	18,07	19,17	13,35	14,15	15,36	16,69	17,63	18,69
13,76	14,58	15,82	17,20	18,16	19,26	13,42	14,22	15,43	16,78	17,71	18,78
13,83	14,65	15,89	17,28	18,25	19,35	13,48	14,29	15,51	16,86	17,80	18,87
13,89	14,72	15,97	17,37	18,33	19,45	13,55	14,35	15,58	16,94	17,88	18,96
13,96	14,79	16,05	17,45	18,42	19,54	13,61	14,42	15,66	17,02	17,97	19,05
14,02	14,86	16,12	17,53	18,51	19,63	13,67	14,49	15,73	17,10	18,05	19,14
14,09	14,93	16,20	17,62	18,59	19,72	13,74	14,56	15,80	17,18	18,14	19,23
14,16	15,00	16,27	17,70	18,68	19,82	13,80	14,63	15,88	17,26	18,22	19,32
14,22	15,07	16,35	17,78	18,77	19,91	13,87	14,70	15,95	17,34	18,31	19,41
14,29	15,14	16,43	17,86	18,86	20,00	13,93	14,76	16,03	17,42	18,39	19,50
14,35	15,21	16,50	17,95	18,94	20,09	14,00	14,83	16,10	17,50	18,48	19,60
14,42	15,28	16,58	18,03	19,03	20,19	14,06	14,90	16,18	17,58	18,56	19,69
14,49	15,35	16,65	18,11	19,12	20,28	14,13	14,97	16,25	17,66	18,65	19,78
14,55	15,42	16,73	18,19	19,21	20,37	14,19	15,04	16,32	17,74	18,73	19,87
14,62	15,49	16,81	18,28	19,29	20,46	14,25	15,11	16,40	17,82	18,82	19,96
14,69	15,56	16,88	18,36	19,38	20,56	14,32	15,17	16,47	17,90	18,90	20,05
14,75	15,63	16,96	18,44	19,47	20,65	14,38	15,24	16,55	17,98	18,99	20,14
14,82	15,70	17,04	18,52	19,56	20,74	14,45	15,31	16,62	18,07	19,07	20,23
14,88	15,77	17,11	18,61	19,64	20,84	14,51	15,38	16,70	18,15	19,16	20,32
14,95	15,84	17,19	18,69	19,73	20,93	14,58	15,45	16,77	18,23	19,24	20,41
15,02	15,91	17,26	18,77	19,82	21,02	14,64	15,52	16,84	18,31	19,33	20,50

810-b. Salaires horaires minima (à partir du 1er décembre 2021)

Le 1er décembre 2021, les salaires augmentent de 0,4 % (augmentation de salaire).

CATEGORIES		Tension	38h/semaine	39h/semaine (*)	40h/semaine (*)
A	Ouvrier non-qualifié	100	13,63	13,28	12,95
B	Ouvrier spécialisé 2e catégorie	106	14,45	14,08	13,73
C	Ouvrier spécialisé 1e catégorie	115	15,67	15,27	14,89
D	Ouvrier qualifié 3e catégorie	125	17,04	16,60	16,19
E	Ouvrier qualifié 2e catégorie	132	17,99	17,53	17,09
F	Ouvrier qualifié 1e catégorie	140	19,08	18,59	18,13

(*) 40 h/semaine et 39 h/semaine uniquement possibles moyennant des jours de compensation. Généralisation des 38 h/semaine dans le secteur au 1er décembre 1989.

1. Salaires horaires minima fixés par CCT.

2. Arrondissements : ...,0001 jusqu'au ...,0049 = eurocent inférieur - ...,0050 jusqu'au ...,0099 = eurocent supérieur.

3. À partir du 1er avril 1991 mention obligatoire de la catégorie professionnelle sur la fiche de paie.

