

CAO van 27.05.2014 betreffende de

**Sociale Programmatie**

voor de personeelsleden op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2004 van toepassing is, met betrekking tot de waarborg van rechten van de werknemers van de bedrijfstak elektriciteit en gas in dienst op 31 december 2001

### HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED

**Art. 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de gebaremiseerde werknemers, op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2004 van toepassing is, gesloten in het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf, betreffende de waarborg van rechten van de werknemers van de bedrijfstak elektriciteit en gas in dienst op 31 december 2001 en op de ondernemingen die hen tewerkstellen.

### HOOFDSTUK II. BEGRIPPEN & DEFINITIES

**Art. 2.** Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder: “gebaremiseerde werknemer”, de werknemer

- a) aangeworven vóór 1 januari 2002 bij:
- ondernemingen, die vallen onder het toepassingsgebied van artikel 1, ressorterend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf vóór 1 januari 2004;
  - ondernemingen, die vallen onder het toepassingsgebied van artikel 1, ressorterend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf, die voortkomen uit de hiervoor genoemde ondernemingen;
  - ondernemingen, die vallen onder het toepassingsgebied van artikel 1, ressorterend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf die personeel overnemen, op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 32bis van 7 juni 1985, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de waarborg van rechten van de werknemers in geval van verandering van werkgever wegens een conventionele transfer van de onderneming en die de rechten regelt van de werknemers die overgenomen worden in geval van overname van het actief na faillissement of gerechtelijk concordaat door afstand van het actief;

CCT du 27.05.2014 relative à la

**Programmation Sociale**

pour les membres du personnel auxquels s'applique la convention collective de travail du 2 décembre 2004 relative à la branche d'activité électricité et gaz en service au 31 décembre 2001

*à la garantie des droits des travailleurs de*

### CHAPITRE I<sup>er</sup>. CHAMP D'APPLICATION

**Art. 1.** La présente convention collective de travail est d'application aux travailleurs barémisés à qui s'applique la convention collective de travail du 2 décembre 2004, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité, relative à la garantie des droits des travailleurs de la branche d'activité électricité et gaz en service au 31 décembre 2001 et aux entreprises qui les emploient.

### CHAPITRE II. NOTIONS & DEFINITIONS

**Art. 2.** Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par: “travailleur barémisé”, le travailleur

- a) engagé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 auprès:
- des entreprises, visées à l'article 1<sup>er</sup>, ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004;
  - des entreprises, visées à l'article 1<sup>er</sup>, ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité, qui émanent des entreprises citées ci-devant;
  - des entreprises, visées à l'article 1<sup>er</sup>, ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité, qui, sur base de la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif, ont repris du personnel;

b) aangeworven tussen 1 juli 2000 en 31 december 2003 bij:

- de onderneming EDF Luminus;
- een onderneming, ressorterend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het gas en elektriciteitsbedrijf, en die voortkomt uit de onderneming EDF Luminus;
- een onderneming, ressorterend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het gas en elektriciteitsbedrijf, die, op basis van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis personeel van EDF Luminus heeft overgenomen;

c) aangeworven met een contract van onbepaalde duur op 31 augustus 2006 in de intercommunale Sibelga en getransfereerd op 1 september 2006 of later naar de firma Brussels Network Operations.

“onderneming”: de juridische entiteit

“CAO van 2 december 2004”: de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2004, gesloten in het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf, betreffende de waarborg van rechten van de werknemers van de bedrijfstak elektriciteit en gas in dienst op 31 december 2001

“bruto maandloon”: bruto maandloon zoals gedefinieerd in titel III – “Beroepsjubileum”, punt 4, van het Sociaal Statuut (overeenkomst geregistreerd op 21.03.1989 onder het nummer 22411/CO/326).

