

**Bijlage**

-

**Annexe**

-

Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf

Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2003*

*Convention collective de travail du 29 septembre 2003*

Arbeids- en loonvoorwaarden

Conditions de travail et de salaire

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Chapitre 1<sup>er</sup> - Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf evenals op de gebaremiseerde werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, in dienst getreden op 1 januari 2002 of een later datum.

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité ainsi qu'aux travailleurs barémisés occupés dans un contrat de travail de durée indéterminée, de durée déterminée et pour un travail nettement défini, entrés en service le 1<sup>er</sup> janvier 2002 ou à une date ultérieure.

Onder "gebaremiseerde werknemer" wordt verstaan: de werknemer op wie het in deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen kwalificatie- en barrema bezoldigingsysteem van toepassing is.

Par "travailleur barémisé" on entend : le travailleur à qui le système de qualification et de rémunération barémique, repris dans la présente convention collective de travail est d'application.

De werknemers waarop de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2003 betreffende de waarborg van de rechten van de werknemers van de bedrijfstak elektriciteit en gas, van toepassing is, zijn uitgesloten van de toepassing van de deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Les travailleurs auxquels s'applique la convention collective de travail du 4 décembre 2003 relative à la garantie des droits des travailleurs de la branche d'activité électricité et gaz sont exclus de l'application de la présente convention collective de travail.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

15-III-04

27-07-2003

NR.  
N°

79104 16/326



## Hoofdstuk 2 - Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

Art. 2. §1. Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** is gesloten voor een onbepaalde duur en heeft uitwerking met ingang van 1 **januari** 2002

### Opzegging

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door **elk** van de partijen geheel of gedeeltelijk opgezegd worden met een vooropzeg van 3 maanden betekend bij aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité en aan de andere partijen.

De aangetekende brief vermeldt de punten van de collectieve arbeidsovereenkomst waarop de opzegging betrekking heeft en de redenen ervan.

De opzeggingsduur gaat in op de eerste dag van de **maand** volgend op deze gedurende dewelke de opzegging werd betekend.

## Hoofdstuk 3 - Tewerkstelling in de ondernemingen behorende tot het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf

Art. 3. §1. De **werknemers** worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst **als** bedienden voor onbepaalde duur, bepaalde duur of voor een **duidelijk** omschreven werk.

§2. De werknemers kunnen **zowel** op voltijdse als op deeltijdse basis worden aangeworven. De toegekende wettelijke en buitenwettelijke voordelen zijn pro rata temporis de duur van hun tewerkstelling verkregen, tenzij dit uitdrukkelijk anders bepaald wordt.

## Chapitre 2 - Entrée en vigueur et durée de la convention

Art. 2. §1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2002

### Dénonciation

§2. La présente convention collective de travail peut être dénoncée en tout ou en partie moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire et aux autres parties.

La lettre recommandée précise les points de la convention collective de travail sur lesquels porte la dénonciation et les raisons de celle-ci.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit celui pendant lequel le préavis a été notifié.

## Chapitre 3 - Emploi dans les entreprises ressortissant de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité

Art. 3. §1<sup>er</sup>. Les travailleurs sont engagés comme employés sous contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

§2. Les travailleurs peuvent être engagés sur base de temps plein ou de temps partiel. Les avantages légaux et extralégaux sont octroyés prorata **temporis** la durée de leur occupation, sauf stipulation contraire formelle.

## Hoofdstuk 4 - Bezoldiging

## Maandloon

Art. 4. §1. Het maandloon wordt bepaald op basis van de in bijlage 1 gevoegde weddenschaal en is in euro uitgedrukt; (indexcoëfficiënt = 1 - basis gezondheidsindex 1996).

De loonschalen hebben een minimumloon, "norm" en een maximumloon "norm+";

Het maandloon van de werknemer wordt bepaald door:

- de kwalificatie van de functie gebaseerd op de inhoud van de functie en de vereiste competenties nodig voor uitvoering van de functie. Deze kwalificatie bepaalt de indeling in één van de loonschijven.
- de "baremische" anciënniteit in de onderneming. Op basis van vroeger verworven ervaring in andere ondernemingen kan deze anciënniteit worden opgetrokken bij aanwerving of na de proefperiode; De toekenning van de jaarlijkse anciënniteitsverhoging is ambtshalve verworven volgens de "norm".
- de uitoefening van zijn functie. Bij normale uitoefening van de functie wordt in het barema het minimumloon "norm" vastgesteld in functie van de anciënniteit.  
Het barema bij de uitoefening van de functie volgens de "norm" en de individuele loonevolutie bij "norm+" uitoefening van de functie bevinden zich in de hoger genoemde bijlage 1.

## Maandelijks uurloon

§2. Het maandelijks uurloon is gelijk aan het maandloon gedeeld door het gemiddelde aantal uren die maandelijks gepresteerd worden, te weten, 165,3 uren. De berekeningsformule is als volgt vastgelegd:

$$\frac{(52 \text{ weken} \times 38 \text{ u}) + \text{dag}}{12} = 165,3 \text{ uren}$$

## Chapitre 4 - Rémunération

## Salaire mensuel

Art. 4. §1<sup>er</sup>. Le salaire mensuel est établi sur base du barème repris en annexe 1 et est exprimé en euro; (coefficient index = 1 - base index santé 1996). Les plages salariales contiennent un salaire minimum, la "norme" et un salaire maximum, la "norme+";

Le salaire mensuel du travailleur est déterminé par :

- la qualification de la fonction basée sur le contenu de la fonction et les compétences requises pour l'exécution de celle-ci. Cette qualification détermine l'appartenance de la fonction à une des plages salariales.
- l'ancienneté "barémique" dans l'entreprise. Sur base d'expérience acquise antérieurement dans d'autres entreprises, cette ancienneté peut être majorée au moment de l'engagement ou après la période d'essai; L'attribution de l'augmentation annuelle d'ancienneté selon la "norme" est acquise d'office.
- l'exercice de sa fonction. En cas d'exercice normale de la fonction, le salaire minimum "norme" est fixé dans le barème en fonction de l'ancienneté.  
Le barème en cas d'exercice de la fonction selon le "norme" et l'évolution salariale individuelle en cas d'exercice de la fonction selon "norme+", figurent en annexe 1.

## Salaire horaire mensuel

§2. Le salaire horaire mensuel est égal au salaire mensuel divisé par le nombre moyen d'heures prestées mensuellement, à savoir, 165,3. La formule est établie comme suit:

$$\frac{(52 \text{ semaines} \times 38 \text{ h}) + 1 \text{ jour}}{12} = 165,3 \text{ heures}$$



## Kwalificatie van de functies

§3. De kwalificatie van de functies geschiedt volgens de regels vastgesteld door de paritair **samen-**gestelde "kwalificatiecommissie voor de bedienden van de gas- en elektriciteitsbedrijven", voorzien door het Paritair Comité voor het gas en elektriciteit. Zij is bevoegd voor **alle** aangelegenheden betreffende de principes en de **methode** van kwalificatie.

De **procedure** en de toepassingsmodaliteiten van de **kwalificatiemethode** uitgewerkt door de "kwalificatiecommissie" en de "nationale jury" zijn van toepassing.

De kwalificatie van de functies gebeurt op basis van de 14 **vermelde** klassen in de hoger genoemde **loon-**schaal.

Zolang het huidige classificatiesysteem van toepassing blijft, worden de functies gerangschikt in 8 overeenstemmende betalingsschijven, **als volgt**:

- in **klas** 1 en 2 worden betaald in de schijf A;
- in klas 3 en 4 worden betaald in de schijf B;
- in klas 5 en 6 worden betaald in de schijf C;
- in klas 8 worden betaald in de schijf E;
- in klas 9 worden betaald in de schijf F;
- in klas 10 worden betaald in de schijf G;
- in klas **11 tot** 14 worden betaald in de schijf H.

Indien in het paritair comité zou beslist worden **tot** invoering van een nieuw classificatiesysteem, dan worden de functies:

- gerangschikt met een gespecialiseerd organisme, volgens de conventioneel vastgelegde modaliteiten;
- uitbetaald in de overeenstemmende wedschaal A **tot** H en de vastgelegde vork voor iedere klasse.

## Qualification des fonctions

§3. La qualification des fonctions est régie par les règles prévues par la "commission de qualification, des employés des entreprises de gaz et de l'électricité", composée paritairement, prévue par la Commission paritaire d l'industrie du gaz et de l'électricité. Elle est compétente pour toutes les questions relatives aux principes et à la méthode de qualification.

La procédure et les modalités d'application de la méthode de qualification qui ont été élaborées par la "commission de qualification" et le "jury national" sont d'application.

La qualification des fonctions s'opère sur base de 14 classes énoncées au barème mentionné ci-dessus.

Tant que reste d'application le système actuel de classification, les fonctions sont rangées dans 8 plages de rémunération correspondantes **comme-**suit:

- en classe 1 et 2 sont rémunérées en plage A;
- en classe 3 et 4 sont rémunérées en plage B;
- en classe 5 et 6 sont rémunérées en plage C;
- en classe 8 sont rémunérées en plage E;
- en classe 9 sont rémunérées en plage F;
- en classe 10 sont rémunérées en plage G;
- en classe 11 à 14 sont rémunérées en plage H.

Si l'introduction d'un nouveau système de classification est décidé au sein de la commission paritaire, les fonctions sont:

- classées avec un organisme spécialisé selon des modalités établies conventionnellement;
- rémunérées dans la plage salariale A à H correspondante et la fourchette fixée pour chacune de ces classes.

## Indexering van de lonen

§4. De lonen vastgesteld in de weddenschaal worden gekoppeld aan de **schommelingen** van het viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex, dat op het einde van **elke maand** in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt en **stemt** overeen met het peil 108,97 van de viermaandelijkse gezondheidsindex (basis 1996 = 100) van september 2001.

De lonen worden aangepast bij stijging - en in **geval** van daling met vrijwaring van één maand - op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarop het indexcijfer der **consumptieprijzen** betrekking heeft, door toepassing van een **vermenigvuldigingscoëfficiënt** voor indexering, die overeenstemt met het door dit indexcijfer bereikte peil.

## Betaling

§5. De laatste werkdag van de lopende maand van prestatie, of de voorafgaande werkdag indien de laatste werkdag op een zondag of op een feestdag valt, wordt het normale maandloon en eventuele **meerprestaties** van de betrokken werknemer uitbetaald. De rechtzetting op basis van laattijdig ingevoerde elementen geschiedt op de laatste werkdag van de volgende maand.

## Aanstelling in een functie van lagere kwalificatie

§6. Een werknemer die aangesteld wordt in een **lager** gekwalificeerde functie, behoudt het **loon** van de hogere functie, indien de aanstelling in de lager gekwalificeerde functie het gevolg is van:

- 1° een fusie van ondernemingen ;
- 2° een administratieve reorganisatie, beslist door de onderneming;
- 3° een vermindering van de bekwaamheid als werknemer ten gevolge van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte voorkomend op de wettelijke lijst of erkend door het Fonds voor Beroepsziekten.

## Indexation des salaires

§4. Les salaires définis dans le barème suivent les fluctuations de la moyenne quadrimestrielle de l'indice santé publié à la fin de chaque mois au Moniteur belge et correspond au niveau 108,97 de l'index santé quadrimestriel (base 1996 = 100) de septembre 2001.

Les salaires sont adaptés à la hausse - et à la baisse avec immunisation d'un mois - le premier jour du mois qui suit le mois auquel se rapporte l'indice des prix à la consommation, par application d'un coefficient multiplicateur d'indexation qui correspond au niveau atteint par cet indice.

## Paiement

§5. Le dernier jour ouvrable du mois de prestation en cours, ou le jour ouvrable qui précède si le dernier jour ouvrable tombe un dimanche ou un jour férié, il est procédé au paiement du salaire mensuel normal et des éventuelles prestations supplémentaires du travailleur concerné. La rectification sur base d'éléments introduits tardivement a lieu le dernier jour ouvrable du mois qui suit.

## Affectation à une fonction de qualification moindre

§6. Un travailleur affecté à une fonction de qualification moindre garde le salaire de la fonction plus élevée, si l'affectation à une fonction de qualification moindre est consécutive :

- 1° à une fusion d'entreprises;
- 2° à une réorganisation administrative décidée par l'entreprise;
- 3° à une réduction des capacités du travailleur du fait d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle figurant sur la liste légale ou reconnue par le Fonds des maladies professionnelles.

Tijdelijke vervanging van een werknemer behorende tot een hogere salarisschijf

§7. Onder "tijdelijke vervanging" verstaat **men** uitsluitend de volledige en werkelijke vervanging van een werknemer, behorende tot een hogere weddenschijf, die tijdelijk verhinderd is zijn functie uit te oefenen.

De vervanger **moet** uitdrukkelijk en nominatief aangewezen zijn door een hiërarchisch meerdere.

**Om** ter gelegenheid van een tijdelijke vervanging aanspraak te kunnen **maken** op het aanvullend loon bepaald hieronder, moet de vervanger bij wijze van proef tijdelijke vervangingen vervuld hebben gedurende een totaal van ten **minste** dertig werkdagen, gespreid over een **periode** van drie opeenvolgende kalenderjaren.

De vervangingen tijdens vakantieperioden **komen** niet in aanmerking voor de berekening van de dertig dagen.

Het aanvullend loon voor tijdelijke vervanging wordt verkregen per volledige vervangingsdag.

Dit aanvullend loon is het verschil, op dagelijkse basis, tussen het werkelijke loon van de vervanger en het loon in de hogere weddenschijf overeenkomstig de anciënniteit van de vervanger aan de "**norm**".

Indien de tijdelijke vervanging een ononderbroken **periode** van 1 jaar bereikt wordt op dat ogenblik een beslissing genomen.

Hoofdstuk 5 - Arbeidsduur, arbeidsregimes, uurroosters

Arbeidsduur

Art. 5. §1. 1. **Iedere** werknemer moet 1 656,8 uren per jaar effectief presteren gespreid over 218 dagen.

Remplacement temporaire d'un travailleur appartenant à une plage salariale supérieure

§7. Par "remplacement temporaire", on entend exclusivement le remplacement complet et réel d'un agent d'une plage salariale supérieure, temporairement empêché d'exercer sa fonction.