4. Salaires liés à l'ancienneté. Les salaires minimums susmentionnés sont des salaires à l'engagement. Si l'on veut appliquer correctement le salaire minimum, il faut augmenter les montants en fonction de l'ancienneté (années de service dans une même entreprise et une même classe de fonction) : + 1 % après 1 an de service + 0,5 % chaque année à partir de la 2ème année (le complément d'ancienneté est toutefois limité à +13 %).

Barèmes salariaux ancienneté

Ans	Facteur	38u/semaine					
Expérience		A	B	C	D	E	F
0-1 an		13,63	14,45	15,67	17,04	17,99	19,08
1 an	1,01	13,77	14,59	15,83	17,21	18,17	19,27
2 ans	1,015	13,83	14,67	15,91	17,3	18,26	19,37
3 ans	1,02	13,90	14,74	15,98	17,38	18,35	19,46
4 ans	1,025	13,97	14,81	16,06	17,47	18,44	19,56
5 ans	1,03	14,04	14,88	16,14	17,55	18,53	19,65
6 ans	1,035	14,11	14,96	16,22	17,64	18,62	19,75
7 ans	1,04	14,18	15,03	16,3	17,72	18,71	19,84
8 ans	1,045	14,24	15,1	16,38	17,81	18,8	19,94
9 ans	1,05	14,31	15,17	16,45	17,89	18,89	20,03
10 ans	1,055	14,38	15,24	16,53	17,98	18,98	20,13
11 ans	1,06	14,45	15,32	16,61	18,06	19,07	20,22
12 ans	1,065	14,52	15,39	16,69	18,15	19,16	20,32
13 ans	1,07	14,58	15,46	16,77	18,23	19,25	20,42
14 ans	1,075	14,65	15,53	16,85	18,32	19,34	20,51
15 ans	1,08	14,72	15,61	16,92	18,4	19,43	20,61
16 ans	1,085	14,79	15,68	17	18,49	19,52	20,7
17 ans	1,09	14,86	15,75	17,08	18,57	19,61	20,8
18 ans	1,095	14,92	15,82	17,16	18,66	19,7	20,89
19 ans	1,1	14,99	15,9	17,24	18,74	19,79	20,99
20 ans	1,105	15,06	15,97	17,32	18,83	19,88	21,08
21 ans	1,11	15,13	16,04	17,39	18,91	19,97	21,18
22 ans	1,115	15,20	16,11	17,47	19	20,06	21,27
23 ans	1,12	15,27	16,18	17,55	19,08	20,15	21,37
24 ans	1,125	15,33	16,26	17,63	19,17	20,24	21,47
25 ans	1,13	15,40	16,33	17,71	19,26	20,33	21,56