### HOOFDSTUK III. SOCIALE MAATREGELEN

#### Art. 3. Jubilarispremie

De titel III – “Beroepsjubileum”, punt 4, van het Sociaal Statuut (overeenkomst geregistreerd op 21.03.1989 onder het nummer 22411/CO/326) wordt als volgt aangevuld:

#### “Toepassingsmodaliteiten vanaf 01.01.2014

§1. Vanaf 01.01.2014 en zolang de sociale en fiscale wetgevingen het toelaten aan een werkgever om één bruto maandloon netto te betalen na een anciënniteit van 25 jaar binnen de onderneming en twee bruto maandlonen netto te betalen na een anciënniteit van 35 jaar binnen de onderneming, wordt de jubilarispremie als volgt toegekend:

- 25 jaar: 3 maanden bruto (14/12<sup>den</sup>) + 1 maand netto (12/12<sup>den</sup>) + 2/12de maanden bruto
- 30 jaar: 3 maanden bruto (14/12<sup>den</sup>)
- 35 jaar: 2 maanden netto (12/12<sup>den</sup>)
- 40 jaar: 1 maand bruto (14/12<sup>den</sup>)

§2. De equivalente of gunstigere lokale akkoorden blijven bestaan.

b) engagé entre le 1<sup>er</sup> juillet 2000 et le 31 décembre 2003 auprès :

- de l'entreprise EDF Luminus;
- d'une entreprise, ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité, qui émane de l'entreprise EDF Luminus;
- d'une entreprise, ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité, qui, sur base de la convention collective de travail n° 32bis précitée a repris du personnel d'EDF Luminus;

c) engagé sous contrat de travail à durée indéterminée au 31 août 2006 dans l'intercommunale Sibelga et transféré au 1<sup>er</sup> septembre 2006 ou ultérieurement auprès de l'entreprise Brussels Network Operations.

“entreprise” : l'entité juridique.

“CCT du 2 décembre 2004” : la convention collective de travail du 2 décembre 2004, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité, relative à la garantie des droits des travailleurs de la branche d'activité électricité et gaz en service au 31 décembre 2001:

“mois de rémunération brute” : le mois de rémunération brute tel que définie au titre III – “Jubilés professionnels”, point 4, du Statut Social (convention enregistrée le 21.03.1989 sous le numéro 22411/CO/326).

### CHAPITRE III. MESURES SOCIALES

#### Art. 3. Prime de jubilé

Le titre III – “Jubilés professionnels”, point 4, du Statut Social (convention enregistrée le 21.03.1989 sous le numéro 22411/CO/326) est complété comme suit :

#### “Modalités d'application à partir du 01.01.2014

§1. A partir du 01.01.2014 et aussi longtemps que les législations sociale et fiscale permettront à un employeur de payer un mois de rémunération brute en net après une ancienneté de 25 ans au sein de l'entreprise et de payer deux mois de rémunération brute en net après une ancienneté de 35 ans au sein de l'entreprise, la prime de jubilé est octroyée comme suit :

- 25 ans : 3 mois bruts (14/12<sup>ème</sup>) + 1 mois net (12/12<sup>ème</sup>) + 2/12 mois bruts
- 30 ans : 3 mois bruts (14/12<sup>ème</sup>)
- 35 ans : 2 mois nets (12/12<sup>ème</sup>)
- 40 ans : 1 mois brut (14/12<sup>ème</sup>)

§2. Les accords locaux équivalents ou plus favorables restent d'application.

§3. Als een werknemer niet heeft kunnen genieten van de betaling van één bruto maandloon in netto na 25 of van twee bruto maandlonen in netto na 35 jaar dienst, zal de eerste jubilarispremie betaalbaar op 30 jaar of 40 jaar of de premie betaalbaar bij vertrek op pensioen, desgevallend, als volgt worden aangepast:

- 30 jaar: 2 maanden bruto ( $14/12^{\text{den}}$ ) + 1 maand netto ( $12/12^{\text{den}}$ ) + 2/12 maanden bruto;
- 40 jaar: 1 maand netto ( $12/12^{\text{den}}$ );
- vertrekpremie: respectievelijk 2 maand netto ( $12/12^{\text{den}}$ ) of 1 maand netto ( $12/12^{\text{den}}$ ) afhankelijk of het vertrek plaatsvond tussen 35 en 40 jaar dienst of na 40 jaar dienst.

Deze mogelijkheid zal echter niet van toepassing zijn in de ondernemingen waar er equivalente of gunstigere lokale akkoorden van toepassing blijven op 25 jaar en/of op 35 jaar dienst.

In elk geval zal het aantal netto betaalde maanden nooit meer kunnen zijn dan 3 ( $12/12^{\text{den}}$ ) over de volledige loopbaan.

§4. Indien de sociale of fiscale wetgeving niet langer een betaling in netto toelaat vervallen de wijzigingen aangebracht door de huidige CAO aan Titel III – “Beroepsjubileum”, punt 4, van het Sociaal Statuut. Er is in dat geval een automatische terugkeer naar het systeem van kracht op 31.12.2013.”

