

**Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf****Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité***Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2005**Convention collective de travail du 30 juin 2005*

Sociale programmatie voor de personeelsleden op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2003 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van toepassing is

Programmation sociale pour les membres du personnel auxquels s'appliquent la convention collective de travail du 29 septembre 2003, relative aux conditions de travail et de salaire

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

Artikel 1.

Article 1<sup>er</sup>.

Behoudens **tegenstrijdig** beding in deze collectieve arbeidsovereenkomst, is deze van toepassing op de werkgevers die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf ressorteren en op de gebaremiseerde **werknemers** die zij tewerkstellen en die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2003 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden.

Sauf disposition contraire dans la présente convention collective de travail, celle-ci s'applique aux employeurs qui ressortissent à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité et aux travailleurs barémisés qu'ils occupent et qui tombent sous l'application de la convention collective de travail du 29 septembre 2003 relative aux conditions de travail et de salaire.

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers aangeworven met een overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur, voltijds of deeltijds.

Par « travailleurs » on entend : les travailleurs masculins et féminins engagés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
0 8 -08- 2005	0 2 -09- 2005
	NR.

76.261 1001 326

Onder "gebaremiseerde werknemers" wordt verstaan : de werknemers op wie het kwalificatie- en baremabezoldigingsysteem, opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2003 inzake de arbeids- en loonvoorwaarden, van toepassing is.

Onder "CAO Graduele toepassing" wordt verstaan: de CAO van 02.12.2004 betreffende de uitvoering van de CAO van 13.05.2004 betreffende de graduele toepassing voor sommige ondernemingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29.09.2003 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden.

Onder "onderneming" wordt verstaan: de juridische entiteit.

## **Hoofdstuk 2 – Koopkracht en geldelijke bepalingen**

### ***Art. 2. Recurrente verhoging***

Vanaf 1 mei 2006 wordt het barema verhoogd met 0,75%.

### ***Art. 3. Revisiepremie***

Er zal door een paritair samengestelde werkgroep per onderneming een inventaris opgesteld worden van de bestaande gebruiken en toepassingsregels. Zonder afbreuk te doen aan de bestaande gebruiken of regels zal een uniek stelsel van revisiepremie worden toegekend vanaf 01.01.2006.

### ***Art. 4. Toeslag voor nachtarbeid***

Vanaf 01.09.2005 wordt de toeslag voor nachtarbeid verhoogd van 25% tot 30%.

Par « travailleurs barémisés » on entend : les travailleurs à qui le système de qualification et de rémunération barémique, repris dans la convention collective de travail du 29 septembre 2003 relative aux conditions de travail et de salaire est d'application.

Par « CCT Application graduelle » on entend la CCT du 02.12.2004 relative à la mise en œuvre de la CCT du 13.05.2004 relative l'application graduelle pour certaines entreprises de la CCT du ~~29.09.2003~~ relative aux conditions de travail relatives aux conditions de travail et de salaire», ...

Par « entreprise », on entend l'entité juridique.

## **Chapitre 2 - Pouvoir d'achat et dispositions pécuniaires**

### ***Art. 2. Augmentation récurrente***

A partir du 01.05.2006, le barème est augmenté de 0,75 %.

### ***Art. 3. Prime de révision***

Un groupe de travail composé paritairement au niveau de l'entreprise établira un inventaire des usages et règles existants. Sans faire préjudice aux usages et règles existants, un système unique de prime de révision sera attribué à partir du 01.01.2006.

### ***Art. 4. Supplément de travail de nuit***

À partir 01.09.2005, le supplément de travail de nuit est porté de 25% à 30%.

### Hoofdstuk 3 – Tewerkstelling

### Chapitre 3 - Emploi

#### *Tewerkstellingscel*

*Art. 5.* De tewerkstellingscel van het Paritair Comité zal geregeld door de werkgevers ingelicht worden over de tewerkstellingsevolutie en tewerkstellingsperspectieven van de bedrijfstak alsook over de belangrijke wijzigingen in de tewerkstellingsstructuur. Ter gelegenheid van deze periodieke informatie zullen de sociale gesprekspartners overgaan tot een ruime gedachtewisseling over de tewerkstellingsaspecten.

#### *Overeenkomsten voor onbepaalde duur en overeenkomsten voor bepaalde duur*

*Art. 6.* De werkgevers verbinden zich ertoe om, in het algemeen, de aanwervingen van personeel te realiseren met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, zonder evenwel arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur uit te sluiten die uitzonderlijk nog zouden kunnen worden afgesloten in functie van bepaalde noodzakelijkheden zoals bijvoorbeeld in de zetels waar het personeel op dit ogenblik in overtal is, of waarin de activiteiten geleidelijk verminderen of nog waar de voortzetting van de exploitatie op termijn niet kan gewaarborgd worden.

*Art. 7.* Vanaf 01.07.2005 zal de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of de gecumuleerde duur van de overeenkomsten voor opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, de termijn van twee jaar niet overschrijden.

Indien een arbeidsovereenkomst volgt op een andere arbeidsovereenkomst en waarbij de werknemer dezelfde functie behoudt, is er geen proefperiode.

#### *Cellule de l'emploi*

*Art. 5.* La cellule de l'emploi de la Commission Paritaire sera régulièrement informée par les employeurs de l'évolution et des perspectives de l'emploi dans le secteur ainsi que des importantes modifications dans la structure de l'emploi. A l'occasion de ces informations périodiques, les partenaires sociaux procéderont à un large échange de vues sur les aspects de l'emploi.