Le remplaçant doit faire l'objet d'une désignation nominative expresse par un supérieur hiérarchique.

Pour pouvoir prétendre, lors d'un remplacement temporaire, au salaire complémentaire défini ci-dessous, le remplaçant doit avoir accompli à titre probatoire des remplacements temporaires d'une durée totale de trente jours ouvrables au moins sur une période de trois années civiles consécutives.

Les remplacements pendant des périodes de congé n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des trente jours.

Le salaire complémentaire de remplacement temporaire s'acquiert par journée entière de remplacement.

Ce salaire complémentaire est la différence sur base journalière, entre le salaire réel du remplaçant et le salaire dans la plage salariale supérieure conformément à l'ancienneté du travailleur remplaçant à la "norme".

Si le remplacement temporaire atteint une durée continue maximum d'un an, une décision intervient à ce moment en entreprise.

Chapitre 5 - Durée de travail, régimes de travail, horaires de travail

Durée de travail

Art. 5. §1<sup>er</sup>. 1. Chaque travailleur doit prester effectivement 1 656,8 heures de travail par an réparties sur 218 jours

De gelijkgestelde perioden voorzien in hoofdstuk 3 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 evenals de gronden van schorsing voorzien in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn in deze 1.656,8 uren inbegrepen

De wettelijke verlofdagen, 20 dagen, en de bijkomende vakantiedagen in toepassing van artikel 8, §1, van deze collectieve arbeidsovereenkomst, 13 dagen, zijn hiervan uitgesloten.

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis

2. Iedere werknemer presteert gemiddeld 35,83 uren per week rekening houdend met de toekenning van 13 bijkomende vakantiedagen die in mindering te brengen zijn op elke werktijdverkorting.

Werkelijk te presteren wekelijkse arbeidsduur

3. Iedere werknemer presteert 38 uren per week.

Werkelijk te presteren dagelijkse arbeidsduur

4. Iedere werknemer presteert 4 dagen van 7,75 uren van maandag tot donderdag en 1 dag van 7 uren op vrijdag of eventueel zaterdag indien deze dag beschouwd wordt als een gewone werkdag is.

In de glijdende of alternatieve uurroosters wordt de werkelijk te presteren dagelijkse arbeidsduur aangepast.

Valorisatie van de dag in gelijkgestelde periodes

5. Voor elke schorsingsdag van de arbeidsovereenkomst, worden 7,6 uren aangerekend.

Les périodes assimilés prévues au chapitre 3 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ainsi que les suspensions prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont incluses dans ces 1 656,8 heures

Les congés légaux, 20 jours et les jours de congé complémentaire en application de l'article 8, §1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail, 13 jours, en sont exclus.

Durée de travail hebdomadaire moyenne sur base

2. les travailleurs presentent en moyenne 35,83 heures par semaine compte tenu de l'octroi de 13 jours de congé complémentaires à valoir sur toute réduction du temps de travail

Durée de travail hebdomadaire de prestations

3. Chaque travailleur preste 38 heures par semaine.

Durée de travail journalière de prestations

4. Chaque travailleur preste 4 journées de 7,75 heures du lundi au jeudi et 1 journée de 7 heures le vendredi ou éventuellement le samedi si ce jour est considéré comme un jour de travail normal.

Dans les horaires glissants ou alternatifs, la durée de travail journalière de prestations est adaptée.

Valorisation de la journée en périodes assimilées

5. Chaque jour de suspension du contrat de travail, est comptabilisé à 7,6 heures.

## Arbeidsregimes

§2. De werknemers presteren 218 **dagen** per jaar: de berekening gebeurt **als volgt**:

365 dagen

- 52 zondagen
- 52 niet-gepresteerde dagen van de week, in principe de zaterdag
- 10 feestdagen
- 20 wettelijke vakantiedagen
- 13 bijkomende vakantiedagen die in mindering te brengen zijn op elke werktijdverkortingsvermindering.

Er bestaan 2 arbeidsregimes:

- het **regime** in discontinuïteit: de werknemer presteert 5 dagen per week;
- het **regime** in continuïteit: de werknemer presteert in functie van vooropgestelde beurtrollen die zonedig gespreid worden over 7 dagen per week.

## Uurroosters

### Dagelijkse prestatiegrens

§3. 1. De dagelijkse prestatiegrens bevindt zich tussen 6 uur en 20 uur.

### Normale uurroosters

2. Elke ondernemingsraad bepaalt in het arbeidsreglement de uurroosters die **normaal** van toepassing zijn binnen de onderneming, of de respectievelijke technische bedrijfseenheden.

## Régimes de travail

§2. Les travailleurs présentent 218 jours par an: le calcul s'en effectue comme suit:

365 jours

- 52 dimanches
- 52 jours non **prestés** de la semaine, en principe le samedi
- 10 jours fériés
- 20 jours de congé légal
- 13 jours de congé à valoir sur une réduction du temps de travail.

Il y a 2 régimes de travail:

- le régime de travail discontinu: le travailleur effectue ses prestations en 5 jours;
- le régime de travail continu: le travailleur effectue ses prestations selon des rôles prédéterminés étalés le cas échéant sur 7 jours/ semaine.

## Horaires

### Limite journalière des prestations

§3. 1<sup>er</sup>. L'horaire de travail se situe entre 6 et 20 heures

### Horaires normaux

2. Chaque conseil d'entreprise définit dans le règlement de travail les horaires qui sont normalement en vigueur au sein de l'entreprise, de l'industrie ou des unités techniques d'exploitation respectives.





Iedere werknemer wordt aangeworven in het raam van een glijdend uurrooster voor zover en zodra een controleerbaar **meetsysteem** wordt opgesteld. Het basisprincipe van een glijdend uurrooster bestaat in een zekere met de dienstnoodwendigheden verenigbare vrijheid in het bepalen van het uur van aankomst en van vertrek. Het **reglement** van het glijdend uurrooster wordt in **elke** ondernemingsraad en bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging uitgewerkt.

#### Andere uurroosters

Uurroosters bepaald in de ondernemingsraad en bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging

3. a. De ondernemingsraden kunnen **zelf** alternatieve uurroosters bepalen waarbij de volgende absolute maximumgrenzen **geëerbiedigd moeten** worden:

- de wekelijkse arbeidstijd **mag** 45 uren **niet** overschrijden;
- de dagelijkse arbeidstijd mag 12 uren niet overschrijden.

De werkgever voorkomt in de mate van het mogelijke dat op geen enkel ogenblik in de loop van het jaar de totale duur van de verrichte arbeid het werkelijk te presteren gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren, **vermenigvuldigd** met het aantal weken of delen van een week die reeds tijdens het jaar zijn verlopen, met **meer** dan 65 u overschrijdt.

#### Overlonen en voorafgaandelijke verwittiging

b. In de alternatieve uurroosters worden de eerste acht uren van de dag aan 100 pct. betaald, het negende en tiende uur aan 120 pct.. Het **elfde** en twaalfde uur worden betaald aan 150 pct. Deze **coëfficiënten** worden niet gecumuleerd met eventuele andere coëfficiënten.

Tous les travailleurs sont engagés dans le cadre d'un horaire glissant pour autant et dès qu'un système de mesurage contrôlable est mis en place. Le principe de base d'un horaire glissant est une certaine liberté compatible avec les impératifs de service dans des plages horaires de début et de fin de journée. Le règlement de l'horaire glissant est établi par chaque conseil d'entreprise et en cas d'absence avec la délégation syndicale.

#### Autres horaires

Horaires établis en conseil d'entreprise et en cas d'absence avec la délégation syndicale

3. a. Les conseils d'entreprise peuvent définir eux-même des horaires alternatifs tout en respectant les limites maximum absolues suivantes :

- le temps de travail hebdomadaire ne peut excéder les 45 heures ;
- le temps de travail journalier ne peut excéder les 12 heures .

L'employeur veille, dans la mesure du possible, à ce que, à aucun moment dans le courant de l'année, la durée totale du travail exécuté ne dépasse de plus de 65h la durée de travail moyenne hebdomadaire de prestations de 38 heures multipliée par le nombre de semaines ou partie de semaine déjà écoulés de l'année.

#### Sursalaires et avis préalable

c. Dans les horaires alternatifs, les huit premières heures de la journée sont payées à 100 p.c, la neuvième et la dixième heure sont payées à 120 p.c. La onzième et la douzième heure sont rémunérées à 150 p.c. Ces coefficients ne se cumulent pas avec d'autres éventuels coefficients.

Indien voor bepaalde tijdelijke werken beroep gedaan wordt op deze uurroosters, dienen de betrokken **werknemers ten minste** zeven kalenderdagen op voorhand hiervan verwittigd te worden.

#### Zaterdagprestaties

§4. In het **raam** van deze alternatieve uurroosters levert de werknemer per kalenderjaar maximaal 10 zaterdagprestaties leveren. Het overloon voor deze prestaties bedraagt 50 **pct.** Deze **coëfficiënt** wordt **niet** gecumuleerd met eventuele andere coëfficiënten.

#### Verschoven uurrooster

§5. Er is sprake van een "verschoven uurrooster" indien geen **alternatief** uurrooster is toegewezen en wanneer **men** minimaal 4 uren verschuift ten overstaan van het bestaande uurrooster van de werknemer.

Het overloon verbonden aan de verschuiving bedraagt 10 **pct.** en heeft betrekking op het geheel van de prestaties.

#### Meting

§ 6. Een **controleerbaar** meetsysteem wordt opgesteld voor het registreren van de prestaties die verricht worden in het raam van alternatieve, verschoven en glijdende uurroosters.

#### Toe te passen uurrooster

§7. De werknemer **mag** niet weigeren een uurrooster uit te voeren dat in artikel 5 bepaald is.

S'il est fait appel à ces horaires pour des travaux temporaires définis, les travailleurs concernés doivent en être avertis au moins sept jours civils à l'avance.

#### Prestations de samedi

§4. Dans le cadre de ces horaires alternatifs, le travailleur fournit maximum 10 prestations le samedi par année civile. Le sursalaire pour ces prestations s'élève à 50 **p.c.** Ce coefficient ne se cumule pas avec d'autres éventuels coefficients.

#### Horaire décalé

§5. Il y a horaire décalé **lorsqu'aucun** horaire alternatif n'est fixé et s'il y a décalage de 4 heures minimum par rapport à l'horaire existant du travailleur.

Le sursalaire lié au décalage s'élève à 10 **p.c.** et porte sur la totalité des prestations.

§6. Un système de mesurage contrôlable est mis en place pour l'enregistrement des prestations fournies dans le cadre des horaires alternatifs, des horaires décalés et des horaires glissants.

#### Horaire applicable

§7. Le travailleur ne peut refuser d'effectuer un horaire qui est déterminé dans l'article 5.

## Hoofdstuk 6 - Specifieke regelingen

### Continudienst - dienst in opeenvolgende ploegen

#### Begrippen

Art. 6. §1. 1. "Continudienst" is een **arbeidsorganisatie** die 24uren op 24uren en 7 dagen op 7 dagen dekt.

"Dienst in opeenvolgende ploegen" is een arbeidsorganisatie die :

- de daguren tussen 6 uur en 22 uur dekt. De beurten bedragen 8 uren;
- de eventuele nachtprestaties **lopen** van 22 uur tot 6 uur.

#### Verhogingscoëfficiënt

2. Een verhogingscoëfficiënt wordt toegepast op het maandloon van de **werknemers** die in continudienst werken.

Voor de vaststelling van deze verhogingscoëfficiënt wordt rekening gehouden met :

- a. de nachtdienst;
- b. het werk tijdens de dagdienst tussen 6 uur en 22 uur;
- c. de zaterdagdienst;
- d. de zondagdienst.

Voor de vaststelling van deze **coëfficiënt** wordt rekening gehouden met het stelsel van de ononderbroken arbeidsregeling.

Voor het zaterdag werk bedraagt het overloon 100 pct.;

voor het zondag werk bedraagt het overloon 100 pct.;

voor de nachtdiensten bedraagt het overloon 25 pct.;

voor de dagdiensten bedraagt het overloon 10 pct.

## Chapitre 6 - Règlements spécifiques

### Service continu - service en équipes successives

#### Notions

Art. 6. §1<sup>er</sup>. 1. Le "service continu" est une organisation du travail couvrant 24 heures sur 24 heures et 7 jours sur 7 jours.

Le "service en équipes successives" est une organisation de travail :

- couvrant les heures de jour entre 6 heures et 22 heures. Les pauses sont de 8 heures ;
- les éventuelles prestations de nuit ont lieu de 22 heures à 6 heures.

#### Coefficient de majoration

2. Un coefficient de majoration est appliqué au salaire mensuel des travailleurs travaillant en service continu.

Ce coefficient de majoration est établi il est tenu compte:

- a. de la pause de nuit;
- b. du travail dans les pauses de jour entre 6 et 22 heures;
- c. des pauses du samedi;
- d. des pauses du dimanche.

Ce coefficient est établi il est tenu compte du régime d'organisation du travail sans aucune interruption.

Pour le travail du samedi, le sursalaire s'élève à 100 p.c.;

pour le travail du dimanche, le sursalaire s'élève à 100 p.c.

pour les pauses de nuit, le sursalaire s'élève à 25 p.c.;

pour les pauses de jour, le sursalaire s'élève à 10 p.c.



De forfaitaire verhogingscoëfficiënt bedraagt thans in functie van de werkelijk te presteren wekelijkse arbeidsduur van 38 uur in een :

- zes weken ploegenstelsel : 1,31 pct.;
- zeven weken ploegenstelsel : 1,26 pct.;
- acht weken ploegenstelsel : 1,23 pct.

De berekeningsmethode is opgenomen in bijlage 2 en kan op andere stelsels worden toegepast.

De verhogingscoëfficiënt wordt toegepast op:

- het maandloon verbonden aan **elke** effectieve arbeidsmaand;
- het maandloon van de **maand** tijdens dewelke de werknemer zijn jaarlijkse wettelijke en conventionele bijkomende vakantie **neemt**;
- de 13<sup>de</sup> maand;
- het loon dat als basis genomen wordt voor de berekening van de uitkeringen verleend als gewaarborgd inkomen in **geval** van een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg van of naar het werk, of in geval van beroepsziekte gedurende het 1<sup>ste</sup> jaar.