#### Art. 4. Gezondheidszorgen – rechthebbenden

Er wordt een paritaire werkgroep opgericht teneinde de begrippen “Rechthebbenden gezondheidszorgen” te finaliseren voor het einde van het jaar 2014.

### HOOFDSTUK IV. AANVULLENDE PENSIOENEN & GROEPSVERZEKERING

#### Art. 5. Persoonlijke bijdrage na 60 jaar

Rekening houdend met het feit dat de pensioenanciënniteit niet meer evolueert na de leeftijd van 60 jaar ten gevolge een onmiddellijke in aanmerking name van de anciënniteit tijdens de periode van vervroegde pensionering, worden, vanaf de 1ste dag van de maand die volgt op de ondertekening van de huidige CAO en zonder terugwerkende kracht, de persoonlijke bijdragen aan het pensioenplan afgeschaft voor de werknemers van meer dan 60 jaar. Deze afschaffing van de persoonlijke bijdragen zal effectief zijn vanaf de 1<sup>ste</sup> dag van de maand die volgt op de 60<sup>ste</sup> verjaardag.

Het sectoraal pensioenreglement wordt dienovereenkomstig aangepast.

§3. Si un travailleur n'a pas pu bénéficier du paiement d'un mois de rémunération brute en net après 25 ou de deux mois de rémunération brute en net après 35 ans de service, la première prime de jubilé payable à 30 ans ou à 40 ans ou la prime payable au moment du départ en pension sera adaptée, le cas échéant, comme suit :

- 30 ans : 2 mois bruts ( $14/12^{\text{ème}}$ ) + 1 mois net ( $12/12^{\text{ème}}$ ) + 2/12 mois bruts ;
- 40 ans : 1 mois net ( $12/12^{\text{ème}}$ );
- prime de départ : respectivement de 2 mois nets ( $12/12^{\text{ème}}$ ) ou d'1 mois net ( $12/12^{\text{ème}}$ ) selon que le départ a lieu entre 35 et 40 ans de service ou après 40 ans de service.

Cette possibilité ne sera toutefois pas d'application dans les entreprises où des accords locaux équivalents ou plus favorables restent d'application à 25 et/ou 35 ans de service.

En tout état de cause le nombre de mois payés en net ne pourra pas être supérieur à 3 ( $12/12^{\text{ème}}$ ) sur l'ensemble de la carrière.

§4. Si la législation sociale ou fiscale ne permet plus un paiement en net, les modifications apportées par la présente CCT au Titre III – “Jubilés professionnels”, point 4, du Statut Social deviennent caduques. Il y a dans ce cas un retour automatique au système en vigueur au 31.12.2013.”

#### Art. 4. Soins de santé – ayants-droit

Un groupe de travail paritaire est mis en place afin de finaliser les notions d’“Ayants-droit soins de santé” pour la fin de l’année 2014.

### CHAPITRE IV. PENSIONS COMPLEMENTAIRES & ASSURANCE GROUPE

#### Art. 5. Cotisation personnelle après 60 ans

Compte tenu du fait que l'ancienneté pension n'évolue plus après l'âge de 60 ans, suite à une prise en compte immédiate de l'ancienneté pendant la période de retraite anticipée, les cotisations personnelles au plan de pension sont supprimées à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la signature de la présente CCT et sans effet rétroactif, pour les travailleurs de plus de 60 ans. Par la suite, cette suppression de cotisation personnelle sera effective dès le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit le 60<sup>ème</sup> anniversaire du travailleur.

Le règlement de pension sectoriel est adapté en conséquence.

**Art. 6. Overlijdensdekking**

Vanaf de 1<sup>ste</sup> dag van de maand die volgt op de ondertekening van de huidige CAO en zonder terugwerkende kracht, is de overlijdensdekking van de werknemer die blijft werken na 60 jaar ten minste gelijk aan het pensioenkapitaal berekend op het moment van overlijden.

Voor de invaliden wordt dezelfde overlijdensdekking gegarandeerd tot aan de eerste datum waarop de betrokken werknemer op vervroegd wettelijk pensioen kan vertrekken. Contassur zal aan de betrokken invalide werknemer vragen om dit recht te laten gelden door de overhandiging, op de leeftijd van 60 jaar, van een loopbaanoverzicht uitgegeven door de RVP dat toelaat de effectieve datum te bepalen waarop de deelnemer aanspraak zal maken op het vervroegd wettelijk pensioen. Na deze datum wordt de overlijdensdekking van de invalide deelnemer terug gelijk aan de overlijdensdekking toegekend aan de werknemers van minder dan 60 jaar.

