

CONTENU

◇ **Dispositions générales du contrat de travail**

- 1. Principes de base nouveau contrat de travail**
- 2. Domaine d'application**
- 3. Emploi dans les entreprises ressortant de la Commission Paritaire de l'industrie du Gaz et de l'Electricité**
- 4. Rémunération**
 - 4.1. Salaire mensuel
 - 4.2. Salaire horaire mensuel
 - 4.3. Qualification des fonctions
 - 4.4. Indexation des salaires
 - 4.5. Paiement
 - 4.6. Affectation à une fonction de qualification moindre
 - 4.7. Du remplacement temporaire d'un travailleur appartenant à une plage salariale supérieure
- 5. Durée de travail / régimes de travail / horaires de travail**
 - 5.1. Durée de travail
 - 5.1.1. Durée de travail annuel
 - 5.1.2. Durée de travail hebdomadaire moyenne annuelle
 - 5.1.3. Durée de travail hebdomadaire de prestations
 - 5.1.4. Durée de travail journalière de prestations
 - 5.1.5. Valorisation de la journée en périodes assimilées
 - 5.2. Régimes de travail
 - 5.3. Horaires
 - 5.3.1. Limite journalière des prestations
 - 5.3.2. Horaires normaux
 - 5.3.3. Autres horaires

Handwritten marks:
A
H
E
H

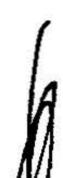
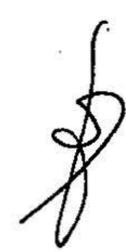
Handwritten mark:
A

Handwritten mark:
A

- 5.4. Prestations le samedi
- 5.5. Horaire décalé
- 5.6. Mesurage
- 5.7. Horaire applicable

6. Dispositions spécifiques :

- 6.1. Travail en continu/travail en équipes successives
 - 6.1.1. Notion
 - 6.1.2. Coefficient de majoration
 - 6.1.3. Majoration du salaire pour les travaux effectués en équipes successives
 - 6.1.4. Coefficient de majoration pour le travail de nuit
 - 6.1.5. Accord du travailleur
- 6.2. Garde
 - 6.2.1. Types de garde: garde d'intervention et télégarde –
notion
 - 6.2.2. Coefficient de majoration
 - 6.2.3. Prestations effectives pendant les gardes / repos
compensatoire / paiement du salaire
 - 6.2.4. Sursalaires pour ces prestations effectives
 - 6.2.5. Obligation d'effectuer une garde
- 6.3. Heures supplémentaires
 - 6.3.1. Règles générales
 - 6.3.2. Définitions
 - 6.3.3. Salaires, sursalaires et repos compensatoire
 - 6.3.4. Modalités de la compensation
 - 6.3.5. Modalités de paiement
 - 6.3.6. Crédit d'heures supplémentaires
- 6.4. Rappel au travail imprévu
- 6.5. Prime d'adaptation réductible lors de la modification de la
structure du service de garde et de pause tournante
- 6.6. Mobilité



7. Primes et autres avantages :

- 7.1. Prime de fin d'année
- 7.2. Prime liée à l'évolution du dividende
- 7.3. Réduction sur les produits gaz et électricité des entreprises
- 7.4. Soins de santé et Hospitalisation
- 7.5. Garantie de ressources en cas de maladie et accident vie privée, en cas de maladie professionnelle et accident du travail
- 7.6. Fonds social
- 7.7. Allocation mensuelle pour secourisme légal
- 7.8. Prime de jubilé

8. Congés annuels

- 8.1. Nombre de jours
- 8.2. Prise du congé
- 8.3. Valorisation
- 8.4. Simple et double pécule de vacances