#### *Contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée*

*Art. 6.* Les employeurs s'engagent à ce que, en règle générale, les engagements de personnel se fassent sous contrat à durée indéterminée sans exclure toutefois les contrats à durée déterminée, qui pourraient être conclus exceptionnellement en fonction de certaines nécessités comme, par exemple, dans les sièges où le personnel est excédentaire, ou dans lesquels les activités diminuent progressivement ou dont l'exploitation ne peut être garantie à terme.

*Art. 7.* A partir du 01.07.2005, la durée du contrat de travail à durée déterminée ou la durée cumulée des contrats de travail à durée déterminée successifs ne dépassera pas la durée de deux ans.

Si un contrat de travail est suivi d'un autre contrat de travail et dans lequel le travailleur garde la même fonction, il n'y a pas de période d'essai.

In **geval** van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of van aanwervingen voor onbepaalde duur volgend op een **overeenkomst** voor bepaalde duur en op voorwaarde dat er **niet meer dan 3 maanden** onderbreking is tussen de **overeenkomsten**, worden de **eindejaarspremie** en de **barema-anciënniteit overeenstemmend** met het aantal volledig gepresteerde maanden toegepast met terugwerkende kracht.

De andere voordelen zijn verworven onder dezelfde anciënniteitsvoorwaarden **als** bij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wanneer een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of van onbepaalde duur volgt op een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

Indien de **werknemer** het wenst en voor zover hij de persoonlijke **bijdragen** regulariseert, wordt de pensioendekking met dezelfde terugwerkende kracht toegekend.

Voor de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur van meer dan een jaar, **zal** de eindejaarspremie vanaf 01.07.2005 worden toegekend pro rata het aantal volledig gepresteerde maanden.

#### **Aandachtsgroepen**

*Art. 8.* Voor de jaren 2005-2006, wordt de inspanning **m.b.t.** de aandachtsgroepen behouden op 0,10% van de loonmassa.

De Collectieve Arbeidsovereenkomst van 01.07.2004 betreffende aandachtsgroepen zal met oog hierop verlengd worden voor de jaren 2005-2006.

#### **Hoofdstuk 4 - Sociaal luik**

*Art. 9.* Vanaf 01.01.2006 en teneinde de ondernemingsfondsen "**gepensioneerden**" gedeeltelijk te financieren, wordt in de patronale **bijdrage** aan de sociale fondsen voor de actieve **werknemers** een voorafname van 10€ per voltijdse **equivalent**, telkensmale op 1 januari, gerealiseerd.

En cas de contrats de travail à durée déterminée successifs ou d'engagement à durée indéterminée succédant à un contrat à durée déterminée, à condition qu'il n'y ait pas plus de 3 mois d'interruption entre les contrats, la prime de fin d'année et l'ancienneté barémique correspondant au nombre de mois entiers **prestés** sont appliquées avec effet rétroactif.

Les autres avantages sont acquis dans les mêmes conditions d'ancienneté qu'un contrat de travail à durée indéterminée lors d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée succédant à un contrat de travail à durée déterminée.

Si le travailleur le souhaite et pour autant qu'il régularise les cotisations personnelles, la couverture pour la pension complémentaire sera également octroyée avec le même effet rétroactif.

Pour les contrats de travail à durée déterminée de plus d'un an, la prime de fin d'année sera octroyée à partir du 01.07.2005 au prorata des mois entiers **prestés**.

#### **Groupes d'insertion**

*Art. 8.* Pour les années 2005-2006, l'effort en matière de groupes d'insertion est maintenu à 0,10% de la masse salariale.

La Convention Collective sectorielle du 01.07.2004 traitant des groupes d'insertion est à cet effet prolongée pour les années 2005-2006.

#### **Chapitre 4 - Volet social**

*Art. 9.* A partir du 01.01.2006, et afin de financer partiellement les fonds « pensionnés » d'entreprise, une diminution de la dotation patronale aux fonds sociaux pour les travailleurs actifs en équivalent temps plein de 10€ est effectuée chaque 1<sup>er</sup> janvier.

**Art. 10. Hospitalisatieverzekering**

Vanaf 01.01.2006, worden volgende aanvullende waarborgen toegekend inzake hospitalisatieverzekering:

- Een **vermindering** van de vrijstelling van 125€ per verzekerde per jaar tot **75€** per verzekerde per jaar voor een hospitalisatie in individuele **kamer** en geen vrijstelling voor een hospitalisatie in een kamer met 2 bedden of in een gemeenschappelijke kamer,
- de dekking van de zware ziektes waarvan de **lijst** bepaald is door de paritaire fondsen die de sectorale hospitalisatiedekking beheren,
- de tussenkomsten in de ambulante zorgen voor prehospitalisatie (2 maanden) en post-hospitalisatie (6 maanden).

Vanaf 01.01.2006 wordt aan de actieve werknemer en aan zijn gezinsleden een kaart geleverd die de toegang tot de ziekenhuiszorgen toelaat zonder voorshot te **moeten** betalen en zonder de hospitalisatiefactuur te moeten regelen ("**Assurcard**").

Deze aanvullende waarborgen bij de hospitalisatieverzekering en de toegangkaart tot de ziekenhuiszorgen worden toegekend aan **elke** actieve werknemer met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en meer dan één jaar anciënniteit, met inbegrip van de werknemer in eerste jaar waarborg van inkomen, alsook aan zijn gezin.