Het sectoraal pensioenreglement wordt dienovereenkomstig aangepast.

**Art. 7. Observatorium der pensioenen**

Het Observatorium der Pensioenen blijft behouden maar wordt hervormd. Een controle van de resultaten blijft mogelijk op basis van specifieke individuele vragen door de werknemers of de werknemersvertegenwoordigers gesteld aan de pensioeninstelling in zoverre deze vragen gedocumenteerd zijn.

**HOOFDSTUK V.  
TIJDSKREDIET****Art. 8. Uitbreiding van het tijdskrediet met motief**

Vanaf de datum van ondertekening van de CAO en tot en met 31.12.2018 wordt het artikel 3 van de CAO van 20.10.2005 betreffende tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (geregistreerd op 18.11.2005 onder het nummer 77011/CO/326) vervangen door hetgeen volgt:

“Art. 3 In toepassing van artikel 4, §1, 3<sup>o</sup> van de CAO van de Nationale Arbeidsraad nr. 103 van 27.06.2012 wordt de duur van de loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking gebracht op 36 maanden voor de motieven vermeld in artikel 4, §1, 1<sup>o</sup> van hogervermelde CAO nr. 103.

**Art. 6. Couverture décès**

A partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la signature de la présente CCT et sans effet rétroactif, la couverture décès du travailleur qui continue à travailler après 60 ans est au moins égale au capital retraite calculé au moment du décès.

Pour les invalides, la couverture décès telle que définie ci-avant est octroyée à partir de 60 ans jusqu’à la première date à laquelle le travailleur concerné peut partir en pension légale anticipée. Contassur demandera au travailleur invalide concerné de faire valoir ce droit par la remise, à l’âge de 60 ans, d’un relevé de carrière émis par l’ONP permettant de déterminer la date effective à laquelle le participant pourra prétendre à la pension légale anticipée. Au delà de cette date, la couverture décès du participant invalide redevient identique à la couverture décès octroyée aux travailleurs de moins de 60 ans.

Le règlement de pension sectoriel est adapté en conséquence.

**Art.7. Observatoire des pensions**

L’Observatoire des Pensions est maintenu mais reformé. Un contrôle des résultats reste possible sur base de questions individuelles spécifiques de travailleurs ou de représentants des travailleurs posées à l’organisme de pensions à condition que ces questions soient documentées.

**CHAPITRE V.  
CREDIT-TEMPS****Art. 8. Extension du crédit-temps avec motif**

A la date de la signature de la CCT et jusqu’au 31.12.2018, l’article 3 de la CCT du 20.10.2005 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction à mi-temps des prestations de travail (enregistrée le 18.11.2005 sous le numéro 77011/CO/326), est remplacé par ce qui suit:

“Art. 3. En application de l’article 4, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de la CCT du Conseil National du Travail n°103 du 27.06.2012, la durée de la diminution de carrière à mi-temps est portée à 36 mois pour les motifs définis à l’article 4, §1, 1<sup>o</sup> de la CCT précitée.

De werknemers dienen de wettelijke termijnen van kennisgeving te respecteren zoals opgenomen in artikel 12 van de hogervermelde CAO nr. 103.

Les travailleurs doivent respecter les délais légaux d'avertissement comme repris dans l'article 12 de la CCT n°103 susmentionnée.

Zij die in dit regime zijn op 31.12.2018, mogen in dit regime blijven tot het einde van de voorziene duur van hun tijdskrediet."

Ceux qui sont dans ce régime à l'échéance du 31.12.2018 peuvent rester dans ce régime jusqu'à la fin de la durée prévue de leur crédit-temps."

## HOOFDSTUK VI. OVERUREN

### Art. 9. Overuren

Overeenkomstig de recentste wettelijke bepalingen wordt de interne limiet inzake overuren voorzien in artikel 26 bis, §1 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 op 78 uren gebracht in de loop van de referentieperiode van een jaar voorzien in de sector. Deze limiet van 78 uren wordt op 91 uren gebracht na de 3<sup>de</sup> maand van het jaar.

Het onmiddellijk uitbetaalde overurenkrediet zonder recuperatie op vraag van de werknemer, voorzien in artikel 26 bis, §2 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt op 91 uren per kalenderjaar gebracht.