Deze **coëfficiënt** wordt toegepast in zoverre de solidariteitsregel gerespecteerd wordt volgens de in bijlage 3 opgenomen beginselen.

Deze **coëfficiënt** wordt niet toegepast op het loon dat als basis genomen wordt voor de berekening van :

- de jubilarispremie;
- het aanvullend pensioeninkomen voor ouderdom, ziekte, invaliditeit en overleving;
- het gewaarborgd maandloon.

Verhoging van het loon voor werk in opeenvolgende ploegen

3. In geval van dienst in opeenvolgende ploegen gedurende de daguren tussen 6 uur en 22 uur wordt een verhogingscoëfficiënt van 10 pct. op de totale prestatie toegekend.

Le coefficient forfaitaire de majoration s'élève actuellement, en fonction de la durée du temps de travail hebdomadaire de prestations de 38 heures, dans un :

- régime de six semaines/équipes : 1,31 p.c.;
- régime de sept semaines/équipes : 1,26 p.c.;
- régime de huit semaines/équipes : 1,23 p.c.

La méthode de calcul est reprise en annexe 2 et peut être appliquée à d'autres régimes.

Le coefficient de majoration est appliqué sur :

- le salaire mensuel afférent à chaque mois de prestations effectives;
- le salaire du mois au cours duquel le travailleur prend ses vacances annuelles légales et conventionnelles complémentaires;
- de 13<sup>de</sup> maand;
- le salaire pris comme base pour le calcul des allocations octroyées en tant que revenu garanti en cas d'accident du travail ou d'accident sur le chemin du ou vers le travail, ou en cas de maladie professionnelle pendant la 1<sup>ère</sup> année.

Ce coefficient est appliqué pour autant que la règle de **solidarité** soit respectée selon les principes reprises en annexe 3.

Ce coefficient ne s'applique pas au salaire servant de base au calcul :

- de la prime de jubilé;
- des compléments de ressources de retraite, de maladie, d'invalidité et de survie;
- du salaire mensuel garanti.

Majoration du salaire pour les travaux effectués en équipes successives

3. En cas de service en équipes successives pendant les heures de jour comprises entre 6 heures et 22 heures, un coefficient de majoration de 10 p.c. est octroyé sur la totalité de la prestation.

In geval van dienst in opeenvolgende ploegen gedurende dag- en nachturen worden de specifieke coëfficiënten van 10 pct. en van 25 pct. voor de nachtdienst toegekend.

#### Verhogingscoëfficiënt voor nachtarbeid

4. De verhogingscoëfficiënt voor nachtarbeid bedraagt 25 p.ct. Onder "nachtarbeid" worden de prestaties van 22 uur tot 6 uur of van 23 uur tot 7 uur verstaan.

5. De prestaties in continudienst en integratie in een wachtdienst kunnen slechts na akkoord van de werknemer plaatsvinden.

#### Wacht

Soorten wacht: interventiewacht en telewacht

#### Begrippen

§2. 1. De werknemer van wacht heeft een handelings- en bewegingsvrijheid die verenigbaar is met de uitoefening van zijn wacht. Hij kan via alle door de werkgever bepaalde communicatiemiddelen opgeroepen worden.

Er bestaan 2 soorten wacht:

- Een "interventiewacht ter plaatse": deze wacht heeft tot doel in gevallen van hoogdringendheid en in een door de werkgever bepaalde maximumtermijn tussen te komen op het net of bij een klant in de sector vastgelegd door de werkgever.
- Een "telewacht": de tussenkomsten van de werknemer worden telefonisch of via computer uitgevoerd.

#### Verhogingscoëfficiënt

##### Interventiewacht ter plaatse

2. a. De verhogingscoëfficiënt voor interventiewacht wordt toegepast op het maandloon van de werknemers die een wachtdienst waarnemen.

En cas de service en équipes successives pendant les heures de jour et de nuit, les coefficients spécifiques de 10 p.c. et de 25 p.c. pour les prestations de nuit sont octroyés.

#### Coefficient de majoration pour le travail de nuit

4. Le coefficient de majoration pour le travail de la pause de nuit est de 25 p.c. On entend par pause de nuit les pauses de 22 heures à 6 heures ou de 23 heures à 7 heures.

5. Les prestations dans un horaire de travail en continu et l'intégration dans un service de garde ne peuvent avoir lieu que moyennant l'accord du travailleur.

#### Garde

Types de garde: garde d'intervention et télégarde

#### Notions

§2. 1. Le travailleur de garde a une liberté de mouvement et d'activité compatible avec l'exercice de sa garde. Il est susceptible d'être sollicité par tout moyen de communication déterminé par l'employeur.

Il existe deux sortes de gardes :

- Une "garde d'intervention sur place" : le but de cette garde est d'intervenir dans les cas d'urgence et dans un délai maximum fixé par l'employeur sur le réseau ou chez un client dans le secteur qui lui est attribué.
- Une "télégarde" : les interventions du travailleur sont effectuées par téléphone ou par ordinateur

#### Coefficient de majoration

##### Garde d'intervention sur place

2. a. Le coefficient de majoration pour garde d'intervention est applicable au salaire mensuel des travailleurs qui effectuent une garde.

Voor een verzekerde wachttag tussen maandag en vrijdag is de verhogingscoëfficiënt gelijk aan 1,0158 per wachttag.

Voor een verzekerde wachttag op zaterdag, zondag of feestdag is de verhogingscoëfficiënt verdubbeld, wat op 1,0316 neerkomt.

Voor een wachtweek gedurende 7 opeenvolgende dagen is de **coëfficiënt** gelijk aan 1,1422.

Voor een wachtweek die een feestdag bevat, is de **coëfficiënt** dan gelijk aan 1,1580.

#### Telewacht

b. De **helft** van de in artikel 6, §2, 2, a, bepaalde coëfficiënten voor interventiewachten wordt toegepast.

#### Betalingsmodaliteiten

c. De wacht wordt in beginsel gepresteerd volgens een vaste beurtrol en met toepassing van de solidariteitsregel; de betaling gebeurt forfaitair per **maand** en heeft invloed op de **13<sup>de</sup>** maand en het dubbel vakantiegeld.

Indien de wacht tijdens een week of een dag bij wijze gebeurt buiten de vaste beurtrol en zonder toepassing van de solidariteitsregel, gebeurt de betaling per wacht.

Effectieve wachtprestaties tijdens de wachtdiensten (artikel 26 §§ 1 en 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971), inhaalrust, betaling van het **loon**

3. Effectieve wachtprestaties op een dag van de week met inbegrip van de niet gepresterde werkdag: indien effectieve arbeidsuren **worden** verricht, wordt geen inhaalrust verleend voor deze uren en het hieraan verbonden loon wordt betaald.

Pour une garde d'une journée assurée du lundi au vendredi, le coefficient de majoration est égal à 1,0158 par journée de garde

Pour une garde d'une journée assurée le samedi, le dimanche ou un jour férié, le coefficient de majoration est doublé, ce qui équivaut à 1,0316.

Pour une semaine de garde de 7 jours d'affilée, le coefficient est de 1,1422.

Pour une semaine de garde comprenant un jour férié, le coefficient est donc de 1,158.

#### Télégarde

b. La moitié des coefficients des gardes d'intervention est appliquée.

#### Modalités de paiement

c. La garde est assurée en principe selon un rôle fixe et avec application de la règle de solidarité ; le paiement de la garde est forfaitaire par mois et porte effet sur le **13<sup>ème</sup>** mois et le double pécule de vacances.

Si la garde de la semaine ou de la journée est assurée en dehors d'un rôle fixe et sans application de la règle de solidarité le paiement se fait par garde.

Prestations de garde effectives pendant les gardes (article 26 §§1 et 2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971), repos compensatoire, paiement du salaire

3. Prestations de garde effectives un jour de semaine y compris le jour ouvrable non **presté**: si des heures de travail effectif sont fournies, aucun repos compensatoire n' est accordé pour ces heures; le salaire en est payé.

Effectieve wachtprestaties op een zondag of een feestdag: indien effectieve arbeidsuren op een zondag of op een feestdag worden verricht, worden ze **gecompenseerd** volgens de hierna vermelde principes met betrekking tot overuren op een zondag.

Overlonen voor effectieve wachtprestaties in het raam van artikel 26 §§1 en 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971

4. De overlonen van toepassing zijn deze voorzien in geval van prestatie van overuren zoals bepaald in artikel 6, §3.

5. De werknemer **mag** niet weigeren een wacht uit te voeren waarvan de beurtrol gelijk of **lager** is dan 1 week op 4 weken. Uitzonderlijk kan dit **tijdelijk** 1 week op 3 weken zijn.

## Overuren

### Algemene regels

§3. 1. De ondernemingen verbinden zich ertoe het verrichten van overuren te beperken tot een met de werkelijke eisen van de dienst verenigbaar minimum, behoudens de gevallen van overmacht en tevens rekening houdend met de wettelijke beperkingen terzake.

### Definities

2. a. Worden als "overuren" beschouwd de arbeidsuren volbracht boven de dagelijkse grens vastgesteld in het uurrooster dat van toepassing is op de werknemer op het moment van de prestatie, te weten:

- in het raam van een normaal vast uurrooster, zijn de overuren degene die dit uurrooster **overschrijden, m.a.w** boven de 7,75 uren voor de 4 dagen van de week waarop **men** 7,75 uren, in principe van maandag tot donderdag, en boven de 7 uren voor de 5<sup>de</sup> prestatiedag van de week;

Prestations de garde effectives un dimanche ou un jour férié: si des heures de travail effectif sont fournies un dimanche ou un jour férié, elles sont compensées selon les principes repris ci-dessous concernant les heures supplémentaires prestées un dimanche.

Sursalaires pour ces prestations de garde effectives dans le cadre de l'article 26 §§ 1 et 2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971

4. Les sursalaires applicables sont ceux prévus ci-dessous en cas de prestation d'heures supplémentaires, comme prévu à l'article 6, §3.

5. Le travailleur ne peut refuser d'effectuer une garde dont le rôle est égal ou inférieur à une semaine sur 4. A titre exceptionnel, ceci peut être temporairement 1 semaine sur 3.

## Heures supplémentaires

### Règles générales

§3. 1. Les entreprises s'engagent à limiter la prestation d'heures supplémentaires au minimum compatible avec les besoins réels du service, sauf cas de force majeure et en tenant compte également des limitations légales en la matière.

### Définitions

2. a. Sont considérées comme "heures supplémentaires" les heures de travail effectuées au-delà de la limite journalière définie dans l'horaire applicable au travailleur au moment de la prestation; c'est-à-dire :

- dans le cadre d'un horaire normal fixe, les heures supplémentaires sont celles qui dépassent cet horaire, soit au-delà de 7,75 heures les 4 journées de la semaine où l'on preste 7,75 heures, en principe du lundi au jeudi, et au-delà de 7 heures le 5<sup>eme</sup> jour de prestation de la semaine;



- in het **raam** van een normaal glijdend uurrooster, zijn de overuren degene die de maximale duur van de dag overschrijden, **m.a.w.** 9 uren;
  - in het raam van een alternatief uurrooster, zijn de overuren degene die de voorziene arbeidsduur van het uurrooster van de dag waarop deze prestatie verricht wordt, overschrijden;
  - de wekelijkse grens van 38 uren
  - de gelijkgestelde perioden **vermeld** in artikel 5, §1, a. zijn in deze grens inbegrepen;
  - en, in ieder **geval**, boven de jaargrens van 1656,8 uren **zoals** vastgesteld in artikel 5, §1 hierboven.
- dans le cadre d'un horaire normal glissant, les heures supplémentaires sont celles qui dépassent la durée maximale de la journée, soit 9 heures;
  - dans le cadre d'un horaire alternatif, les heures supplémentaires sont celles qui dépassent la durée du travail prévue pour l'horaire de la journée où a lieu cette prestation;
  - de la limite hebdomadaire de 38 heures;
  - sont **comprises** dans cette limite, les périodes assimilées prévues à l'article 5, §1<sup>er</sup>, a.
  - et, en tout état de cause, de la limite annuelle de 1656,8 heures, soit 1656,8 heures, telle qu'elle est définie dans l'article 5, 1<sup>er</sup>, ci-dessus.

b. Worden "**bijkomende uren**" genoemd, de uren verricht boven de deeltijdse contractuele wekelijkse arbeidstijd wanneer deze minder bedraagt dan de conventionele arbeidsduur van 38 uren per week en dit tot een maximum van 12 uren per **maand**.

b. Sont appelées "heures complémentaires", les heures effectuées au-delà de l'horaire contractuel hebdomadaire à temps partiel lorsque celui-ci est inférieur à l'horaire conventionnel de 38 heures dans le secteur gaz et électricité et ce jusqu'à un quota de 12 heures.

De uren die dit maximum overschrijden worden **als** overuren aangezien.

Les heures qui dépassent ce maximum sont considérées comme heures supplémentaires.

Lonen, overlonen en inhaalrust

Salaires, sursalaires et repos compensatoire

3. De gepresteerde overuren geven recht op inhaalrust of betaling van het loon wanneer inhaalrust door de wet **niet** voorzien is.

3. Les heures supplémentaires prestées donnent lieu à un repos compensatoire ou paiement du salaire lorsque le repos compensatoire n'est pas prévu par la loi.

Behoudens andersluidende reglementering zullen overuren gepresteerd in hierna volgende gevallen ter **gelegenheid** van een voorgekomen of dreigend ongeval of in het kader van dringende arbeid aan eigen machines en **installaties** in toepassing van art. 26, §§ 1 en 2 van de arbeidswet van 16 **maart** 1971, aanleiding geven tot betaling van het loon zonder inhaalrust.

Sauf réglementation contraire, les heures supplémentaires prestées dans les cas repris ci-dessous à l'occasion d'un accident survenu ou imminent ou dans le cadre de travaux urgents aux machines et installations propres en application de l'article 26, §§ 1, et 2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, donnent lieu à paiement du salaire sans compensation.

Een gedetailleerde tabel met de overurentypes wordt in bijlage 4 opgenomen.

Un tableau détaillé des types d'heures supplémentaires est repris en annexe 4.