**Art. 11.** Overeenkomstig wat bepaald werd in artikel XXX van de CAO "**graduele toepassing**" worden deze aanvullende waarborgen bij de operatoren die opgenomen zijn in het toepassingsgebied van deze CAO "Graduele toepassing" gefinancierd door de sociale fondsen tot een bedrag van 35€

**Art. 12. Ambulante zorgen - " globale gezinsvrijstelling"**

Vanaf 01.01.2006 wordt een jaarlijkse "globale gezinsvrijstelling" toegepast.

De berekeningswijze is de volgende:

Voor een alleenstaande: 26,67€(geïndexeerd)

Voor een gezin met 2 gezinsleden: 53,34€(geïndexeerd)

Voor een gezin met 3 gezinsleden of meer: 80,01€(geïndexeerd)

**Arbeidsongeschiktheid voor ziekte en ongeval, privé leven of arbeidsongeval****Art. 10. Assurance hospitalisation**

A partir du 01.01.2006, les garanties complémentaires suivantes sont octroyées en matière d'assurance hospitalisation:

- réduction de la franchise de 125€ par assuré et par an à 75€ par assuré et par an pour une hospitalisation en chambre individuelle et pas de franchise pour une hospitalisation en chambre à deux lits ou commune,
- la couverture des maladies graves dont la liste est déterminée par les fonds paritaires qui gèrent la couverture hospitalisation sectorielle,
- les interventions dans les soins ambulatoires pré hospitalisation (2 mois) et post hospitalisation (6 mois).

A partir du 01.01.2006, une carte permettant l'accès aux soins hospitaliers sans déboursier d'acompte et sans devoir régler la facture d'hospitalisation (« Assurcard ») est fournie au travailleur et aux membres de sa famille.

Ces garanties complémentaires à l'assurance hospitalisation et la carte d'accès aux soins hospitalisation sont octroyées à chaque travailleur actif sous contrat à durée indéterminée ayant plus d'une année d'ancienneté, en ce compris le travailleur en 1<sup>ère</sup> année de garantie de ressources, ainsi qu'à sa famille.

**Art. 11.** Conformément à ce qui a été déterminé dans l'article XXX de la CCT « Application graduelle » ces garanties complémentaires sont financées chez les opérateurs repris dans le champ d'application de cette CCT, par les fonds sociaux à concurrence de 35€

**Art. 12. Soins ambulatoires -franchise «globale famille »**

A partir du 01.01.2006, une franchise « globale famille » annuelle est appliquée.

Le mode de calcul en est :

Pour un isolé : 26,67€(indexé)

Pour une famille de 2 membres : 53,34 €(indexé)

Pour une famille de 3 membres ou plus : 80,01 (indexé).

**Incapacité de travail pour maladie et accident, vie privée et accident du travail**

**Art. 13. - Waarborg van inkomen tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid**

Vanaf 01.09.2005 wordt een waarborg van inkomen toegekend in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval (**privé-leven** en arbeidsongeval)

Vanaf de **31ste** dag arbeidsongeschiktheid tot het einde van de kalendermaand na het eerste jaar arbeidsongeschiktheid, wordt een aanvulling bij de vergoeding van het ziekenfonds of bij de wetsverzekering betaald door een **verzekeringsorganisme**. Deze waarborg van inkomen wordt samengesteld uit de maandelijks bezoldiging en de eindejaarspremie, met uitsluiting van **elk** ander loon of **elke** andere vergoeding.

De tussenkomst van de verzekeraar is een aanvulling bij de tegemoetkoming van het ziekenfonds of de wetsverzekering die de inkomsten van de werknemer tot 80% van zijn/haar bruto gewaarborgd referentie-inkomen brengt.

**Art. 14. - Waarborg van inkomen vanaf het 2de jaar**

Vanaf 01.09.2005 wordt een waarborg van inkomen toegekend in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval (privé-leven of arbeidsongeval) vanaf de 1ste dag van de 1<sup>ste</sup> maand van het 2<sup>de</sup> jaar arbeidsongeschiktheid tot de leeftijd waarop de mogelijkheid bestaat van toegang tot het wettelijke of aanvullende pensioen (het 1<sup>ste</sup> van de beiden dat zich voordoet).

De waarborg is een aanvulling op de wettelijke vergoedingen voor ziektes en ongevallen (privé-leven of arbeidsongeval) van 10% van het maandelijks loon tot het RIZIV- of wetsverzekeringsplafond en van 70% boven dit plafond.

**Art. 15.** Overeenkomstig wat bepaald werd in artikel XXX van de CAO "graduele toepassing" wordt deze verzekering bij de operators die opgenomen zijn in het toepassingsgebied van deze CAO gefinancierd door de sociale fondsen tot een bedrag van 45€

**Art. 13. Garantie de ressources pendant la première année d'incapacité de travail**

A partir du 01.09.2005, une garantie de ressources est accordée en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou accident (vie privée et accident du travail).

A partir du 31<sup>ème</sup> jour d'incapacité de travail et jusqu'à la fin du mois civil dépassant la 1<sup>ère</sup> année d'incapacité de travail, un complément à l'indemnité de mutuelle ou à l'**assurance-loi** est payé par un organisme assureur.