39u/semaine						40u/semaine					
A	B	C	D	E	F	A	B	C	D	E	F
13.28	14.08	15.27	16.60	17.53	18.59	12.95	13.73	14.89	16.19	17.09	18.13
13,41	14,22	15,42	16,77	17,71	18,78	13,08	13,87	15,04	16,35	17,26	18,31
13,48	14,29	15,50	16,85	17,79	18,87	13,14	13,94	15,11	16,43	17,35	18,40
13,55	14,36	15,58	16,93	17,88	18,96	13,21	14,00	15,19	16,51	17,43	18,49
13,61	14,43	15,65	17,02	17,97	19,05	13,27	14,07	15,26	16,59	17,52	18,58
13,68	14,50	15,73	17,10	18,06	19,15	13,34	14,14	15,34	16,68	17,60	18,67
13,74	14,57	15,80	17,18	18,14	19,24	13,40	14,21	15,41	16,76	17,69	18,76
13,81	14,64	15,88	17,26	18,23	19,33	13,47	14,28	15,49	16,84	17,77	18,86
13,88	14,71	15,96	17,35	18,32	19,43	13,53	14,35	15,56	16,92	17,86	18,95
13,94	14,78	16,03	17,43	18,41	19,52	13,60	14,42	15,63	17,00	17,94	19,04
14,01	14,85	16,11	17,51	18,49	19,61	13,66	14,49	15,71	17,08	18,03	19,13
14,08	14,92	16,19	17,60	18,58	19,71	13,73	14,55	15,78	17,16	18,12	19,22
14,14	15,00	16,26	17,68	18,67	19,80	13,79	14,62	15,86	17,24	18,20	19,31
14,21	15,07	16,34	17,76	18,76	19,89	13,86	14,69	15,93	17,32	18,29	19,40
14,28	15,14	16,42	17,85	18,84	19,98	13,92	14,76	16,01	17,40	18,37	19,49
14,34	15,21	16,49	17,93	18,93	20,08	13,99	14,83	16,08	17,49	18,46	19,58
14,41	15,28	16,57	18,01	19,02	20,17	14,05	14,90	16,16	17,57	18,54	19,67
14,48	15,35	16,64	18,09	19,11	20,26	14,12	14,97	16,23	17,65	18,63	19,76
14,54	15,42	16,72	18,18	19,20	20,36	14,18	15,03	16,30	17,73	18,71	19,85
14,61	15,49	16,80	18,26	19,28	20,45	14,25	15,10	16,38	17,81	18,80	19,94
14,67	15,56	16,87	18,34	19,37	20,54	14,31	15,17	16,45	17,89	18,88	20,03
14,74	15,63	16,95	18,43	19,46	20,63	14,37	15,24	16,53	17,97	18,97	20,12
14,81	15,70	17,03	18,51	19,55	20,73	14,44	15,31	16,60	18,05	19,06	20,21
14,87	15,77	17,10	18,59	19,63	20,82	14,50	15,38	16,68	18,13	19,14	20,31
14,94	15,84	17,18	18,68	19,72	20,91	14,57	15,45	16,75	18,21	19,23	20,40
15,01	15,91	17,26	18,76	19,81	21,01	14,63	15,51	16,83	18,29	19,31	20,49

810-c. Salaires horaires minima (à partir du 1er janvier 2022)

Le 1er janvier 2022, les salaires augmentent de 3,95 % (liaison à l'index).

CATEGORIES		Tension	38h/semaine	39h/semaine (*)	40h/semaine (*)
A	Ouvrier non-qualifié	100	14,17	13,81	13,46
B	Ouvrier spécialisé 2e catégorie	106	15,02	14,64	14,27
C	Ouvrier spécialisé 1e catégorie	115	16,30	15,88	15,48
D	Ouvrier qualifié 3e catégorie	125	17,71	17,26	16,83
E	Ouvrier qualifié 2e catégorie	132	18,70	18,23	17,77
F	Ouvrier qualifié 1e catégorie	140	19,84	19,33	18,84

(*) 40 h/semaine et 39 h/semaine uniquement possibles moyennant des jours de compensation. Généralisation des 38 h/semaine dans le secteur au 1er décembre 1989.

1. Salaires horaires minima fixés par CCT.

2. Arrondissements : ...,0001 jusqu'au ...,0049 = eurocent inférieur - ...,0050 jusqu'au ...,0099 = eurocent supérieur.

3. À partir du 1er avril 1991 mention obligatoire de la catégorie professionnelle sur la fiche de paie.

4. Salaires liés à l'ancienneté. Les salaires minimums susmentionnés sont des salaires à l'engagement. Si l'on veut appliquer correctement le salaire minimum, il faut augmenter les montants en fonction de l'ancienneté (années de service dans une même entreprise et une même classe de fonction) : + 1 % après 1 an de service + 0,5 % chaque année à partir de la 2ème année (le complément d'ancienneté est toutefois limité à +13 %).