## Modaliteiten van de inhaling

4. De onderstaande inhalingsmodaliteiten zijn van toepassing :

- a. de bijkomende uren en de overuren worden ingeschreven op de individuele maandelijkse rekening;
- b. de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging van de onderneming ontvangt maandelijks mededeling van een globale samenvattende staat van de overuren per type (zie eveneens bijlage 4);
- c. de inhaalrust wordt **overeenkomstig** art. 26bis, §3, 3<sup>e</sup> lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 in volledige dagen **opgenomen** binnen de door de wet voorziene **termijnen** (zie bijlage 4) en met akkoord van de **hiërarchie**; met akkoord van de **hiërarchie** kan deze ook opgenomen worden in fracties van minimum 2 uren.
- d. **elke** volledige inhaalrustdag is gelijk aan 7,6 uren;
- e. indien de driemaandelijkse rekening, opgemaakt zoals hierboven bepaald is, het recht op een fractioneel aantal inhaalrustdagen aangeeft, wordt de fractie van het ene kwartaal op het andere overgedragen tot dat de **som** van de fracties gelijk is aan de bovengenoemde **deler** en **aldus recht** geeft op een dag inhaalrust;
- f. de inhaalrustdagen opgelegd door de wet worden bij voorkeur zo spoedig als mogelijk opgenomen op verzoek van de **werknemer**, naargelang de dienst het toelaat, en in ieder **geval** binnen de termijn voorgeschreven door de wet;
- g. voor de gevallen waarvoor de wet geen inhaalrust voorziet, worden de prestaties betaald.

## Betalingsmodaliteiten

5. De overuren verricht in overschrijding van de dagelijkse, wekelijkse of jaarlijkse arbeidstijd van de werknemer, worden samengeteld; de arbeid verricht gedurende de dag waarop normaal **niet** wordt gewerkt, wordt aan het totaal toegevoegd.

## Modalités de la compensation

4. Les modalités de compensation suivantes sont d'application :

- a. les heures complémentaires et supplémentaires sont portées au compte individuel mensuel;
- b. le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale du siège reçoit mensuellement communication d'un état récapitulatif global des heures supplémentaires par type d'heure (voir également en annexe 4);
- c. les congés compensatoires sont pris conformément à l'article 26bis, § 3, 3<sup>ème</sup> alinéa de la loi sur le travail du 16 mars 1971 par jours entiers dans les délais impartis par la loi (voir annexe 4) et moyennant l'accord de la hiérarchie; ils peuvent, avec l'accord de la hiérarchie, être pris par fraction de minimum 2 heures.
- d. chaque jour complet de congé compensatoire équivaut à 7,6 heures;
- e. si établi comme il est dit ci-dessus, le compte trimestriel fait apparaître le droit à un nombre fractionnaire de **jours** de compensation, la fraction est reportée d'un trimestre à l'autre pour donner lieu à l'octroi d'un jour compensatoire dès que la somme des fractions se trouve égale au diviseur sus indiqué;
- f. les jours de repos compensatoire imposés par la loi sont pris, de préférence, le plus rapidement possible à la demande du travailleur, selon les possibilités du service et en tout cas dans les délais prescrits par la loi ;
- g. pour les cas où la loi ne prévoit pas de compensation, les prestations sont payées.

## Modalités de paiement

5. Les heures supplémentaires dûment justifiées par une nécessité de service, prestées en dépassement de l'horaire journalier, hebdomadaire ou annuel du travailleur sont totalisées; s'il est fourni du travail pendant le jour normalement chômé de la semaine, ces heures sont ajoutées au total.

Overeenkomstig de wet worden:

- al de uren van het **aldus** bekomen totaal betaald tegen een overloon van 50 pct.;
- de overuren verricht op een zondag, een wettelijke feestdag of zijn vervangingsdag tegen het overloon van 100 pct.

In uitzondering op de wettelijke bepalingen, worden de overuren verricht op een zaterdag tegen het overloon van 100 pct. betaald op voorwaarde dat op deze dag geen prestaties vooraf gepland waren in het **raam** van een alternatief uurrooster.

Voor de uren waarvoor inhaalrust bestaat, wordt de toeslag voor het overloon met de prestaties van de **maand** betaald. Voor de andere, waarbij geen inhaalrust bestaat wordt **zowel** het normale loon **als** het overloon met de prestaties van de maand betaald.

Voor de overuren, gepresteerd in het raam van een buitengewone **vermeerdering** van werk en tussenkomst ingeval van een voorgekomen of dreigend ongeval voor rekening van derden waarvoor de inhaalrust **niet** genomen is binnen de door de wet voorziene 6 maanden, wordt het normale loon betaald met de prestaties van de maand die **volgt** op die **periode** van 6 maanden.

#### Overurenkrediet

6. Er is een overurenkrediet van 65 uren voorzien in toepassing van artikel 26bis, §2bis van de arbeidswet van 16 **maart** 1971. Dit overurenkrediet van 65 uren is overdraagbaar naar het volgend kalenderjaar.

#### Onvoorziene terugroeping naar het werk

§4. Onder "onvoorziene terugroeping naar het werk" verstaat men de terugroeping van een werknemer die na volbrachte dagtaak naar huis is teruggekeerd of op een dag waarop hij niet werkt, wat de reden van deze inactiviteit ook **moge** zijn, en van deze eventuele terugroeping in de **loop** van de dag of voordien niet werd ingelicht. Het betreft hier werknemers die geen wachtdienst vervullen op het ogenblik van de terugroeping.

Conformément à la loi :

- toutes les heures du total ainsi obtenu sont payées au sursalaire de 50 p.c.;
- les heures supplémentaires prestées le dimanche, pendant un jour férié légal ou le jour de remplacement sont payées au sursalaire de 100 p.c.

Par exception à la loi, les heures supplémentaires prestées un samedi à condition qu'aucune prestation ne soit planifiée dans le cadre d'un horaire alternatif sont payées avec un sursalaire de 100 p.c.

Pour les heures pour lesquelles il y a un repos compensatoire, seul le sursalaire défini ci-dessus est payé avec les prestations du mois. Pour les autres, ou il n'y a pas de repos compensatoire, le salaire normal et le sursalaire sont payés avec les prestations du mois.

Pour les heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît de travail et intervention sur un accident survenu ou imminent pour compte de tiers, non compensées dans les 6 mois prévus par la loi, le salaire normal est payé avec les prestations du mois qui suit la fin de ce délai de 6 mois.

#### Crédit d'heures supplémentaires

6. Un crédit d'heures supplémentaires est prévu en application de l'article 26bis, §2bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Ce crédit d'heures de 65 heures peut être reporté à l'année suivante.

#### Rappel au travail imprévu

§4. Par "rappel au travail imprévu" on entend le rappel d'un travailleur rentré chez lui après avoir accompli sa tâche journalière ou un jour d'inactivité, quelle que soit la cause de cette inactivité, et qui n'a pas été informé de cet éventuel rappel, ni dans le courant de la journée, ni plus tôt. Il s'agit en l'occurrence de travailleurs qui n'assurent pas de service de garde au moment du rappel.

De verrichte arbeid wordt bezoldigd voor zijn werkelijke duur, overeenkomstig de bepalingen betreffende de overuren.

Bovendien wordt ter compensatie van de hinder die de werknemer ondervindt een forfaitaire vergoeding verleend overeenstemmend met 2 uren loon van de werknemer in geval van terugroeping naar het werk op een dag dat gewoonlijk gewerkt wordt, en met 4 uren loon van de werknemer in geval van terugroeping op een zaterdag, een zondag, een wettelijke feestdag of zijn vervangingsdag.

Deze forfaitaire vergoeding dekt de verplaatsingstijd naar de plaats van interventie en het ongemak.

Indien de werknemer zijn eigen voertuig gebruikt om zich naar de arbeidsplaats te begeven, wordt hem de heen- en terugrit betaald op basis van het geldende kilometer tarief voor dienstverplaatsingen met eigen voertuig.

Wanneer de werknemer wegens de terugroeping naar het werk uitgaven heeft moeten doen voor eten, ontvangt hij hiervoor een vergoeding op basis van een onkostennota overeenkomstig de regels van toepassing in de onderneming.

Verminderbare aanpassingspremie bij wijziging van de structuur van de wacht- en continudiensten

#### Reorganisatie

§ 5.1. Wanneer het bedrijf de organisatie van de wacht- en continudiensten wijzigt of afschaft, wordt aan de betrokken werknemers die minimum 3 jaar aaneensluitend zulke prestaties leverden, bij wijze van overgangmaatregel, een verminderbare aanpassingspremie toegekend voor een maximale periode van vijf jaar.

Gezondheidsredenen, disciplinaire redenen

2. Kan geen aanspraak maken op deze aanpassingspremie de werknemer die van de continudienst of wachtdienst ontheven wordt omwille:

Le travail effectué est rémunéré pour sa durée réelle, conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

En outre, il est accordé en plus, en compensation du dérangement imposé au travailleur, une rémunération forfaitaire correspondant à 2 heures de salaire horaire mensuel du travailleur en cas de rappel au travail pendant un jour habituel de travail, et à 4 heures de salaire horaire mensuel du travailleur en cas de rappel un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou le jour de remplacement de celui-ci.

Cette indemnité forfaitaire couvre le temps de déplacement vers le lieu d'intervention et le dérangement.

Si le travailleur fait usage de son véhicule personnel pour rejoindre le lieu de travail, le parcours aller-retour lui est payé sur base du tarif kilométrique en vigueur pour les déplacements de service avec véhicule personnel.

Si le travailleur est amené, du fait du rappel au travail, à exposer des frais de nourriture, il reçoit une indemnité sur base d'une note de frais conformément aux règlements d'application en la matière dans l'entreprise.

Prime d'adaptation réductible lors de la modification de la structure du service de garde et de service continu

#### Réorganisation

§ 5.1. Si l'entreprise vient à modifier ou à supprimer l'organisation du service de garde et de pause tournante, il est accordé aux travailleurs qui ont effectué pendant minimum 3 années consécutives de telles prestations, à titre de mesure transitoire, une prime d'adaptation réductible pendant une période de cinq ans maximum.

Raisons de santé, motif disciplinaire

2. Ne peut prétendre à cette prime d'adaptation, le travailleur retiré du service de pause tournante ou de garde en raison :

- van gezondheidsredenen ten gevolge van ziekte of ongeval "**privé-leven**", vastgesteld door zijn tussenkomst of door die van de onderneming;
  - eigen verzoek **om alle** andere redenen;
  - van ontheffing van de dienst om disciplinaire redenen, behoorlijk vastgesteld ingevolge de **procedure** bepaald in het **arbeidsreglement**.
- de raisons de santé consécutives à une maladie ou à un accident "**vie privée**" ou sur le chemin du et vers le travail, âablies à son intervention ou à celle de l'entreprise;
  - de sa propre demande pour toutes autres raisons;
  - de retrait du service pour motif disciplinaire dûment **établi** en suite de la procédure du règlement de travail.

### Arbeidsongeval en beroepsziekte

3. Indien een werknemer van de continudienst of wachtdienst ontheven wordt wegens gezondheidsredenen voortvloeiend uit een beroepsziekte of een arbeidsongeval, wordt de verminderbare aanpassing eveneens toegekend.

4. Deze verminderbare aanpassing wordt berekend en bepaald **als volgt**:

- a. berekeningsbasis :
- in **geval** van afschaffing: het geïndexeerd bedrag aan de laatste loonindex op het ogenblik van regimeverandering, van de wacht- of continuvergoeding, in euro uitgedrukt, op het ogenblik dat voor het laatst volgens bestaand **regime** werd gewerkt;
  - in geval van **vermindering** van de wacht- of continudienst: wordt dit bedrag volgens de pro rata van de vermindering aangepast.

### Indexering

b. Het bedrag wordt niet **meer** geïndexeerd.

c. Bepaling van de verminderbare aanpassingspremie: het bedrag van de aanpassingspremie, aangeduid in deze **collectieve** arbeidsovereenkomst, is degressief en is vastgesteld op:

- 100 **pct.** gedurende het eerste jaar;
- 80 **pct.** gedurende het tweede jaar;
- 60 **pct.** gedurende het derde jaar;
- 40 **pct.** gedurende het vierde jaar;
- 20 **pct.** gedurende het vijfde jaar;

om na het vijfde jaar algeheel te verdwijnen.

### Accident de travail et maladie professionnelle

3. Si un travailleur est retiré des services continu ou de garde pour des raisons de santé découlant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, la prime d'adaptation réductible est également octroyés.

4. Cette adaptation réductible est calculés et fixée comme suit :

- a. base de calcul :
- en cas de suppression: le montant indexé (dernier index salarial au moment du changement de régime) de l'indemnité de garde ou de continu, exprimé en euro, au moment où le régime existant a été appliqué pour la dernière fois;
  - en cas de diminution du service de ou pause tournante: ce montant est adapté selon le prorata de la diminution.

### Indexation

b. Le montant n'est plus indexé.

c. Détermination de la prime d'adaptation réductible: le montant de la prime d'adaptation, mentionné au §1., est degressif et est fixé à :

- 100 **p.c.** pendant la première année;
- 80 **p.c.** pendant la deuxième année;
- 60 **p.c.** pendant la troisième année;
- 40 **p.c.** pendant la quatrième année;
- 20 **p.c.** pendant la cinquième année;

pour disparaître complètement après la cinquième année.

d. **Aanrekening** en modaliteiten van betaling:

- de verminderbare aanpassing wordt, tezamen met het lopend maandloon, uitbetaald (13 maal per jaar);
- de verminderbare aanpassing **zal**, in aanmerking **komen** voor de berekening van het dubbel vakantiegeld;
- de loonwijzigingen resulterend uit anciënniteitsverhogingen, promotie of algemene verhogingen voor sociale programmatie, verminderen het bedrag van de verminderbare aanpassing.

5. De werknemers die uit de wacht- of continudienst worden verwijderd of van wie de dienst wordt **vermindert**, ingevolge de wijziging van de structuur van de diensten, genieten van de voorrang **om** terug in de wacht of continu te treden wanneer een gelijkwaardige functie in wacht of continu beschikbaar **komt**, hetzij in hun huidige, hetzij in een andere bedrijfseenheid, en die verenigbaar is met hun mogelijkheden. In voorkomend **geval** vervalt de verminderbare aanpassing.