Cette garantie de ressources est constituée, à l'exclusion de tout autre salaire ou indemnité, de la rémunération mensuelle et de la prime de fin d'année.

L'intervention de l'assureur consiste en un complément à l'indemnité de la mutuelle ou de l'**assurance-loi** amenant les revenus du travailleur à 80 p.c. de son revenu brut garanti de référence.

**Art. 14. Garantie de ressources à partir de la 2<sup>ème</sup> année**

A partir du 01.09.2005, une garantie de ressources est accordée en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou accident (vie privée et accident du travail) à partir du 1<sup>er</sup> jour du 1er mois de la 2<sup>ème</sup> année d'incapacité jusqu'à l'âge de la possibilité d'accès à la pension légale ou complémentaire (la 1<sup>ère</sup> des deux qui se présente).

La garantie est un complément aux indemnités légales pour les maladies et accidents (vie privée et accident du travail) de 10% du salaire mensuel jusqu'au plafond INAMI ou assurance-loi et de 70% au-delà du plafond.

**Art. 15.** Conformément à ce qui a été déterminé dans l'article XXX de la CCT "Application graduelle" cette assurance est financée chez les opérateurs repris dans le champ d'application de cette CCT, par les fonds sociaux à concurrence de 45€

**Art. 16. Pensioendekking tijdens de periodes van waarborg van inkomen en thematische verloven.**

Vanaf 01.09.2005 blijft tijdens de eerste 2 jaren waarborg van inkomen en wat betreft de thematische verloven gedurende maximum 2 jaar over de loopbaan, de dekking van de pensioenrechten en van het overlijden gewaarborgd zonder persoonlijke bijdrage; een "vrijstellingspremie" wordt hiervoor gefinancierd door de werkgever.

**Art. 17.** Overeenkomstig wat bepaald werd in artikel XXX van de CAO "graduele toepassing" wordt deze verzekering bij de operatoren die opgenomen zijn in het toepassingsgebied van deze CAO gefinancierd door de sociale fondsen tot een bedrag van 45€

**Art. 18. Bijkomende voordelen**

Tijdens het 1<sup>ste</sup> jaar van waarborg van inkomen, genieten de werknemers de voordelen van de actieven met toepassing van de geldende sociale wetgeving. Vanaf 01.09.2005 worden gedurende de jaren van waarborg van inkomen, de tariefvoordelen en de ambulante zorgen toegekend.

**Art. 19. - betreffende het geheel van het sociaal luik (hoofdstuk 4)**

Deze voordelen worden toegekend in het huidige kader van de sociale wetgeving en zullen in voorkomend geval herzien moeten worden in geval van verandering van de wetgeving (b.vb. thematische verloven, RSZ op de ongeschiktheidsvergoedingen,...)

**Hoofdstuk 5 -  
Kwalificatie**

**Art. 20. Barema**

Vanaf 01.09.2005 is de "H"-schijf van het kwalificatiebarema opgesplitst in 2 schijven. Het nieuwe barema is opgenomen in bijlage 1 van deze CAO.

**Hoofdstuk 6 --  
Pensioenen**

**Art. 21. Solidariteitsprestaties**

**Art. 16. Couverture pension pendant les périodes de garantie de ressources et des congés thématiques**

A partir du 01.09.2005, pendant les 2 premières années de garantie de ressources et pendant 2 ans maximum sur la carrière en ce qui concerne les congés thématiques, la couverture des droits de pension et de décès continue à courir sans cotisation personnelle ; une « prime d'exonération » est financée à cet effet par l'employeur.

**Art. 17.** Conformément à ce qui a été déterminé dans l'article XXX de la CCT "Application graduelle" cette assurance est financée chez les opérateurs repris dans le champ d'application de cette CCT, par les fonds sociaux à concurrence de 45€

**Art. 18. Avantages complémentaires**

Pendant la 1<sup>ère</sup> année de garantie de ressources, les travailleurs bénéficient des avantages des actifs avec application de la législation sociale en vigueur.

A partir du 01.09.2005, pendant les années de garantie de ressources, les avantages tarifaires et les soins de santé ambulatoire sont octroyés.

**Art. 19. concernant l'ensemble du volet social (chapitre 4)**

Ces avantages sont octroyés dans le cadre actuel de la législation sociale et devront être revus le cas échéant en cas de changement de la législation (par exemple sur les congés thématiques, l'ONSS sur les indemnités d'incapacité,...).

**Chapitre 5 -  
Qualification**

**Art. 20. Barème**

A partir du 01.09.2005, la plage « H » du barème de classification est subdivisée en 2 plages. Le nouveau barème est repris en annexe 1 de la présente CCT.

**Chapitre 6 -  
pensions**

**Art. 21. Prestations de solidarité**

In het kader van de invoering van de Wet op de Aanvullende Pensioenen van 28.04.2003 en het KB van 14.11.2003, worden solidariteitsprestaties uitgewerkt.

Zij betreffen de dekking voor aanvullend pensioen tijdens:

- de **periodes** van arbeidsongeschiktheid omwille van ziekte, invaliditeit, zwangerschapsverlof of voorlopige arbeidsongeschiktheid omwille van een arbeidsongeval of een beroepsziekte
- de **periodes** van schorsing omwille van deelname aan cursussen gewijd aan sociale promotie
- de **periodes** van schorsing omwille van ouderschapsverlof, verlof om palliatieve zorgen te verstrekken of om een zieke ouder te verzorgen

Zij hebben betrekking op de compensatie van een inkomstenverlies onder de **vorm** van een rente in geval van overlijden gedurende de beroepsloopbaan met een beperking tot 20.000 EUR/jaar in de vorm van een wezenrente.