Barèmes salariaux ancienneté

Ans	Facteur	38u/semaine					
Expérience		A	B	C	D	E	F
0-1 an		14,17	15,02	16,3	17,71	18,7	19,84
1 an	1,01	14,31	15,17	16,46	17,89	18,89	20,04
2 ans	1,015	14,38	15,25	16,54	17,98	18,98	20,14
3 ans	1,02	14,45	15,32	16,63	18,06	19,07	20,24
4 ans	1,025	14,52	15,40	16,71	18,15	19,17	20,34
5 ans	1,03	14,60	15,47	16,79	18,24	19,26	20,44
6 ans	1,035	14,67	15,55	16,87	18,33	19,35	20,53
7 ans	1,04	14,74	15,62	16,95	18,42	19,45	20,63
8 ans	1,045	14,81	15,70	17,03	18,51	19,54	20,73
9 ans	1,05	14,88	15,77	17,12	18,60	19,64	20,83
10 ans	1,055	14,95	15,85	17,20	18,68	19,73	20,93
11 ans	1,06	15,02	15,92	17,28	18,77	19,82	21,03
12 ans	1,065	15,09	16,00	17,36	18,86	19,92	21,13
13 ans	1,07	15,16	16,07	17,44	18,95	20,01	21,23
14 ans	1,075	15,23	16,15	17,52	19,04	20,10	21,33
15 ans	1,08	15,30	16,22	17,60	19,13	20,20	21,43
16 ans	1,085	15,37	16,30	17,69	19,22	20,29	21,53
17 ans	1,09	15,45	16,37	17,77	19,30	20,38	21,63
18 ans	1,095	15,52	16,45	17,85	19,39	20,48	21,72
19 ans	1,1	15,59	16,52	17,93	19,48	20,57	21,82
20 ans	1,105	15,66	16,60	18,01	19,57	20,66	21,92
21 ans	1,11	15,73	16,67	18,09	19,66	20,76	22,02
22 ans	1,115	15,80	16,75	18,17	19,75	20,85	22,12
23 ans	1,12	15,87	16,82	18,26	19,84	20,94	22,22
24 ans	1,125	15,94	16,90	18,34	19,92	21,04	22,32
25 ans	1,13	16,01	16,97	18,42	20,01	21,13	22,42
26 ans	1,135	16,08	17,05	18,50	20,10	21,22	22,52

39u/semaine						40u/semaine					
A	B	C	D	E	F	A	B	C	D	E	F
13,81	14,64	15,88	17,26	18,23	19,33	13,46	14,27	15,48	16,83	17,77	18,84
13,95	14,79	16,04	17,43	18,41	19,52	13,59	14,41	15,63	17,00	17,95	19,03
14,02	14,86	16,12	17,52	18,50	19,62	13,66	14,48	15,71	17,08	18,04	19,12
14,09	14,93	16,20	17,61	18,59	19,72	13,73	14,56	15,79	17,17	18,13	19,22
14,16	15,01	16,28	17,69	18,69	19,81	13,80	14,63	15,87	17,25	18,21	19,31
14,22	15,08	16,36	17,78	18,78	19,91	13,86	14,70	15,94	17,33	18,30	19,41
14,29	15,15	16,44	17,86	18,87	20,01	13,93	14,77	16,02	17,42	18,39	19,50
14,36	15,23	16,52	17,95	18,96	20,10	14,00	14,84	16,10	17,50	18,48	19,59
14,43	15,30	16,59	18,04	19,05	20,20	14,07	14,91	16,18	17,59	18,57	19,69
14,50	15,37	16,67	18,12	19,14	20,30	14,13	14,98	16,25	17,67	18,66	19,78
14,57	15,45	16,75	18,21	19,23	20,39	14,20	15,05	16,33	17,76	18,75	19,88
14,64	15,52	16,83	18,30	19,32	20,49	14,27	15,13	16,41	17,84	18,84	19,97
14,71	15,59	16,91	18,38	19,41	20,59	14,33	15,20	16,49	17,92	18,93	20,06
14,78	15,66	16,99	18,47	19,51	20,68	14,40	15,27	16,56	18,01	19,01	20,16
14,85	15,74	17,07	18,55	19,60	20,78	14,47	15,34	16,64	18,09	19,10	20,25
14,91	15,81	17,15	18,64	19,69	20,88	14,54	15,41	16,72	18,18	19,19	20,35
14,98	15,88	17,23	18,73	19,78	20,97	14,60	15,48	16,80	18,26	19,28	20,44
15,05	15,96	17,31	18,81	19,87	21,07	14,67	15,55	16,87	18,34	19,37	20,54
15,12	16,03	17,39	18,90	19,96	21,17	14,74	15,63	16,95	18,43	19,46	20,63
15,19	16,10	17,47	18,99	20,05	21,26	14,81	15,70	17,03	18,51	19,55	20,72
15,26	16,18	17,55	19,07	20,14	21,36	14,87	15,77	17,11	18,60	19,64	20,82
15,33	16,25	17,63	19,16	20,24	21,46	14,94	15,84	17,18	18,68	19,72	20,91
15,40	16,32	17,71	19,24	20,33	21,55	15,01	15,91	17,26	18,77	19,81	21,01
15,47	16,40	17,79	19,33	20,42	21,65	15,08	15,98	17,34	18,85	19,90	21,10
15,54	16,47	17,87	19,42	20,51	21,75	15,14	16,05	17,42	18,93	19,99	21,20
15,61	16,54	17,94	19,50	20,60	21,84	15,21	16,13	17,49	19,02	20,08	21,29
15,67	16,62	18,02	19,59	20,69	21,94	15,28	16,20	17,57	19,10	20,17	21,38