6. Voor zover de vereiste opleiding of omscholing wordt verstrekt, **mag** de werknemer gedurende de **periode** van uitbetaling van de verminderbare aanpassings**premie** een aangeboden functie in wacht- of continudienst niet weigeren, wat het oorspronkelijk arbeids**regime** ook **moge** zijn. Bij het ongegrond weigeren van dergelijke aangeboden functie vervalt onmiddellijk de aanpassingspremie.

7. De verminderbare aanpassingspremie kan niet **gecumuleerd** worden met specifieke overlonen verbonden aan prestaties in een alternatief uurrooster, in een verschoven uurrooster, bij opeenvolgende ploegen, bij wacht- of continudiensten. Indien een werknemer, die van de verminderbare aanpassingspremie geniet, de hem gevraagde prestaties in verschoven uurrooster, wacht, continu of opeenvolgende ploegen zou weigeren, verliest hij onmiddellijk het voordeel van de verminderbare aanpassing.

d. Imputation et modalités de paiement :

- l'adaptation réductible est payée avec le salaire du mois en cours (13 fois par an);
- l'adaptation réductible sera prise en compte pour le calcul du double pécule de vacances;
- les modifications salariales découlant d'augmentations d'ancienneté, de promotions ou d'augmentation générale de programmation sociale, réduisent le montant de l'adaptation réductible.

5. Les travailleurs retirés du service de garde ou de continu ou soumis à une réduction d'un de ces services suite à la modification de la structure des services, bénéficient d'une **priorité** pour réintégrer la garde ou la pause tournante en cas de disponibilité d'une fonction comparable dans un service de garde ou de continu, soit dans leur entité actuelle, soit dans une autre entité, et qui est compatible avec leurs possibilités. Le cas **échéant**, l'adaptation réductible disparaît.

6. Pour autant que la formation ou recyclage requis ait été dispensé, le travailleur concerné ne peut, pendant la période de paiement de la prime d'adaptation réductible, refuser une fonction en garde ou en continu qui lui est proposée et ce quel que soit le régime de travail original. Le refus non fondé d'une telle fonction proposée entraîne la suppression immédiate de la prime d'adaptation.

7. La prime d'adaptation réductible ne peut être cumulée avec des sursalaires spécifiques liés aux prestations, en horaire alternatif, en horaire décalé, en équipes successives, en gardes ou en service continu. Si un travailleur bénéficiant de la prime d'adaptation réductible, refuse d'effectuer les prestations qui lui sont demandées, en horaire alternatif, en horaire décalé, en garde, en continu ou en équipes successives, il perd immédiatement l'avantage de l'adaptation réductible.

Overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan nachtarbeid slechts na akkoord van de **werknemer** plaatsvinden indien deze voorafgaandelijk geen nachtarbeid presteerde. Bij niet-akkoord wordt dit beschouwd als een gegronde reden van weigering.

8. De **verminderbare** aanpassing vervalt vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer de mogelijkheid heeft om in om het even **welk regime** van vervroegde uitstap te treden, ongeacht of hij van deze mogelijkheid gebruik **maakt** of niet.

9. Voor de werknemers met een “**bevoegdheidsverklaring in de nucleaire installaties**” zijn de regels voorzien in de bestaande akkoorden in de kerncentrales van toepassing.

#### Mobiliteit

§6. In afwachting van een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst zijn de **geldende** afspraken in de onderneming van toepassing.

#### Hoofdstuk 7 - Premies en andere voordelen

##### Eindejaarspremie

Art. 7. §1. **Samen** met de loonbetaling in december, wordt een eindejaarspremie uitbetaald gelijk aan één maandloon aan de werknemers met minimum één jaar dienst op 31 december.

De toekenning gebeurt naar rata van de gepresteerde maanden vanaf de aanwervingsdatum, voor diegenen die in het vorige jaar werden aangeworven.

Indien de werknemer niet **meer** in dienst is op 31 december, wordt de eindejaarspremie naar rata van de gepresteerde maanden verworven tenzij bij ontslag om dringende redenen.

Premies en overlonen zijn hiervan uitgesloten. De eindejaarspremie wordt niet opgenomen in de **berekening** van het vakantiegeld.

Conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail, les prestations en pause de nuit ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord exprès du travailleur si celui-ci n'effectuait pas précédemment du travail en pause de nuit. En cas de désaccord, ceci est considéré comme raison fondée de refus.

8. L'adaptation réductible disparaît dès le moment où le travailleur concerné a la possibilité d'accéder à un régime quelconque de départ anticipé, nonobstant le fait qu'il profite ou non de cette possibilité.

9. Pour les travailleurs des installations nucléaires possédant une habilitation, les règles prévues dans les accords existants dans les centrales nucléaires sont d'application.

#### Mobilité

§6. Dans l'attente d'une convention collective de travail spécifique les accords en vigueur dans l'entreprise est d'application.

#### Chapitre 7 - Primes et autres avantages

##### Prime de fin d'année

Art. 7. §1<sup>er</sup>. Une prime de fin d'année, équivalente à un mois de salaire, est payée avec le salaire de décembre aux travailleurs ayant minimum un an de service au 31 décembre de la même année.

L'octroi est effectué au prorata des mois **prestés** à partir de la date d'engagement, pour les personnes engagées l'année précédente.

Si le travailleur n'est plus en service au 31 décembre, la prime de fin d'année est acquise au prorata des mois **prestés**, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

Les primes et sursalaires en sont exclus. La prime de fin d'année n'entre pas dans le calcul du pécule de vacances.



### Premie, gekoppeld aan de evolutie van het dividend

§ 2. In de maand juni van elk jaar wordt een premie toegekend, gekoppeld aan de evolutie van het dividend van de onderneming.

De hoogte van deze premie bedraagt 371,85 EUR waarop vakantiegeld wordt berekend.

De waarde van deze premie van 371,85 EUR varieert proportioneel met de evolutie van het dividend gestort aan de aandeelhouders:

- indien het dividend van het afgesloten boekjaar **x pct.** hoger is dan het dividend van het vorige boekjaar, wordt de waarde van de premie 371,85 EUR  $(1 + (x:100))$  met een maximale stijging van 0,25 pct.;
- indien het dividend van het afgesloten boekjaar **x pct. lager** is dan het dividend van het vorige boekjaar, wordt de waarde van de premie 371,85 EUR  $(1 - (x:100))$  met een maximale daling van 0,25 pct.

### Korting op de producten gas en elektriciteit van de ondernemingen

§3. Een korting vastgelegd op basis van de wettelijke bepalingen terzake wordt verleend op de facturen voor verkoop aan particulieren van elektriciteit en gas en is van toepassing na het beëindigen van de proefperiode.

Deze korting geldt uitsluitend voor verbruik in België en is enkel van toepassing op de wettelijke woonplaats van de werknemer, te weten, de woonplaats vermeld op de fiscale fiche. Het wordt niet toegepast op een tweede verblijfplaats.

Deze korting geldt uitsluitend voor verbruik van gas en elektriciteit geproduceerd of vervoerd of geleverd of verkocht door de betrokken onderneming.

Deze korting geldt voor verbruik voor persoonlijke behoeften, evenals die van al de personen ten laste van de gerechtigde die onder hetzelfde dak **leven**, zijn **houshouden delen** en werkelijk tot zijn last zijn.

### Prime liée à l'évolution du dividende

§ 2. Une prime liée à l'évolution du dividende de l'entreprise est octroyée chaque année en juin.

Le montant de cette prime est de 371,85 EUR sur lequel est calculé le pécule de vacances.

La valeur de cette prime de 371,85 EUR varie selon l'évolution du dividende versé aux actionnaires :

- si le dividende de l'année clôturée est **x p.c. supérieur** au dividende de l'année précédente, la valeur de la prime est de 371,85 EUR  $(1 + (x :100))$  avec une augmentation maximale de 0,25 p.c.;
- si le dividende de l'année clôturée est **x p.c. inférieur** au dividende de l'année précédente, la valeur de la prime est de 371,85 EUR  $(1 - (x :100))$  avec une diminution maximale de 0,25 p.c.

### Réduction sur les produits gaz et électricité des entreprises

§3. Une réduction établie sur base des dispositions légales en la matière octroyée sur les factures de vente aux particuliers de l'électricité et du gaz est d'application après la fin de la période d'essai.

Cette réduction est uniquement valable pour la consommation en Belgique et est seulement d'application au domicile légal du travailleur, à savoir, le domicile mentionné sur la fiche fiscale. Il n'est pas appliqué aux consommations une seconde résidence.

Cette réduction est uniquement valable pour la consommation du gaz et de l'électricité produite ou transportée ou distribuée ou vendue par l'entreprise concernée.

Cette réduction s'applique aux consommations pour les besoins personnels ainsi que pour les personnes à charge de l'ayant droit résidant sous le même toit, faisant partie du ménage et étant réellement à charge.

De voor handels-, ambachts- en landbouwdoeleinden verbruikte **energie komt** niet in aanmerking.

Indien het verbruik niet **opneembaar** is, in de uitzonderlijke gevallen waarbij de gerechtigde geen meter op zijn naam heeft, **moet** een gelijkwaardige formule **worden** toegepast om het tariefvoordeel te berekenen in functie van het aantal personen die in het gezin **leven** waartoe de werknemer behoort.

## Gezondheidszorgen en hospitalisatie

§4. 1. Conform de aanbeveling van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van 3 augustus 2000 wordt de tegemoetkoming van de ondernemingen in de kosten van medische behandelingen en van **farmaceutische** voorschriften uitgevoerd door een bevoegde en gespecialiseerde verzekeringsmaatschappij op basis van controleerbare en originele kostenstaten.

Het Fonds voor Aanvullende Vergoedingen (FAV) van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf is, conform zijn statuten, belast met en waakt over de uitvoering.

2. Voor zover ze aanleiding geven **tot** een wettelijke tegemoetkoming, dat ze door een geneesheer voorgeschreven of uitgevoerd zijn, en dat ze gemaakt werden buiten hospitalisatie, zijn gedekt:

- **alle** kosten in verband met een medische behandeling;
- **alle** aankopen van geneesmiddelen, door een geneesheer voor de verzekerde voorgeschreven
- in het algemeen, **alle** ambulante kosten met tussenkomst van de Ziekte en Invaliditeitsverzekering, sector der geneeskundige verzorging, **stelsel der werknemers**;
- de magistrale bereidingen, met of zonder tegemoetkoming van de Ziekte en Invaliditeitsverzekering, sector der geneeskundige verzorging, stelsel der werknemers.

De tegemoetkoming bestaat in het verschil tussen de gemaakte kosten voor dewelke er een wettelijke tegemoetkoming is en het bedrag van de wettelijke tegemoetkoming.

La consommation d'énergie à des fins commerciales, artisanales et agricoles n'est pas prise en considération.

S'il n'est pas possible de relever la consommation, dans les cas exceptionnels où l'ayant droit n'a pas de compteur à son nom, une formule d'équivalence doit être appliquée pour le calcul de la réduction tarifaire en fonction du nombre de personnes vivant dans le ménage auquel appartient le travailleur.

## Soins de santé et hospitalisation

§4. 1. Conformément à la recommandation de la Commission pour la protection de la vie privée du 3 août 2000, le remboursement des entreprises dans les coûts des soins médicaux et des prescriptions pharmaceutiques est effectué par une compagnie d'assurance spécialisée compétente, sur base d'états de frais originaux et contrôlables.

Le Fonds pour allocations complémentaires (FAC), conformément à ses statuts, est chargé de et veille à l'exécution.

2. Dans la mesure où ils donnent droit à une intervention légale, où ils sont **prescrits** ou **prestés** par un médecin et où ils ont lieu en dehors de toute hospitalisation, sont remboursés:

- tous les frais ayant trait au traitement médical;
- tous les achats de médicaments prescrits par un médecin à l'assuré;
- en général, tous les frais ambulatoires pour lesquels il y a intervention de l'Assurance maladie et invalidité, secteur du régime médical des soins de santé pour les travailleurs;
- les préparations magistrales, avec ou sans intervention de l'Assurance maladie et invalidité, secteur du régime médical des soins de santé pour les travailleurs.

L'intervention représente la différence entre les frais encourus pour lesquels il y a une intervention légale et le montant de l'intervention légale.



De tegemoetkoming is in principe gelijk aan 100 pct. van dit verschil **maar** is beperkt tot het bedrag van de wettelijke tegemoetkoming voor iedere prestatie, vóór toepassing van de vrijstelling.

L'intervention est égale en principe à 100 p.c. de cette différence mais est limitée au montant de l'intervention légale pour toute prestation et ce avant application de la franchise.

3. De tegemoetkomingen voor medische behandelingen en farmaceutische voorschriften voor het personeelslid worden verleend zodra zijn kosten per jaar de vrijstelling van 24,79 EUR overschrijden, indexeerbaar aan de loonindex van de **maand** januari.

3. Les interventions pour traitements médicaux et prescriptions pharmaceutiques sont octroyées dès que ses frais, par an, dépassent la franchise de 24,79 EUR, indexable à l'index salaire du mois de janvier.

4. Eventuele uitbreidingen aan de **bovenvermelde** tegemoetkomingen dienen gefinancierd te worden door het budget sociaal fonds van de onderneming of technische bedrijfseenheid van de betrokken werknemer.

D'éventuelles extensions aux interventions susmentionnées doivent être financées par le budget fonds social de l'entreprise ou de l'unité technique d'exploitation du travailleur concerné.

#### Basisdekking hospitalisatie

#### Couverture de base hospitalisation

5. Een basisdekking hospitalisatie met een vaste vrijstelling van 123,95 EUR per verzekerde persoon en per jaar wordt voorzien.

5. Il est prévu une couverture de base hospitalisation avec une franchise fixe de 123,95 EUR, par personne assurée et par an.

De vzw Fonds voor Aanvullende Vergoeding (FAV) bepaalt de modaliteiten hiervan.

L'asbl Fonds pour allocations complémentaire (FAC) en établit les modalités

Waarborg van inkomen in **geval** van ziekte en ongeval **privé-leven**, in geval van beroepsziekte en arbeidsongeval

Garantie de ressources en cas de maladie et accident vie privée, en cas de maladie professionnelle et accident du travail

Ziekte van **minder** dan één jaar

Maladies de moins d'un an

§5.1. Een waarborg van inkomen wordt verleend **ingeval** van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. **Geen enkel** overloon of **premie**, met uitzondering van de eindejaarspremie, wordt in de basis van deze waarborg van inkomen opgenomen.