9. Complément de retraite et de décès

2D #
E
r

1

1

Brussel, 16 november 2001

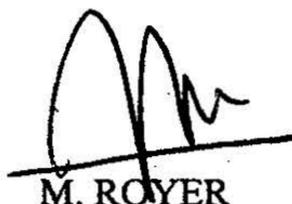
Bruxelles, 16 novembre 2001

Voor de Vereniging van de elektriciteits- en
gasbedrijven in België

Pour l'Union des exploitations électriques et
gazières de Belgique



T. DECKOEDT



M. ROYER



J. VANDERMEIREN



X. VOTRON

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond
van België

Pour la Confédération des Syndicats Chrétiens
de Belgique

Federatie Elektriciteit en Gas

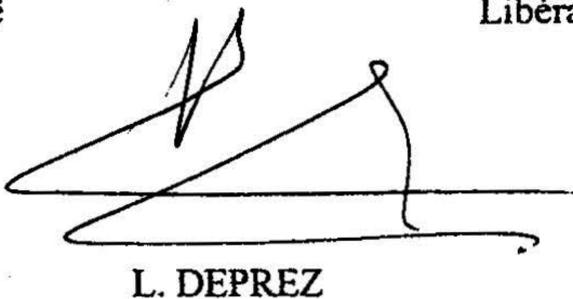
Fédération de l'Electricité et du Gaz



A. VAN GENECHTEN

Voor de Algemene Centrale van Liberale
Vakbonden van België

Pour la Centrale Générale des Syndicats
Libéraux de Belgique



L. DEPREZ

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ORGANISANT LES CONDITIONS DE
TRAVAIL APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS BAREMISES DE L'INDUSTRIE DU
GAZ ET DE L'ELECTRICITE

entre les organisations représentatives des travailleurs d'une part, ci-après
dénommées:

1. Pour la CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE –
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE

F.E.G., Fédération du Gaz et de l'Electricité

2. La CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE –
de ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE

représentées aux fins ci-après par:

M. A. Van Genechten
M. L. Deprez

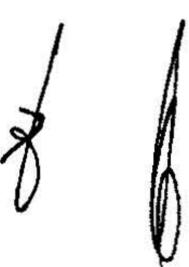
pour l'ACV/CSC - FEG
pour la C.G.S.L.B.

et l'organisation représentative des employeurs d'autre part, ci-après dénommée:

l'Union des Exploitations Electriques et Gazières en Belgique

représentée aux fins ci-après par:

M. X. Votron
M. T. Decloedt
M. J. Vandermeiren
M. M. Royer



Article 1: Champ d'application

Cette Convention Collective de Travail est d'application aux employeurs qui sont membres de l'Union des Exploitations Electriques et Gazières en Belgique ainsi qu'au personnel barémisé de celles-ci engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou pour un travail nettement défini prenant effet à la date du 01.01.2002 ou à une date ultérieure.

Un travailleur barémisé est celui dont le système de rémunération relève du système de qualification et de rémunération barémique repris dans la présente convention.

Article 2: Objet de la convention

La présente convention a pour objet d'établir les conditions générales de travail applicables aux travailleurs repris dans le champ d'application de l'art. 1.

Article 3: Entrée en vigueur et durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée prenant cours à la date du 01.01.2002.

Article 4: Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée en tout/en partie par les organisations représentatives des travailleurs signataires ou par l'organisation représentative des employeurs signataire des présentes moyennant préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée aux autres parties signataires.

Le recommandé précisera les points de la convention sur lesquels porte la dénonciation et les raisons de celle-ci.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la lettre recommandée a sorti ses effets (3^{ème} jour ouvrable suivant la date de son expédition).



Dispositions générales du contrat de travail

1. But

La présente CCT établit les conditions générales des contrats de travail des travailleurs du secteur Gaz et Electricité engagés à partir du 1.01.2002.

2. Champ d'application

Les présentes conditions de rémunération et de travail sont d'application à tous les travailleurs, engagés à dater du 1.01.2002 dans les entreprises appartenant au secteur Gaz et Electricité (Commission paritaire 326 et ses sous-commissions).

3. Emploi dans les entreprises ressortant de la Commission Paritaire de l'industrie du Gaz et de l'Electricité

3.1. Les travailleurs sont engagés comme employés sous contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Les travailleurs ont droit aux avantages conventionnels stipulés dans les contrats de travail individuels et collectifs.

Le contrat de travail individuel comporte en principe une période d'essai conformément aux dispositions légales.

3.2. Les travailleurs peuvent être engagés sur base de temps plein ou de temps partiel.

Les avantages légaux et extra-légaux sont octroyés prorata temporis, sauf stipulation contraire formelle.