Het geheel van de solidariteitsprestaties zal het voorwerp uitmaken van een specifieke CAO te sluiten op dezelfde datum als deze CAO.

#### **Art. 22. Pensioeninrichter en –organismen**

De organisatiestructuur (pensioeninrichter en pensioenorganismen) is opgenomen in een **tabel** in bijlage 2, dit punt zal het voorwerp uitmaken van een specifieke CAO te sluiten op dezelfde datum als deze CAO.

#### **Art. 23. Werkgroep « pensioenen » - Verschillende noties**

Een paritaire werkgroep zal tegen 15.12.2005 volgende punten onderzoeken :

- de regels betreffende de omzettingcoëfficiënten
- de regels betreffende de niet-discriminatie inzake burgerlijke stand (gehuwd, partner, samenwonend, alleenstaande).

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi sur les Pensions Complémentaires du 28.04.2003 et de l'A.R. du 14.11.2003 des prestations de solidarité sont établies.

Elles concernent la couverture pension complémentaire pendant :

- les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie, invalidité, repos d'accouchement et incapacité de travail temporaire en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- les périodes de suspension pour cause de participation à des cours de promotion sociale
- les périodes de suspension pour cause de congé parental, congés pour soins palliatifs ou pour s'occuper d'un parent malade

Elles concernent la compensation d'une perte de revenus en cas de décès pendant la carrière professionnelle avec une limitation à 20.000 EUR /an sous forme d'une rente d'orphelins.

L'ensemble des prestations de solidarité fera l'objet d'une CCT spécifique à conclure à la même date que la présente CCT.

#### **Art. 22. Organismes et organismes de pensions**

La structure d'organisation (organismes et organismes de pension) est reprise dans un tableau en annexe 2 ; ce point fera l'objet d'une CCT spécifique à conclure à la même date que la présente CCT.

#### **Art. 23. Groupe de travail « pensions » - Diverses notions**

Un groupe de travail paritaire examinera pour le 15.12.2005 les points suivants :

- les règles concernant les taux de conversion
- les règles concernant la non-discrimination relative à l'état-civil (marié, partenaire, cohabitant, isolé).



## Hoofdstuk 7 - Kwaliteit van het leven - Arbeidsorganisatie

### Art. 24. Verplaatsingen

Het Paritair Comité komt overeen om vanaf 01.09.2005, in het kader van de bevordering van het openbaar vervoer, zich in te schrijven in het kader van de regeringsbepalingen betreffende de tussenkomst van de werkgevers in de abonnementen van spoorwegvervoer. Het systeem van de derde betaler, met een tussenkomst van de werkgever van 80%, zal toegepast worden zolang de regeringsmaatregelen geldig blijven. De tussenkomst van de werkgever zal in ieder geval beperkt blijven tot 80%.

Vanaf 01.09.2005 zal de werkgever eveneens voor maximum 80% tussenkomen in de abonnementen van ander openbaar vervoer (bus, tram, metro).

Bovenstaande abonnementen mogen gecumuleerd worden maar er is geen cumul met elke andere terugbetaling van het traject thuis-werkplaats. Er wordt geen afbreuk gedaan aan de CAO verplaatsingen.

Het systeem betreft enkel de jaarlijkse abonnementen. Nochtans, zullen uitzonderlijke gevallen zoals overplaatsingen gunstig in overweging genomen worden door de ondernemingen.

### Art. 25. Arbeidsorganisatie

#### §1 Afwisselende weken 4dagen/5dagen en open offices.

De werkgevers zullen op bedrijfsvlak een uitgebreider kader voorstellen aan de vakbonden.

#### §2 Thuiswerk

Tegen 01.01.2006 zal een kaderovereenkomst betreffende thuiswerk worden afgesloten in Paritair Comité.

#### §3 Transfer van groepen werknemers

Bij transfers van groepen werknemers zal overleg worden gepleegd op bedrijfsvlak zonder afbreuk te doen aan de CAO Verplaatsingen.

## Chapitre 7 -

## Qualité de vie - Organisation du travail

### Art. 24. Déplacements

A partir du 01.09.2005, dans le cadre de la promotion des transports en commun, la Commission Paritaire convient de s'inscrire dans le cadre des dispositions gouvernementales concernant l'intervention des employeurs dans les abonnements de transport par chemin de fer. Le système du tiers payant, avec une intervention de l'employeur de 80 % sera d'application pendant la durée de validité des dispositions gouvernementales. L'intervention patronale reste dans tous les cas limitée à 80%.

A partir du 01.09.2005, l'employeur intervient pour 80% maximum également dans l'abonnement des autres transports en commun (bus, tram, métro).

Les abonnements ci-dessus peuvent être cumulés mais il n'y a pas de cumul avec tout autre remboursement de trajet domicile/lieu de travail.

Il n'est pas fait préjudice à la CCT déplacements.

Ce système concerne exclusivement les abonnements annuels. Toutefois, les situations exceptionnelles telles que les transferts, seront prises en considération de manière favorable par les entreprises.