§5.1. Une garantie de ressources est accordée en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou accident. **Aucun sursalaire** ou prime, à l'exception de la prime de fin d'année, n'entre dans la base de cette garantie de ressources.

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen, wordt de eerste maand arbeidsongeschiktheid gedekt door het **ge**waarborgd loon houdende **alle** elementen die bepaald zijn bij de normale betaling van het loon alsof de werknemer actief was.

Conformément aux dispositions légales, le premier mois d'incapacité de travail est couvert par le salaire garanti avec tous les éléments définis en cas de paiement normal comme si le travailleur était actif.

Vanaf de 31<sup>ste</sup> dag wordt een **aanvulling** op de vergoeding van de mutualiteit of op de wetsverzekering betaald door een verzekeringsorganisme.

De tegemoetkoming van de verzekeraar bestaat uit een bruto aanvulling die de inkomsten van de werknemer tot 80 pct. van zijn referentie gewaarborgd loon optrekt.

In geval van terugkeer na een afwezigheid van 10 maanden, wordt een **controle** uitgevoerd om te bepalen of de werknemer in staat is om het werk te hervatten. Deze **controle** wordt in principe uitgevoerd door een door de werkgever aangeduide geneesheer; deze kan door een arbeidsgeneesheer uitgevoerd worden indien het Comité voor preventie en bescherming op het werk het voorziet.

Elk hervallen of nieuwe ziekte die binnen de 6 maanden van de hervatting voorkomt wordt met de vorige afwezigheid **gecumuleerd** zodat berekend kan worden of de werknemer een afwezigheid van 1 jaar bereikt.

#### Sociaal fonds

§6. Elk jaar wordt in de onderneming of de **technische** bedrijfseenheid een budget toegekend ten bedrage van 377,42 EUR aan index december 2000 = 106,27, per tewerkgestelde werknemer aan een in de door de ondernemingsraad paritair beheerd sociaal fonds.

Dit budget wordt aangewend voor de toekenning van sociaal **gerichte** voordelen.

A partir du 31<sup>ème</sup> jour, un complément à l'indemnité de mutuelle ou à l'**assurance-loi** est payé par un organisme assureur.

L'intervention de l'assureur consiste en un complément brut amenant les revenus du travailleur à 80 p.c. de son revenu garanti de référence.

En cas de retour après 10 mois d'absence, un contrôle d'aptitude à reprendre le travail est effectué. Ce contrôle est effectué en principe par un médecin désigné par l'employeur; il peut être effectué par le médecin du travail si le Comité pour la prévention et la protection au travail le prévoit.

Toute rechute ou nouvelle maladie intervenant dans les 6 mois de la reprise se cumule avec la précédente absence afin de calculer si le travailleur atteint une absence de 1 an.

#### Fonds social

§6. Chaque année, dans l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation, il est octroyé un budget d'un montant de 377,42 EUR par travailleur occupés, à l'index en date de décembre 2000 = 106,27, géré **paritairement** par le fonds social.

Ce budget est utilisé pour l'octroi d'avantages à caractère social.

## Maandelijkse toelage voor wettelijke hulpverlening

§7. Wanneer een werknemer die houder is van het getuigschrift afgeleverd door een met dat doel door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg erkend organisme, waarin zijn geschiktheid voor het toedienen van de eerste **hulp** bij een ongeval wordt vastgesteld, met zijn instemming belast wordt met het **verlenen** van die eerste hulp, ter uitvoering van de artikels 174, 176, 2° lid 2, en 177 van het Algemeen **Reglement** voor de **Arbeidsbescherming**, wordt hem vanaf de datum waarop hij met deze opdracht belast wordt een forfaitaire maandelijkse vergoeding van **14,11 EUR**, index basis 1996 = 100, toegekend. Ze is gekoppeld aan de schommelingen van de gezondheidsindex, zoals de lonen.

De vergoeding wordt maandelijks uitbetaald, **samen met het loon**.

De vergoeding wordt uitbetaald voor zover de werknemer werkelijk met de taak van hulpverlener belast is.

De vergoeding wordt niet toegekend aan het verplegingspersoneel, voor wie deze activiteit het blijvend hoofdelement van hun taak is.

## Jubilarispremie

§8. Een jubilarispremie gelijk aan 3 maanden loon wordt toegekend in de maand die volgt op de maand waarin de werknemer een anciënniteit van 25 jaar bereikt heeft in een onderneming.

Bij het bereiken van een anciënniteit van 30 jaar wordt een jubilarispremie gelijk aan 2 maanden loon toegekend, bij 35 jaar 1 maand loon.

## Allocation mensuelle pour secourisme légal

§ 7. Lorsqu'un travailleur porteur du certificat délivré par un organisme agréé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, constatant son aptitude à l'administration des premiers secours en cas d'accident, se voit confier, avec son accord, l'administration de ces secours [en exécution des articles 174, 176, 2°, al. 2 et 177 du Règlement général pour la protection du travail], il lui est attribué à partir de son affectation à cette mission, une allocation forfaitaire mensuelle de 14,11 EUR (base 1996 = 100). Elle est liée aux fluctuations de l'index santé, comme les salaires.

L'allocation est payée mensuellement, en même temps que le salaire.

L'allocation est payée pour autant que le travailleur demeure effectivement investi de sa mission de secouriste.

L'allocation n'est pas attribuée au personnel infirmier dont cette activité forme l'élément **principal** et permanent de leur emploi.

## Prime de jubilé

§8. Une prime de jubilé de 3 mois de salaire est octroyée le mois qui suit celui où le travailleur atteint 25 ans d'ancienneté dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Une prime de jubilé de 2 mois est octroyée à 30 ans d'ancienneté et d'1 mois à 35 ans d'ancienneté.



## Hoofdstuk 8 - Jaarlijkse vakantie

## Chapitre 8 - Congés annuels

## Aantal dagen

Art. 8. §1. De **werknemers** hebben benevens de wettelijke jaarlijkse vakantie, recht op 13 **bijkomende** vakantiedagen die in **minderung** te brengen zijn op **elke** werktijdverkortung vastgelegd in het kader van artikel 28 van de arbeidswet van 16 **maart** 1971 door collectieve **arbeidsovereenkomst algemeen** verbindend verklaard bij koninklijk besluit

Er is conventioneel overeengekomen dat een verlofdag voor werktijdverkortung gelijk is aan 10 minuten van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis.

De werknemer heeft het recht te beslissen **om** in de **loop** van het kalenderjaar het geheel of een gedeelte van deze 13 extralegale verlofdagen op te **nemen**.

Indien hij ze niet opneemt, wordt het **loon** dat betrekking heeft op de dagen die vóór 31 december van het kalenderjaar niet opgenomen worden, betaald met het loon van de **maand** januari die volgt.

## Opnemen van de verlofdagen

§2. De bovenwettelijke verlofdagen van een kalenderjaar kunnen worden opgenomen tegen einde februari van het volgend jaar.

De verlofdagen worden opgenomen in akkoord met de **hiërarchie** rekening houdend met de dienstnoodwendigheden, de wettelijke bepalingen en de door het arbeidsreglement vastgestelde bepalingen.

De verlofdagen kunnen uitzonderlijk opgenomen worden voor een **deel** van de dag met een minimum van 2 uren.

## Nombre de jours

Art. 8. §1<sup>er</sup>. Les travailleurs ont, outre les congés annuels légaux, droit à 13 jours de congé complémentaire à valoir sur toute réduction du temps de travail établie dans le cadre de l'article 28 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Il est conventionnellement établi qu'un jour de congé de réduction du temps de travail est équivalent à 10 minutes de la durée de travail hebdomadaire moyenne annuelle.

Le travailleur a le droit de décider au cours de l'année civile de prendre effectivement tout ou partie de ces 13 jours de congé extralégaux.

S'il ne les prend pas, le salaire afférent aux journées qui ne sont pas prises avant le 31 décembre de l'année civile, est payé en même temps que le salaire du mois de janvier qui suit.

## Prise des jours de congé

§2. Les congés extralégaux d'une année civile peuvent être prises pour la fin du mois de février de l'année suivante.

Les congés sont pris en accord avec la hiérarchie compte tenu des impératifs du service, des dispositions légales et des dispositions établies au règlement de travail.

Les congés peuvent être exceptionnellement pris pour une partie de journée avec un minimum de 2 heures.



## Valorisatie

### Valorisatie in tijd

§3.1. Voor een volledige dag, en wat het voorziene uurrooster van de **werknemer** voor deze dag ook **mag** zijn, worden 7,6 uren aangerekend.

Aangezien de valorisatie van een gelijkgestelde dag 7,6 uren bedraagt, wordt het verlof **als volgt** omgezet in uren, te weten  $(20 + 13) \times 7,6 \text{ uren} = 250,8 \text{ uren}$ .

### Valorisatie in loon van de bijkomende vakantiedagen

2. Het loon dat betrekking heeft op een niet opgenomen bijkomende vakantiedag in toepassing van artikel 8 §1 (alleen de 13 verlofdagen die in mindering te brengen zijn op **elke** arbeidsduurverkortung) wordt als volgt berekend: maandelijks uurloon  $\times 7,6$  uren.

3. De niet opgenomen vakantiedagen op het einde van februari worden uitbetaald.

### Enkel en dubbel vakantiegeld

§4. Bij de berekening van het wettelijk enkel en dubbel vakantiegeld wordt rekening gehouden met de overloren voortvloeiend uit de overuren, de alternatieve uurroosters, de uurroosters in opeenvolgende ploegen, de uurroosters voor continudiensten, de verschoven uurroosters en de wachtdiensten, die tijdens het vakantie-dienstjaar werden gepresteerd.

## Valorisation

### Valorisation en temps

§3. 1. Pour une journée complète, quel que soit l'horaire du travailleur pour ce jour, 7,6 heures sont comptabilisées.

Considérant que la valorisation de la journée en périodes assimilées est équivalente à 7,6 heures, le congé est reconverti en heures de la façon suivante,  $(20+13) \times 7,6 \text{ heures} = 250,8 \text{ heures}$ .

### Valorisation en salaire des jours de congé complémentaire

2. Le salaire afférent à une journée de congé non pris (des 13 jours de congé à valoir sur la réduction du temps de travail) est calculé comme suit: salaire horaire mensuel  $\times 7,6$  heures.

Les jours de congé qui n'ont pas été pris fin février sont payés

§4. Le calcul du simple et double pécule légal de vacances tient compte des sursalaires liés aux heures supplémentaires, aux horaires alternatifs, aux horaires en équipes successives, aux horaires en continu, aux horaires décalés et aux gardes, **prestés** au cours de l'exercice de vacances.

## Hoofdstuk 9 - Aanvullend inkomen voor ouderdom en overlijden

Art. 9. Aan de werknemers wordt een aanvullende verzekering voor ouderdom en overlijden toegekend. Het pensioenfonds “**Enerbel**” wordt hiertoe opgericht.

## Hoofdstuk 10 - Slotbepalingen

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 14, 3° van de wet van 15 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De voorzitter van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf heeft geconstateerd, bij protocol van 29 september 2003, gevoegd als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, dat **alle** organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, betrokken bij het arbeidsgeschil over de **loon-** en arbeidsvoorwaarden voor werknemers in dienst getreden op 1 januari 2002 of een latere datum in onderneming van de bedrijfstak, nadat de werkgevers van de bedrijfstak op 16 november 2001 een merendeel van de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten en collectieve akkoorden hadden opgezegd, hun instemming hebben betuigd met de inhoud van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## Chapitre 9 - Complément de retraite et de décès

Art. 9. Une assurance complémentaire de retraite et de décès est accordée aux travailleurs. Le Fonds de pension « Enerbel » est créé à cet effet.

## Chapitre 10 - Dispositions finales

Art. 10. La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 14, 3°, de la loi du 5 décembre 1968 concernant les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Le président a constaté, par protocole du 29 septembre 2003, joint en annexe de la présente convention collective de travail, que toutes les organisations représentées au sein de la commission paritaire, concernées par le conflit de travail sur les conditions de salaire et de travail pour les travailleurs entrés en service, le 1<sup>er</sup> janvier 2002 ou à une date ultérieure, dans une entreprise de la branche d'activité, après que les employeurs de la branche d'activité aient dénoncé la plupart des conventions collectives de travail et accords collectifs, ont marqué leur accord avec le contenu de la présente convention collective de travail.