830-a. Frais de transport - Transport privé (à partir du 1er février 2021)

+ 1,95 %

Nombre de km	Intervention hebdo-madaire	Intervention mensuelle	Nombre de km	Intervention hebdo-madaire	Intervention mensuelle
1	5,48	18,26	43 - 45	28,34	94,50
2	6,13	20,45	46 - 48	30,12	99,56
3	6,75	22,21	49 - 51	31,52	105,97
4	7,29	24,26	52 - 54	32,54	109,79
5	7,91	26,05	55 - 57	33,83	112,34
6	8,41	27,83	58 - 60	35,11	116,18
7	8,80	29,63	61 - 65	36,40	120,01
8	9,33	31,14	66 - 70	38,31	126,41
9	9,84	33,19	71 - 75	39,58	132,79
10	10,34	34,48	76 - 80	42,14	137,88
11	10,99	37,03	81 - 85	43,40	144,28
12	11,48	38,31	86 - 90	45,33	150,63
13	12,01	39,58	91 - 95	47,22	155,75
14	12,50	42,14	96 - 100	48,51	162,15
15	13,03	43,40	101 - 105	50,41	168,50
16	13,66	45,33	106 - 110	52,35	174,90
17	14,18	47,22	111 - 115	54,24	180,00
18	14,70	48,51	116 - 120	56,19	186,38

Nombre de km	Intervention hebdo-madaire	Intervention mensuelle	Nombre de km	Intervention hebdo-madaire	Intervention mensuelle
19	15,31	51,06	121 - 125	57,47	191,52
20	15,84	52,35	126 - 130	59,37	197,92
21	16,34	54,24	131 - 135	61,29	204,28
22	16,86	56,19	136 - 140	62,55	210,66
23	17,49	58,09	141 - 145	65,13	215,77
24	18,00	59,37	146 - 150	67,67	223,41
25	18,39	61,91	151 - 155	67,67	227,27
26	19,17	63,20	156 - 160	70,22	232,36
27	19,53	65,13	161 - 165	71,51	238,75
28	19,89	67,67	166 - 170	72,77	243,84
29	20,68	68,94	171 - 175	75,33	250,23
30	21,07	70,22	176 -180	76,61	256,62
31 - 33	21,97	74,04	181 - 185	79,15	260,47
34 - 36	23,75	79,15	186 - 190	80,42	266,83
37 - 39	25,15	84,26	191 - 195	81,71	273,23
40 - 42	26,81	89,39	196 - 200	84,26	278,33