Deze aanpassing doet geen afbreuk aan het artikel 9 van de CAO van 15.05.2003 betreffende de overuren met betrekking tot de lokale akkoorden.

## HOOFDSTUK VII. TEWERKSTELLING

### Art. 10. Eindeloopbaan

De werkgevers besteden bijzondere aandacht aan maatregelen om "oudere" werknemers langer aan het werk te houden.

De beste praktijken in de sector die erover waken de verwachtingen van de "oudere" werknemers en de werkgevers inzake de arbeidsorganisatie te verzoenen zullen verzameld worden en regelmatig voorgesteld worden aan de Tewerkstellingscel. Een gedachtenuitwisseling tussen de sociale partners zal volgen op deze voorstelling en zal voor de eerste keer plaatsvinden voor het eind van het jaar 2014.

## HOOFDSTUK VIII. AANDACHTSGROEPEN

### Art. 11. Inspanningen

Voor de jaren 2013 en 2014 wordt de inspanning met betrekking tot de aandachtsgroepen behouden op 0,10% van de loonmassa.

## CHAPITRE VI. HEURES SUPPLEMENTAIRES

### Art. 9. Heures supplémentaires

Conformément aux dernières dispositions légales, la limite interne en matière d'heures supplémentaires prévue à l'article 26 bis, §1 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est portée à 78 heures au cours de la période de référence d'une année prévue dans le secteur. Cette limite de 78 heures est portée à 91 heures après le troisième mois de l'année.

Le crédit d'heures supplémentaires payées immédiatement sans récupération à la demande du travailleur, prévu à l'article 26 bis, §2 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est porté à 91 heures par année civile.

Cette modification ne porte pas préjudice à l'article 9 de la CCT du 15.05.2003 relative aux heures supplémentaires portant sur les accords locaux.

## CHAPITRE VII. EMPLOI

### Art. 10. Fin de carrière

Les employeurs accordent une attention particulière aux mesures visant à maintenir les travailleurs "âgés" plus longtemps au travail.

Les meilleures pratiques dans le secteur veillant à faire converger les attentes des travailleurs "âgés" et des employeurs dans l'organisation du travail seront collectées et régulièrement présentées au sein de la Cellule de l'Emploi. Un échange d'idées entre partenaires sociaux fera suite à ces présentations et se tiendra pour la première fois avant la fin de l'année 2014.

## CHAPITRE VIII. GROUPES D'INSERTION

### Art. 11. Efforts

Pour les années 2013 et 2014, l'effort en matière de groupes d'insertion est maintenu à 0,10% de la masse salariale.

**HOOFDSTUK IX.  
SOCIALE VREDE, SYNDICAAL  
VORMINGSFONDS, SYNDICALE PREMIE**

**Art. 12.** Sociale vrede, syndicaal vormingsfonds en syndicale premie

§1. De syndicale premie wordt behouden op € 135 voor de jaren 2013 en 2014.

§2. De patronale dotatie aan het syndicaal vormingsfonds wordt behouden voor de jaren 2013 en 2014.

§3. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te respecteren zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28.06.2012 betreffende de sociale vrede, de syndicale premie en het syndicaal vormingsfonds.

**HOOFDSTUK X.  
GELDIGHEIDSDUUR**

**Art. 13.** Tenzij andersluidende bepalingen, wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur en heeft ze uitwerking met ingang van 1 januari 2013.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan geheel of gedeeltelijk worden opgezegd, door elk van de partijen, middels een opzeggingstermijn van 6 maanden, per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité van het gas- en elektriciteitsbedrijf.

**CHAPITRE IX.  
PAIX SOCIALE, FONDS DE FORMATION  
SYNDICALE, PRIME SYNDICALE**

**Art. 12.** Paix sociale, fonds de formation syndicale, prime syndicale

§1. La prime syndicale est maintenue à € 135 pour les années 2013 et 2014.

§2. La dotation patronale au fonds de formation syndicale est maintenue pour les années 2013 et 2014.

§3. Les parties signataires s'engagent à respecter la paix sociale telle que mentionnée dans la convention collective de travail du 28.06.2012 relative à la paix sociale, la prime syndicale et le fonds de formation syndicale.

**CHAPITRE X.  
DUREE DE VALIDITE**

**Art. 13.** Sauf dispositions contraires, cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

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.