## Salaris evolutie "basis 100 = basis 1996" voor nieuw aangeworvenen vanaf 01.01.2002 (maandbedragen in EUR)

Anc.	14-11		10		9		8		7		6-5		4-3		2-1	
	H1	H2	G1	G2	F1	F2	E1	E2	D1	D2	C1	C2	B1	B2	A1	A2
40	1.603,24	1.923,89	1.700,98	2.041,18	1.804,68	2.165,62	1.928,54	2.314,24	2.077,04	2.492,45	2.247,50	2.697,00	2.454,81	2.945,78	2.715,18	3.258,22
39	1.603,24	1.923,89	1.700,98	2.041,18	1.804,68	2.165,62	1.928,54	2.314,24	2.077,04	2.492,45	2.247,50	2.697,00	2.454,81	2.945,78	2.715,18	3.258,22
38	1.603,24	1.923,89	1.700,98	2.041,18	1.804,68	2.165,62	1.928,54	2.314,24	2.077,04	2.492,45	2.247,50	2.697,00	2.454,81	2.945,78	2.715,18	3.258,22
37	1.603,24	1.923,89	1.700,98	2.041,18	1.804,68	2.165,62	1.928,54	2.314,24	2.077,04	2.492,45	2.247,50	2.697,00	2.454,81	2.945,78	2.715,18	3.258,22
36	1.603,24	1.923,89	1.700,98	2.041,18	1.804,68	2.165,62	1.928,54	2.314,24	2.077,04	2.492,45	2.247,50	2.697,00	2.454,81	2.945,78	2.715,18	3.258,22
35	1.603,24	1.923,46	1.700,98	2.040,72	1.804,68	2.165,13	1.928,54	2.313,72	2.077,04	2.491,88	2.247,50	2.696,39	2.454,81	2.945,11	2.715,18	3.257,48
34	1.603,24	1.923,46	1.700,98	2.040,72	1.804,68	2.165,13	1.928,54	2.313,72	2.077,04	2.491,88	2.247,50	2.696,39	2.454,81	2.945,11	2.715,18	3.257,48
33	1.603,24	1.904,41	1.700,98	2.020,51	1.804,68	2.143,69	1.928,54	2.290,81	2.077,04	2.467,21	2.247,50	2.669,70	2.454,81	2.915,95	2.715,18	3.225,23
32	1.603,24	1.904,41	1.700,98	2.020,51	1.804,68	2.143,69	1.928,54	2.290,81	2.077,04	2.467,21	2.247,50	2.669,70	2.454,81	2.915,95	2.715,18	3.225,23
31	1.603,24	1.885,56	1.700,98	2.000,51	1.804,68	2.122,47	1.928,54	2.268,13	2.077,04	2.442,78	2.247,50	2.643,26	2.454,81	2.887,08	2.715,18	3.193,30
30	1.603,24	1.885,56	1.700,98	2.000,51	1.804,68	2.122,47	1.928,54	2.268,13	2.077,04	2.442,78	2.247,50	2.643,26	2.454,81	2.887,08	2.715,18	3.193,30
29	1.603,24	1.866,89	1.700,98	1.980,70	1.804,68	2.101,45	1.928,54	2.245,67	2.077,04	2.418,60	2.247,50	2.617,09	2.454,81	2.858,50	2.715,18	3.161,68
28	1.603,24	1.866,89	1.700,98	1.980,70	1.804,68	2.101,45	1.928,54	2.245,67	2.077,04	2.418,60	2.247,50	2.617,09	2.454,81	2.858,50	2.715,18	3.161,68
27	1.603,24	1.848,41	1.700,98	1.961,09	1.804,68	2.080,65	1.928,54	2.223,44	2.077,04	2.394,65	2.247,50	2.591,18	2.454,81	2.830,20	2.715,18	3.130,38
26	1.603,24	1.848,41	1.700,98	1.961,09	1.804,68	2.080,65	1.928,54	2.223,44	2.077,04	2.394,65	2.247,50	2.591,18	2.454,81	2.830,20	2.715,18	3.130,38
25	1.603,24	1.830,10	1.700,98	1.941,67	1.804,68	2.060,05	1.928,54	2.201,43	2.077,04	2.370,94	2.247,50	2.565,53	2.454,81	2.802,17	2.715,18	3.099,38
24	1.603,24	1.830,10	1.700,98	1.941,67	1.804,68	2.060,05	1.928,54	2.201,43	2.077,04	2.370,94	2.247,50	2.565,53	2.454,81	2.802,17	2.715,18	3.099,38
23	1.603,24	1.811,98	1.700,98	1.922,45	1.804,68	2.039,65	1.928,54	2.179,63	2.077,04	2.347,47	2.247,50	2.540,13	2.454,81	2.774,43	2.715,18	3.068,70
22	1.603,24	1.811,98	1.700,98	1.922,45	1.804,68	2.039,65	1.928,54	2.179,63	2.077,04	2.347,47	2.247,50	2.540,13	2.454,81	2.774,43	2.715,18	3.068,70
21	1.603,24	1.794,04	1.700,98	1.903,42	1.804,68	2.019,45	1.928,54	2.158,05	2.077,04	2.324,22	2.247,50	2.514,98	2.454,81	2.746,96	2.715,18	3.038,31
20	1.603,24	1.794,04	1.700,98	1.903,42	1.804,68	2.019,45	1.928,54	2.158,05	2.077,04	2.324,22	2.247,50	2.514,98	2.454,81	2.746,96	2.715,18	3.038,31
19	1.603,24	1.758,87	1.700,98	1.866,09	1.804,68	1.979,86	1.928,54	2.115,73	2.077,04	2.278,65	2.247,50	2.465,66	2.454,81	2.693,10	2.715,18	2.978,74
18	1.603,24	1.758,87	1.700,98	1.866,09	1.804,68	1.979,86	1.928,54	2.115,73	2.077,04	2.278,65	2.247,50	2.465,66	2.454,81	2.693,10	2.715,18	2.978,74
17	1.603,24	1.724,38	1.700,98	1.829,50	1.804,68	1.941,04	1.928,54	2.074,25	2.077,04	2.233,97	2.247,50	2.417,32	2.454,81	2.640,29	2.715,18	2.920,33
16	1.595,53	1.724,38	1.692,80	1.829,50	1.795,99	1.941,04	1.919,25	2.074,25	2.067,04	2.233,97	2.236,68	2.417,32	2.443,00	2.640,29	2.702,11	2.920,33
15	1.579,73	1.690,57	1.676,04	1.793,63	1.778,21	1.902,98	1.900,25	2.033,58	2.046,58	2.190,17	2.214,54	2.369,92	2.418,81	2.588,52	2.675,36	2.863,07
14	1.564,09	1.690,57	1.659,44	1.793,63	1.760,61	1.902,98	1.881,44	2.033,58	2.026,31	2.190,17	2.192,61	2.369,92	2.394,86	2.588,52	2.648,87	2.863,07
13	1.548,60	1.657,42	1.643,01	1.758,46	1.743,17	1.865,66	1.862,81	1.993,70	2.006,25	2.147,22	2.170,90	2.323,45	2.371,15	2.537,77	2.622,65	2.806,93
12	1.533,27	1.657,42	1.626,74	1.758,46	1.725,92	1.865,66	1.844,37	1.993,70	1.986,39	2.147,22	2.149,41	2.323,45	2.347,67	2.537,77	2.596,68	2.806,93
11	1.518,09	1.624,92	1.610,64	1.723,98	1.708,83	1.829,08	1.826,10	1.954,61	1.966,72	2.105,12	2.128,13	2.277,89	2.324,43	2.488,01	2.570,97	2.751,89
10	1.503,06	1.624,92	1.594,69	1.723,98	1.691,91	1.829,08	1.808,02	1.954,61	1.947,25	2.105,12	2.107,06	2.277,89	2.301,42	2.488,01	2.545,51	2.751,89
9	1.488,18	1.577,59	1.578,90	1.673,77	1.675,16	1.775,81	1.790,12	1.897,68	1.927,97	2.043,81	2.086,20	2.211,54	2.278,63	2.415,54	2.520,31	2.671,74
8	1.473,44	1.561,97	1.563,27	1.657,20	1.658,57	1.758,23	1.772,40	1.878,89	1.908,88	2.023,57	2.065,54	2.189,65	2.256,07	2.391,62	2.495,36	2.645,29
7	1.458,85	1.516,48	1.547,79	1.608,93	1.642,15	1.707,01	1.754,85	1.824,17	1.889,98	1.964,63	2.045,09	2.125,87	2.233,73	2.321,97	2.470,65	2.568,24
6	1.444,41	1.501,46	1.532,47	1.593,00	1.625,89	1.690,11	1.737,48	1.806,11	1.871,27	1.945,18	2.024,84	2.104,82	2.211,62	2.298,98	2.446,19	2.542,81
5	1.416,09	1.457,73	1.502,42	1.546,60	1.594,01	1.640,89	1.703,41	1.753,50	1.834,57	1.888,53	1.985,14	2.043,52	2.168,25	2.232,01	2.398,22	2.468,75
4	1.388,32	1.443,30	1.472,96	1.531,29	1.562,76	1.624,64	1.670,01	1.736,14	1.798,60	1.869,83	1.946,21	2.023,29	2.125,74	2.209,92	2.351,20	2.444,31
3	1.361,10	1.387,79	1.444,08	1.472,39	1.532,11	1.562,15	1.637,26	1.669,37	1.763,34	1.797,91	1.908,05	1.945,47	2.084,06	2.124,92	2.305,10	2.350,30
2	1.334,41	1.360,58	1.415,76	1.443,52	1.502,07	1.531,52	1.605,16	1.636,63	1.728,76	1.762,66	1.870,64	1.907,32	2.043,19	2.083,25	2.259,90	2.304,21
1	1.308,25	1.308,25	1.388,00	1.388,00	1.472,62	1.472,62	1.573,69	1.573,69	1.694,86	1.694,86	1.833,96	1.833,96	2.003,13	2.003,13	2.215,59	2.215,59
0	1.282,59	1.282,59	1.360,79	1.360,79	1.443,74	1.443,74	1.542,83	1.542,83	1.661,63	1.661,63	1.798,00	1.798,00	1.963,85	1.963,85	2.172,15	2.172,15

x1: Norm gegarandeerd

x2: Norm + mogelijks iedere 2 jaar

## Annexe 1

## Evolution salariale "base 100 = base 1996" pour nouveaux engagés à partir du 01.01.2002 (montants mensuels en EUR)

Anc.	14-11		10		9		8		7		6-5		4-3		2-1	
	H1	H2	G1	G2	F1	F2	E1	E2	D1	D2	C1	C2	B1	B2	A1	A2
40	1.603,24	1.923,89	1.700,98	2.041,18	1.804,68	2.165,62	1.928,54	2.314,24	2.077,04	2.492,45	2.247,50	2.697,00	2.454,81	2.945,78	2.715,18	3.258,22
39	1.603,24	<b>1.923,89</b>	1.700,98	2.041,18	1.804,68	2.165,62	1.928,54	2.314,24	2.077,04	2.492,45	2.247,50	2.697,00	2.454,81	2.945,78	2.715,18	3.258,22
38	1.603,24	1.923,89	1.700,98	2.041,18	1.804,68	2.165,62	1.928,54	2.314,24	<b>2.077,04</b>	2.492,45	2.247,50	2.697,00	2.454,81	2.945,78	2.715,18	3.258,22
37	1.603,24	1.923,89	1.700,98	2.041,18	1.804,68	2.165,62	1.928,54	2.314,24	2.077,04	2.492,45	2.247,50	2.697,00	2.454,81	2.945,78	2.715,18	3.258,22
36	1.603,24	1.923,89	1.700,98	2.041,18	1.804,68	2.165,62	1.928,54	2.314,24	2.077,04	2.492,45	2.247,50	2.697,00	2.454,81	2.945,78	2.715,18	3.258,22
35	1.603,24	1.923,46	1.700,98	2.040,72	1.804,68	2.165,13	1.928,54	2.313,72	2.077,04	2.491,88	2.247,50	2.696,39	2.454,81	<b>2.945,11</b>	2.715,18	3.257,48
34	1.603,24	1.923,46	1.700,98	2.040,72	1.804,68	2.165,13	1.928,54	2.313,72	2.077,04	2.491,88	<b>2.247,50</b>	2.696,39	2.454,81	<b>2.945,11</b>	2.715,18	3.257,48
33	1.603,24	1.904,41	1.700,98	2.020,51	1.804,68	2.143,69	1.928,54	2.290,81	2.077,04	2.467,21	2.247,50	2.669,70	2.454,81	2.915,95	2.715,18	3.225,23
32	1.603,24	1.904,41	1.700,98	2.020,51	1.804,68	2.143,69	1.928,54	2.290,81	2.077,04	2.467,21	2.247,50	2.669,70	2.454,81	2.915,95	2.715,18	3.225,23
31	1.603,24	1.885,56	1.700,98	2.000,51	1.804,68	2.122,47	1.928,54	2.268,13	2.077,04	2.442,78	2.247,50	2.643,26	2.454,81	2.887,08	2.715,18	3.193,30
30	1.603,24	1.885,56	1.700,98	2.000,51	1.804,68	2.122,47	1.928,54	2.268,13	2.077,04	2.442,78	2.247,50	2.643,26	2.454,81	2.887,08	2.715,18	3.193,30
29	1.603,24	1.866,89	1.700,98	1.980,70	1.804,68	2.101,45	1.928,54	2.245,67	2.077,04	2.418,60	2.247,50	2.617,09	2.454,81	2.858,50	2.715,18	3.161,68
28	<b>1.603,24</b>	1.866,89	1.700,98	1.980,70	1.804,68	2.101,45	1.928,54	2.245,67	2.077,04	2.418,60	2.247,50	2.617,09	2.454,81	2.858,50	2.715,18	3.161,68
27	1.603,34	1.848,41	1.700,98	1.961,09	1.804,68	2.080,65	1.928,54	2.223,44	2.077,04	2.394,65	2.247,50	2.591,18	2.454,81	2.830,20	2.715,18	3.130,38
26	1.603,24	1.848,41	1.700,98	1.961,09	1.804,68	2.080,65	1.928,54	2.223,44	2.077,04	2.394,65	2.247,50	2.591,18	2.454,81	2.830,20	2.715,18	3.130,38
25	1.603,24	1.830,10	1.700,98	1.941,67	1.804,68	2.060,05	1.928,54	2.201,43	2.077,04	2.370,94	2.247,50	<b>2.565,53</b>	2.454,81	2.802,17	2.715,18	3.099,38
24	1.603,24	1.830,10	1.700,98	1.941,67	1.804,68	2.060,05	1.928,54	2.201,43	2.077,04	2.370,94	2.247,50	2.565,53	2.454,81	2.802,17	2.715,18	3.099,38
23	1.603,24	1.811,98	1.700,98	1.922,45	1.804,68	<b>2.039,65</b>	1.928,54	2.179,63	2.077,04	2.347,47	2.247,50	2.540,13	2.454,81	2.774,43	2.715,18	3.068,70
22	1.603,24	1.811,98	1.700,98	1.922,45	1.804,68	2.039,65	1.928,54	2.179,63	2.077,04	2.347,47	2.247,50	2.540,13	2.454,81	2.774,43	2.715,18	3.068,70
21	1.603,24	1.794,04	1.700,98	1.903,42	1.804,68	2.019,45	1.928,54	2.158,05	2.077,04	2.324,22	2.247,50	2.514,98	2.454,81	2.746,96	2.715,18	3.038,31
20	1.603,24	1.794,04	1.700,98	1.903,42	1.804,68	2.019,45	1.928,54	2.158,05	2.077,04	2.324,22	2.247,50	2.514,98	2.454,81	2.746,96	2.715,18	3.038,31
19	1.603,24	1.758,87	1.700,98	1.866,09	1.804,68	1.979,86	1.928,54	2.115,73	2.077,04	2.278,65	2.247,50	2.465,66	2.454,81	2.693,10	2.715,18	2.978,74
18	1.603,24	1.758,87	1.700,98	1.866,09	1.804,68	1.979,86	1.928,54	2.115,73	2.077,04	2.278,65	2.247,50	2.465,66	2.454,81	2.693,10	2.715,18	2.978,74
17	1.603,24	1.724,38	1.700,98	1.829,50	1.804,68	1.941,04	1.928,54	2.074,25	2.077,04	2.233,97	2.247,50	2.417,32	2.454,81	2.640,29	2.715,18	2.920,33
16	1.595,53	1.724,38	1.692,80	1.829,50	1.795,99	1.941,04	1.919,25	2.074,25	2.067,04	2.233,97	2.236,68	2.417,32	2.443,00	2.640,29	<b>2.702,11</b>	2.920,33
15	1.579,73	1.690,57	1.676,04	1.793,63	1.778,21	1.902,98	1.900,25	2.033,58	2.046,58	2.190,17	2.214,54	2.369,92	2.418,81	2.588,52	2.675,36	2.863,07
14	1.564,09	1.690,57	1.659,44	1.793,63	1.760,61	1.902,98	1.881,44	2.033,58	2.026,31	2.190,17	2.192,61	2.369,92	2.394,86	2.588,52	2.648,87	2.863,07
13	1.548,60	1.657,42	1.643,01	1.758,46	1.743,17	1.865,66	1.862,81	1.993,70	2.006,25	2.147,22	2.170,90	2.323,45	2.371,15	2.537,77	2.622,65	2.806,93
12	1.533,27	1.657,42	1.626,74	1.758,46	1.725,92	1.865,66	1.844,37	1.993,70	1.986,39	2.147,22	2.149,41	2.323,45	2.347,67	2.537,77	2.596,68	2.806,93
11	1.518,09	1.624,92	1.610,64	1.723,98	1.708,83	1.829,08	1.826,10	1.954,61	1.966,72	2.105,12	2.128,13	2.277,89	2.324,43	2.488,01	2.570,97	2.751,89
10	1.503,06	1.624,92	1.594,69	1.723,98	1.691,91	1.829,08	1.808,02	1.954,61	1.947,25	2.105,12	2.107,06	2.277,89	2.301,42	2.488,01	2.545,51	2.751,89
9	<b>1.488,18</b>	1.577,59	1.578,90	1.673,77	1.675,16	1.775,81	1.790,12	1.897,68	1.927,97	2.043,81	2.086,20	2.211,54	2.278,63	2.415,54	<b>2.520,31</b>	2.671,74
8	1.473,44	1.561,97	1.563,27	1.657,20	1.658,57	1.758,23	1.772,40	1.878,89	1.908,88	2.023,57	2.065,54	2.189,65	2.256,07	2.391,62	2.495,36	2.645,29
7	1.458,85	1.516,48	1.547,79	1.608,93	1.642,15	1.707,01	1.754,85	1.824,17	1.889,98	1.964,63	2.045,09	2.125,87	2.233,73	2.321,97	2.470,65	2.568,24
6	1.444,41	1.501,46	1.532,47	1.593,00	1.625,89	<b>1.690,11</b>	1.737,48	1.806,11	1.871,27	1.945,18	2.024,84	2.104,82	2.211,62	2.298,98	2.446,19	2.542,81
5	1.416,09	1.457,73	1.502,42	1.546,60	1.594,01	1.640,89	1.703,41	1.753,50	1.834,57	1.888,53	1.985,14	2.043,52	2.168,25	2.232,01	2.398,22	2.468,75
4	1.388,32	1.443,30	1.472,96	1.531,29	1.562,76	1.624,64	1.670,01	1.736,14	1.798,60	1.869,83	1.946,21	2.023,29	2.125,74	2.209,92	2.351,20	2.444,31
3	1.361,10	1.387,79	1.444,08	1.472,39	1.532,11	1.562,15	1.637,26	1.669,37	1.763,34	1.797,91	1.908,05	1.945,47	2.084,06	2.124,92	2.305,10	2.350,30
2	1.334,41	1.360,58	1.415,76	1.443,52	1.502,07	1.531,52	1.605,16	1.636,63	1.728,76	1.762,66	1.870,64	1.907,32	2.043,19	2.083,25	2.259,90	2.304,21
1	1.308,25	1.308,25	1.388,00	1.388,00	1.472,62	1.472,62	1.573,69	1.573,69	1.694,86	1.694,86	1.833,96	1.833,96	2.003,13	2.003,13	2.215,59	2.215,59
0	1.282,59	1.282,59	1.360,79	1.360,79	1.443,74	1.443,74	1.542,83	1.542,83	1.661,63	<b>1.661,63</b>	1.798,00	1.798,00	1.963,85	1.963,85	2.172,15	2.172,15