### Art. 25. organisation du travail

#### §1 Semaines alternées 4jours/5jours et open offices.

Les employeurs proposeront aux organisations syndicales au niveau de l'entreprise un cadre élargi-

#### §2 Travail à domicile

Pour le 01.01.2006, un accord cadre pour le travail à domicile sera conclu en Commission Paritaire.

#### §3 Transferts de groupes de travailleurs

Une concertation au niveau de l'entreprise sera menée lors de transfert de groupes de travailleurs sans préjudice de la CCT Déplacement.

**Art. 26. Geven van plasma**

Vanaf 01.07.2005 zullen de **werknemers** die bewijzen dat zij plasma **hebben** gegeven, een ½ dag betaalde dienstvrijstelling genieten, met een maximum van 2 keer per jaar.

**Art. 27. Tijdskrediet**

Een werkgroep van het Beperkt Paritair comité zal tegen 15.09.2005 de toepassingsmodaliteiten van het tijdskrediet in de sector uitwerken.

Hij zal **meer** in het bijzonder de uitbreiding tot 2 jaar van het halftijds tijdskrediet beogen.

**Hoofdstuk 9 - Vorming****Art. 28. - Besteding van 1,9% van de loonmassa aan vorming**

De sociale partners bevestigen de afspraken die n.a.v. de Werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003 inzake vorming werden gemaakt.

Voor de jaren 2005-2006 behouden de **ondernemingen** van de bedrijfstak de inspanningen voor permanente vorming minstens op het niveau van **1,9 pct.** van de loonkosten.

De opvolging van deze inspanningen gebeurt in de "Tewerkstellingscel" van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf.

Een duidelijke **definitie** van wat onder het begrip "vorming" verstaan wordt, is vastgelegd in de "Tewerkstellingscel" van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf.

**Hoofdstuk 10 -  
Syndicale premie****Art. 29. syndicale premie**

Voor de jaren 2005-2006 wordt de syndicale premie verhoogd tot 125 EUR.

Voor het bepalen van het aantal syndicale **mandaten**, wordt **enkel** rekening gehouden met de personeelsleden die nog in actieve dienst zijn op basis van het personeelsbestand op 31 **maart** volgend op de referentieperiode, overgemaakt door de werkgever.

**Art. 26. Don de plasma**

A partir du 01.07.2005, les travailleurs attestant avoir donné du plasma bénéficieront d'1/2 jour d'absence autorisée rémunérée, avec un maximum de 2 fois par an.

**Art. 27. Crédit-temps**

Un groupe de travail du Comité Paritaire restreint établira pour le 15.09.2005 les modalités d'application du crédit-temps dans le secteur.

Il visera plus particulièrement l'extension à 2 ans du crédit-temps à mi-temps.

**Chapitre 9 -Formation****Art. 28. Consécration de 1,9% de la masse salariale à la formation**

Les partenaires sociaux confirment les accords conclus en matière de formation à l'occasion de la Conférence pour l'emploi d'octobre 2003.

Pour les années 2005-2006 les entreprises du secteur maintiennent les efforts en matière de formation permanente à un niveau d'au moins **1,9 p.c.** de la masse salariale.

Le suivi de ces efforts est effectué en « Cellule de l'emploi » de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité.

Une définition précise de ce qu'on entend par la notion de « formation », est établie en « Cellule de l'emploi » de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité.

**Chapitre 10 -  
Prime syndicale****Art. 29. Prime syndicale**

Pour les années 2005-2006 la prime syndicale est augmentée à 125 EUR.

Pour la détermination du nombre de mandats syndicaux, il est uniquement tenu compte des membres du personnel encore en service actif, sur la base des effectifs du personnel au 31 mars suivant la période de référence, communiqués par l'employeur.

## Hoofdstuk 11 - Geldigheidsduur

### Art. 30. Duur

Behoudens uitdrukkelijk tegenstrijdig beding in de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ze gesloten voor onbepaalde duur en heeft zij uitwerking met ingang van 1 januari 2005. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan, **mits** het naleven van een **opzegtermijn** van 6 maanden, door één van de ondertekenende partijen, geheel of gedeeltelijk, worden opgezegd bij aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf.

## Hoofdstuk 12 - Sociale vrede

### Art. 31.

De ondertekenende partijen bevestigen de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 1993, gesloten in het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf, **betreffende** de sociale vrede, de syndicale **premie** en het syndicaal **vormingsfonds**, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 oktober 1999, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 3 december 1999.

De ondertekenende partijen bevestigen dat **alle** bestaande voordelen die niet gewijzigd worden door deze CAO **onverminderd** van toepassing **blijven**.

## Chapitre 11 - Durée de validité

### Art. 30. Durée

Sauf disposition contraire expresse dans les dispositions de la présente convention collective de travail celle-ci est conclue pour une durée indéterminée et elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2005. La présente convention collective de travail peut être dénoncée, en tout ou en partie, par l'une des parties, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois, par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité.

## Chapitre 12 - Paix sociale

### Art. 31.

Les parties signataires confirment la convention collective de travail du 17 novembre 1993, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité, concernant la paix sociale, la prime syndicale et le fonds de formation syndicale, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 octobre 1999, publié au Moniteur belge du 3 décembre 1999.

Les parties signataires confirment que tous les avantages non modifiés par cette CCT restent d'application tels quels.