830-b. Frais de transport - Transport privé (à partir du 1er février 2022)

+ 2,14 %

Nombre de km	Intervention hebdo-madaire	Intervention mensuelle	Nombre de km	Intervention hebdo-madaire	Intervention mensuelle
1	5,60	18,65	43 - 45	28,95	96,52
2	6,26	20,89	46 - 48	30,76	101,69
3	6,89	22,69	49 - 51	32,19	108,24
4	7,45	24,78	52 - 54	33,24	112,14
5	8,08	26,61	55 - 57	34,55	114,74
6	8,59	28,43	58 - 60	35,86	118,67
7	8,99	30,26	61 - 65	37,18	122,58
8	9,53	31,81	66 - 70	39,13	129,12
9	10,05	33,90	71 - 75	40,43	135,63
10	10,56	35,22	76 - 80	43,04	140,83
11	11,23	37,82	81 - 85	44,33	147,37
12	11,73	39,13	86 - 90	46,30	153,85
13	12,27	40,43	91 - 95	48,23	159,08
14	12,77	43,04	96 - 100	49,55	165,62
15	13,31	44,33	101 - 105	51,49	172,11
16	13,95	46,30	106 - 110	53,47	178,64
17	14,48	48,23	111 - 115	55,40	183,85
18	15,01	49,55	116 - 120	57,39	190,37

19	15,64	52,15	121 - 125	58,70	195,62
20	16,18	53,47	126 - 130	60,64	202,16
21	16,69	55,40	131 - 135	62,60	208,65
22	17,22	57,39	136 - 140	63,89	215,17
23	17,86	59,33	141 - 145	66,52	220,39
24	18,39	60,64	146 - 150	69,12	228,19
25	18,78	63,23	151 - 155	69,12	232,13
26	19,58	64,55	156 - 160	71,72	237,33
27	19,95	66,52	161 - 165	73,04	243,86
28	20,32	69,12	166 - 170	74,33	249,06
29	21,12	70,42	171 - 175	76,94	255,58
30	21,52	71,72	176 -180	78,25	262,11
31 - 33	22,44	75,62	181 - 185	80,84	266,04
34 - 36	24,26	80,84	186 - 190	82,14	272,54
37 - 39	25,69	86,06	191 - 195	83,46	279,08
40 - 42	27,38	91,30	196 - 200	86,06	284,29

840-a. Indemnités de mobilité (à partir du 1er février 2021)

INDEMNITES DE MOBILITE - ELECTRICIENS (SCP 149.01)					
	Mécanisme d'indexation*	Transports en commun	Véhicule personnel	Véhicule de l'employeur	Indemnité chauffeur
1 février 2021	0,77 %		€ 0,2780	€ 0,1395	Chauffeurs avec passagers : € 0,1579 ****
					Chauffeurs sans passagers : € 0,1464

840-b. Indemnités de mobilité (à partir du 1er février 2022)

INDEMNITES DE MOBILITE - ELECTRICIENS (SCP 149.01)					
	Mécanisme d'indexation*	Transports en commun	Véhicule personnel	Véhicule de l'employeur	Indemnité chauffeur
1 février 2022	5,15 %		€ 0,2923	€ 0,1467	Chauffeurs avec passagers : € 0,1579 ****
					Chauffeurs sans passagers : € 0,1539

* Depuis 1er février 2012 le mécanisme d'indexation s'applique également à l'indemnité du chauffeur.

** Pas d'indexation suite à l'Accord national, par contre le montant est adapté afin d'atteindre le montant maximum exonéré d'ONSS.

*** Pas d'indexation car le plafond ONSS est atteint.

**** Le montant est adapté afin d'atteindre le montant maximum exonéré d'ONSS.

metallos.be

f Métallos FGTB - ABVV

E.R. : HILLAL SOR, MWB-FGTB, RUE DE NAMUR 49, 5000 BEEZ | 2169