x1: Norme garantie

x2: Norme + possible tous les 2 ans



## Bijlage 2

**Berekening van de toe te passen coëfficiënten***1. Globale overlonen*

- voor ploegwerk op zondagen	:	$52 \times 24 \times \frac{100}{100} =$	1.248
- voor ploegwerk op feestdagen	:	$10 \times 24 \times \frac{100}{100} =$	240
- voor ploegwerk op zaterdagen	:	$52 \times 24 \times \frac{100}{100} =$	1.248
- voor ploegwerk op werkdagen : (behalve op zaterdag)			
- dagploegen	:	$251 \times 16 \times \frac{10}{100} =$	401,6
- nacht	:	$251 \times 8 \times \frac{25}{100} =$	502
<b>Totaal</b>			<b>3.639,6</b>

*2. Globale lonen voor een volledig jaar*

- bij zesploegenstelsel	:	$6 \times 38 \times 52 =$	11.856
- bij zevenploegenstelsel	:	$7 \times 38 \times 52 =$	13.832
- bij achtploegenstelsel	:	$8 \times 38 \times 52 =$	15.808

*3. Toe te passen coëfficiënten*

- bij zesploegenstelsel	:	$\frac{11.856 + 3.639,6}{11.856} =$	1,3070 (afgerond op 1,31)
- bij zevenploegenstelsel	:	$\frac{13.832 + 3.639,6}{13.832} =$	1,2632 (afgerond op 1,26)
- bij achtploegenstelsel	:	$\frac{15.808 + 3.639,6}{15.808} =$	1,2303 (afgerond op 1,23)

## Annexe 2

## Calcul des coefficients à appliquer

3. Sursalaires globaux

- pour travail en équipes le dimanche :	$52 \times 24 \times \frac{100}{100} =$	1.248
- pour travail en équipes les jours fériés :	$10 \times 24 \times \frac{100}{100} =$	240
- pour travail en équipes le samedi :	$52 \times 24 \times \frac{100}{100} =$	1.248
- pour travail en équipes les jours ouvrables : (excepté le samedi)		
- équipes de jour :	$251 \times 16 \times \frac{10}{100} =$	401,6
- nuit :	$251 \times 8 \times \frac{25}{100} =$	502
<b>Total</b>		<b>3.639,6</b>

4. Traitements globaux pour une année complète

- en régime de six équipes :	$6 \times 38 \times 52 =$	11.856
- en régime de sept équipes :	$7 \times 38 \times 52 =$	13.832
- en régime de huit équipes :	$8 \times 38 \times 52 =$	15.808

3. Coefficients à appliquer

- en régime de six équipes :	$\frac{11.856 + 3.639,6}{11.856} =$	1,3070 (arrondi à 1,31)
- en régime de sept équipes :	$\frac{13.832 + 3.639,6}{13.832} =$	1,2632 (arrondi à 1,26)
- en régime de huit équipes :	$\frac{15.808 + 3.639,6}{15.808} =$	1,2303 (arrondi à 1,23)

**SOLIDARITEITSREGEL**

Bij afwezigheid ingevolge een beslissing van de directie (bv. het in opleiding sturen van een personeelslid in continudienst of wacht- en permanentiedienst) of op uitnodiging van de Directie (b.v. Ondernemingsraad, CPBW, paritair overleg) duidt de directie een vervanger aan.

De directie duidt eveneens een vervanger aan bij ziekte of arbeidsongeval van een personeelslid in continudienst, in zoverre de directie of de hiërarchische lijn hiervan tijdig verwittigd werd.

Indien de directie of de hiërarchische lijn niet tijdig werd verwittigd, zal het personeelslid wiens beurtrol afgelopen is, deze beurtrol verderzetten tot een vervanger werd aangeduid.

In beide gevallen is er sprake van **meerprestaties**, geleverd door de plaatsvervanger.

In de andere gevallen moeten de personeelsleden de continuïteit van de dienst verzekeren en **zelf** hun vervanger zoeken **als** zij afwezig wensen te blijven. In deze gevallen worden de door de vervanger verrichte prestaties niet als meerprestaties beschouwd.

De toepassing van de solidariteitsregel **mag** niet indruisen tegen wettelijke en conventionele bepalingen

**REGLE DE SOLIDARITE**

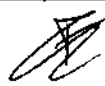
En cas d'absence suite à une décision de la direction (par ex. l'envoi en formation d'un membre du personnel en service continu ou service de garde et permanence) ou sur invitation de la Direction (par ex. Conseil d'Entreprise, CPPT, conciliation paritaire), la direction désigne un remplaçant.

La direction désigne également un remplaçant en cas de maladie ou accident du travail d'un membre du personnel en service continu dans la mesure où la direction en est avertie à temps.

Dans les deux cas il est question de prestations supplémentaires effectuées par le remplaçant.

Dans les autres cas, les membres du personnel doivent assurer la continuité du service et chercher eux-mêmes leur remplaçant s'ils souhaitent s'absenter. Dans ces cas les prestations effectuées par le remplaçant ne sont pas considérées comme des prestations supplémentaires.

L'application de la règle de solidarité ne peut pas être contraire aux dispositions légales et conventionnelles.



## Bijlage 4

WET BETREFFENDE DE ARBEIDSDUUR (16.03.1971)  
(K.B. nr 225 betrekking hebbend op overuren)

(niet van toepassing op het leidinggevend personeel en vertrouwenposten)

1. Omschrijving van overuren : elke prestatie verricht boven 7u45 (7u) per dag of 38u per week, of andere door de O.R. vastgelegde uurrooster.
2. Loon : werkdagen : + 50 %  
zaterdag, zondag, feestdag, vervangingsdag : + 100 %
3. Gevallen waarvoor overuren toegelaten zijn :

Rubriek	Ref. art. wet	Procedure	Grenzen per werknemer	Inhaalrust
1 Arbeid in opeenvolgende ploegen	22.1e		max. 11u/dag max. 50u/week max. 65 overuren	saldo op kalender trimester >= 0
2 Voorbereidend werk of nawerk	24§ 1.1 e			
3 Vervoer, laden/ lossen	24§ 1.2e			
4 Arbeid voor onvoorziene noodzakelijkheid	26§ 1.3e	akkoord of info. vakbondsafvaardiging, info. sociale inspectie		
5 Continu dienst	22.2e		<b>7</b> max. 12u/dag max. 65 overuren	
6 Opstellen van inventaris/balans	22.3e		max. 11u/dag max. 7dagen max. 50u/week	Wet: binnen de 13 weken Statuten: binnen de 8 weken
7 Voorgekomen of dreigend ongeval, voor rekening van derden	26§2.1e		max. 65 overuren	
8 Dringende arbeid aan machines of materieel voor rekening van derden	26§2.2e		max. 11u/dag max. 50u/week max. 65 overuren	saldo op trimester volgend op de prestatie = 0
9 Buitengewone vermeerdering van werk	25	akkoord vakbondsafv. akkoord sociale inspectie	I max. 11u/dag J max. 50u/week J max. 65 overuren	
10 Voorgekomen of dreigend ongeval	26§1.1e		nihil	statutair, in te halen binnen de 8 weken volgend op het trimester van de prestaties
11 Dringende arbeid aan eigen machines en installaties	26§ 1.2e		I 11u/dag J 50u/week	statutair, in te halen binnen de 8 weken volgend op het trimester van de prestaties

## Annexe 4

LOI SUR LA DUREE DU TRAVAIL (16.03.1971)  
(A.R. n° 225 spécifique aux heures supplémentaires)

(non applicable au personnel dirigeant et aux postes de confiance)

1. Définition d'heures supplémentaires : toute prestation dépassant 7h45 (7h) par jour ou **38h** par semaine, ou horaire différent défini par le conseil d'entreprise.
2. Rémunération : jours ouvrables : + 50 %  
samedi, dimanche, jour férié, jour de remplacement : + 100 %
3. Cas où les heures supplémentaires sont permises :

Rubrique	Réf. art. loi	Procédure	Limites par travailleur	Repos compensatoire
1 Travaux en équipes <b>succes-</b> <b>sives</b>	22.1e		} max. 11h/j max. 50h/semaine max. 65 heures sup.	} solde sur trimestre calendrier = 0
2 Travaux préparatoires/ complémentaires	24 § 1.1 e			
3 Transport, <b>chargement/</b> <b>déchargement</b>	24 § 1.2e			
4 Trav. <b>pour nécessité impré-</b> <b>vue</b>	26 § 1.3e	accord ou info. <b>dél.</b> synd., <b>info.</b> inspect. sociale		
5 Service continu	22.2e		} max. 12h/j max. 65 heures sup.	
6 Etablissement d'inventaire/ bilan	22.3e		} max. 11h/j max. 7j max. 50h/semaine	} Loi : endéans les 13 semaines Statuts : endéans les 8 semaines
7 Accident survenu ou <b>immi-</b> <b>nent</b> , pour compte des tiers	26 § 2.1e		max. 65 heures sup.	
8 Travaux urgents aux ma- chines ou au matériel pour compte des tiers	26 § 2.2e		} max. 11h/j max. 50h/semaine max. 65 heures sup	} solde sur trimestre qui suit la prestation = 0
9 Surcroît extraordinaire de travail	25	accord dél. synd. accord inspection sociale	J max. 11h/j J max. 50h/semaine J max. 65 heures sup	
10 Accident survenu ou <b>immi-</b> <b>nent</b>	26 § 1.1 e		aucune	statutaire, à récupérer endéans les 8 semaines suivant le trimestre des prestations
11 travaux urgents aux <b>machi-</b> <b>nes</b> et installations propres	26 § 1.2e		J 11h/j J 50h/semaine	statutaire, à récupérer endéans les 8 semaines suivant le trimestre des prestations