ANNEXE 4 : PLAGE H (2%-4,1%)  
 BIJLAGE 4: SCHIJF H (2% - 4,1%)

Aplicable à partir du 1er avril 2004  
 Non-indexé - Base 1996 = 100  
 Montants en EURO

Toepasselijk vanaf 1 april 2004  
 Niet-geïndexeed - Basis 1996 = 100  
 Bedragen in EURO

**ACTUEL - BASE 100**  
**HUIDIG - BASIS 100**

PLAGE • SCHIJF								
Anc.	H	G	F	E	D	C	B	A
0	1 295,42	1 374,40	1 458,18	1 558,26	1 678,25	1 815,98	1 983,49	2 193,87
1	1 321,33	1 401,88	1 487,35	1 589,43	1 711,81	1 852,30	2 023,16	2 237,75
2	1 347,75	1 429,92	1 517,09	1 621,21	1 746,05	1 889,35	2 063,62	2 282,50
3	1 374,71	1 458,52	1 547,43	1 653,63	1 780,97	1 927,13	2 104,90	2 328,15
4	1 402,20	1 487,69	1 578,39	1 686,71	1 816,59	1 965,67	2 147,00	2 374,71
5	1 430,25	1 517,44	1 609,95	1 720,44	1 852,92	2 004,99	2 189,93	2 422,20
6	1 458,85	1 547,79	1 642,15	1 754,85	1 889,98	2 045,09	2 233,74	2 470,65
7	1 473,44	1 563,27	1 658,57	1 772,40	1 908,88	2 065,54	2 256,07	2 495,36
8	1 488,17	1 578,90	1 675,16	1 790,12	1 927,97	2 086,20	2 278,63	2 520,31
9	1 503,06	1 594,69	1 691,91	1 808,02	1 947,25	2 107,06	2 301,42	2 545,51
10	1 518,09	1 610,64	1 708,83	1 826,10	1 966,72	2 128,13	2 324,43	2 570,97
11	1 533,27	1 626,75	1 725,92	1 844,36	1 986,39	2 149,41	2 347,67	2 596,68
12	1 548,60	1 643,01	1 743,18	1 862,81	2 006,25	2 170,90	2 371,15	2 622,65
13	1 564,09	1 659,44	1 760,60	1 881,44	2 026,31	2 192,61	2 394,86	2 648,88
14	1 579,73	1 676,03	1 778,22	1 900,25	2 046,57	2 214,54	2 418,81	2 675,36
15	1 595,53	1 692,80	1 795,99	1 919,25	2 067,05	2 236,69	2 443,00	2 702,11
16	1 611,49	1 709,73	1 813,95	1 938,44	2 087,71	2 259,05	2 467,43	2 729,13
17	1 619,27	1 717,99	1 822,73	1 947,83	2 097,81	2 269,98	2 479,36	2 742,33
18	1 619,27	1 717,99	1 822,73	1 947,83	2 097,81	2 269,98	2 479,36	2 742,33
—	...	...	...	...	...	...	...	...
40	1 619,27	1 717,99	1 822,73	1 947,83	2 097,81	2 269,98	2 479,36	2 742,33

**PROPOSITION - BASE 100**  
**VOORSTEL - BASIS 100**

PLAGE - SCHIJF									
Anc.	HA	HB	G	F	E	D	C	B	A
0	1 295,42	1 321,33	1 374,40	1 458,18	1 558,26	1 678,25	1 815,98	1 983,49	2 193,87
1	1 321,33	1 347,76	1 401,88	1 487,35	1 589,43	1 711,81	1 852,30	2 023,16	2 237,75
2	1 347,75	1 374,71	1 429,92	1 517,09	1 621,21	1 746,05	1 889,35	2 063,62	2 282,50
3	1 374,71	1 402,20	1 458,52	1 547,43	1 653,63	1 780,97	1 927,13	2 104,90	2 328,15
4	1 402,20	1 430,24	1 487,69	1 578,39	1 686,71	1 816,59	1 965,67	2 147,00	2 374,71
5	1 430,25	1 458,86	1 517,44	1 609,95	1 720,44	1 852,92	2 004,99	2 189,93	2 422,20
6	1 458,85	1 488,03	1 547,79	1 642,15	1 754,85	1 889,98	2 045,09	2 233,74	2 470,65
7	1 473,44	1 502,91	1 563,27	1 658,57	1 772,40	1 908,88	2 065,54	2 256,07	2 495,36
8	1 488,17	1 517,93	1 578,90	1 675,16	1 790,12	1 927,97	2 086,20	2 278,63	2 520,31
9	1 503,06	1 533,12	1 594,69	1 691,91	1 808,02	1 947,25	2 107,06	2 301,42	2 545,51
10	1 518,09	1 548,45	1 610,64	1 708,83	1 826,10	1 966,72	2 128,13	2 324,43	2 570,97
11	1 533,27	1 563,94	1 626,75	1 725,92	1 844,36	1 986,39	2 149,41	2 347,67	2 596,68
12	1 548,60	1 579,57	1 643,01	1 743,18	1 862,81	2 006,25	2 170,90	2 371,15	2 622,65
13	1 564,09	1 595,37	1 659,44	1 760,60	1 881,44	2 026,31	2 192,61	2 394,86	2 648,88
14	1 579,73	1 611,32	1 676,03	1 778,22	1 900,25	2 046,57	2 214,54	2 418,81	2 675,36
15	1 595,53	1 627,44	1 692,80	1 795,99	1 919,25	2 067,05	2 236,69	2 443,00	2 702,11
16	1 611,49	1 643,72	1 709,73	1 813,95	1 938,44	2 087,71	2 259,05	2 467,43	2 729,13
17	1 619,27	1 651,66	1 717,99	1 822,73	1 947,83	2 097,81	2 269,98	2 479,36	2 742,33
18	1 619,27	1 651,66	1 717,99	1 822,73	1 947,83	2 097,81	2 269,98	2 479,36	2 742,33
—	...	...	...	...	...	...	...	...	...
40	1 619,27	1 651,66	1 717,99	1 822,73	1 947,83	2 097,81	2 269,98	2 479,36	2 742,33

ANNEXE 4 : PLAGÉ H (2%-4,1%)  
 BIJLAGE 4: SCHIJF H (2% - 4,1%)

PROPOSITION - EVOLUTION -BASE 100							Tension intra plage Spanning in schijf
VOORSTEL - EVOLUTIE - BASIS 100							
	14-13		12-11		10		
Anc.	HA1	HA2	HB1	HB2	G1	G2	
40	1 619,27	1 943,13	1 651,66	1 981,99	1 717,99	2 061,59	20,00%
39	1 619,27	1 943,13	1 651,66	1 981,99	1 717,99	2 061,59	20,00%
38	1 619,27	1 943,13	1 651,66	1 981,99	1 717,99	2 061,59	20,00%
37	1 619,27	1 943,13	1 651,66	1 981,99	1 717,99	2 061,59	20,00%
36	1 619,27	1 943,13	1 651,66	1 981,99	1 717,99	2 061,59	20,00%
35	1 619,27	1 942,69	1 651,66	1 981,50	1 717,99	2 061,13	19,97%
34	1 619,27	1 942,69	1 651,66	1 981,50	1 717,99	2 061,13	19,97%
33	1 619,27	1 923,45	1 651,66	1 962,01	1 717,99	2 040,72	18,79%
32	1 619,27	1 923,45	1 651,66	1 962,01	1 717,99	2 040,72	18,79%
31	1 619,27	1 904,42	1 651,66	1 942,52	1 717,99	2 020,52	17,61%
30	1 619,27	1 904,42	1 651,66	1 942,52	1 717,99	2 020,52	17,61%
29	1 619,27	1 885,56	1 651,66	1 923,36	1 717,99	2 000,51	16,45%
28	1 619,27	1 885,56	1 651,66	1 923,36	1 717,99	2 000,51	16,45%
27	1 619,27	1 866,89	1 651,66	1 904,20	1 717,99	1 980,70	15,29%
26	1 619,27	1 866,89	1 651,66	1 904,20	1 717,99	1 980,70	15,29%
25	1 619,27	1 848,40	1 651,66	1 885,37	1 717,99	1 961,09	14,15%
24	1 619,27	1 848,40	1 651,66	1 885,37	1 717,99	1 961,09	14,15%
23	1 619,27	1 830,10	1 651,66	1 866,71	1 717,99	1 941,67	13,02%
22	1 619,27	1 830,10	1 651,66	1 866,71	1 717,99	1 941,67	13,02%
21	1 619,27	1 811,98	1 651,66	1 848,21	1 717,99	1 922,45	11,90%
20	1 619,27	1 811,98	1 651,66	1 848,21	1 717,99	1 922,45	11,90%
19	1 619,27	1 776,46	1 651,66	1 812,04	1 717,99	1 884,75	9,71%
18	1 619,27	1 776,46	1 651,66	1 812,04	1 717,99	1 884,75	9,71%
17	1 619,27	1 741,62	1 651,66	1 776,53	1 717,99	1 847,80	7,56%
16	1 611,49	1 741,62	1 643,72	1 776,53	1 709,73	1 847,80	8,08%
15	1 595,53	1 707,48	1 627,44	1 741,69	1 692,80	1 811,57	7,02%
14	1 579,73	1 707,48	1 611,32	1 741,68	1 676,03	1 811,57	8,09%
13	1 564,09	1 673,99	1 595,37	1 707,52	1 659,44	1 776,04	7,03%
12	1 548,60	1 673,99	1 579,57	1 707,52	1 643,01	1 776,04	8,10%
11	1 533,27	1 641,17	1 563,94	1 674,04	1 626,75	1 741,22	7,04%
10	1 518,09	1 641,17	1 548,45	1 674,03	1 610,64	1 741,22	8,11%
9	1 503,06	1 593,37	1 533,12	1 625,26	1 594,69	1 690,51	6,01%
8	1 488,17	1 577,59	1 517,93	1 609,16	1 578,90	1 673,77	6,01%
7	1 473,44	1 531,64	1 502,91	1 562,27	1 563,27	1 625,02	3,95%
6	1 458,85	1 516,47	1 488,03	1 546,81	1 547,79	1 608,93	3,95%
5	1 430,25	1 472,31	1 458,86	1 501,75	1 517,44	1 562,07	2,94%
4	1 402,20	1 457,73	1 430,24	1 486,88	1 487,69	1 546,60	3,96%
3	1 374,71	1 401,67	1 402,20	1 429,68	1 458,52	1 487,11	1,96%
2	1 347,75	1 374,19	1 374,71	1 401,65	1 429,92	1 457,96	1,96%
1	1 321,33	1 321,33	1 347,76	1 347,76	1 401,88	1 401,88	0,00%
0	1 295,42	1 295,42	1 321,33	1 321,33	1 374,40	1 374,40	0,00%