4. Rémunération

4.1. Salaire mensuel

Le salaire mensuel est établi sur base du barème repris en annexe 1 et celui-ci est exprimé en BEF/EURO ; (coefficient index = 1 – base index santé 1996).

Le salaire mensuel du travailleur est déterminé

- par la qualification de la fonction basée sur le contenu de la fonction (responsabilités) et les compétences requises pour l'exécution de celle-ci. Cette qualification détermine l'appartenance de la fonction à une des plages salariales.
- par 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.
- par l'exercice de sa fonction.

En cas d'exercice "normal" de la fonction, le salaire minimum est fixé dans le barème en fonction de l'ancienneté.

L'attribution de l'augmentation annuelle d'ancienneté (selon la norme) est acquise d'office.

Le barème en cas d'exercice "normal" de la fonction et l'évolution salariale individuelle en cas d'exercice "normal plus" de la fonction, figurent en annexe 1.

4.2. Salaire horaire mensuel

Le salaire horaire mensuel est égal au salaire mensuel divisé par le nombre moyen d'heures prestées mensuellement à savoir 165,3. La formule en est la suivante:

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

4.3. Qualification des fonctions

La qualification des fonctions est régie par les règles prévues par la Commission Paritaire du Gaz et de l'Electricité et établies par la Commission de qualification des Employés des industries du Gaz et de l'Electricité, composée paritairement. Cette dernière 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 Paritaire National sont d'application.

La qualification des fonctions s'opère sur base de 14 classes énoncées au barème (annexe 1).

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	seront rémunérées en plage A
en classe 3 et 4	seront rémunérées en plage B
en classe 5 et 6	seront rémunérées en plage C
en classe 7	seront rémunérées en plage D
en classe 8	seront rémunérées en plage E
en classe 9	seront rémunérées en plage F
en classe 10	seront rémunérées en plage G
en classe 11 à 14	seront rémunérées en plage H

Remarque

Si l'introduction d'un nouveau système de classification est décidé paritairement, les fonctions seront

- 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.

4.4. Indexation des salaires

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*.

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.

4.5. Paiement

Le dernier jour ouvrable (ou le jour ouvrable qui précède si le dernier jour ouvrable tombe un dimanche ou un jour férié) du mois de prestation en cours, 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.

4.6. Affectation à une fonction de qualification moindre

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.

* correspond au niveau 108,97 de l'index santé quadrimestriel (base 1996 = 100) de septembre 2001

4.7. Du remplacement temporaire d'un travailleur appartenant à une plage salariale supérieure

Définitions

Par « remplacement temporaire », on entend exclusivement le remplacement complet et réel d'un agent d'une plage salariale supérieure (voir art. 4.3.), momentanément empêché d'exercer sa fonction.

Le remplaçant doit faire l'objet d'une désignation nominative expresse par le chef responsable.

Période de probation ouvrant le droit à la rémunération complémentaire

Pour pouvoir prétendre, lors d'un remplacement temporaire, à la rémunération complémentaire définie 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 30 jours visés à l'alinéa précédent.

La rémunération complémentaire dite de remplacement temporaire s'acquiert par journée entière de remplacement.

La rémunération complémentaire est la différence sur base journalière, entre la rémunération réelle du remplaçant et le salaire dans la plage salariale supérieure (avec l'ancienneté du travailleur remplaçant) à la « norme ».

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

5. Durée de travail/régimes de travail/horaires de travail

5.1. Durée de travail

5.1.1. Durée de travail annuel

Chaque travailleur doit prêter effectivement 1656,8 heures ou 1656 heures et 48 minutes de travail par an réparties sur 218 jours (voir calcul de ces 218 jours ci-dessous).

Les périodes assimilées prévues au chapitre 3 de la loi du 16.03.1971 sur le travail concernant la suspension de l'exécution du contrat sont incluses dans ces 1656 heures 48 minutes.

Il s'agit

- des articles suivants de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail:
 - Art. 26 événement de force majeure
 - Art. 27 empêchement d'arriver sur les lieux de travail
 - Art. 28 2° } maternité
 - Art. 28 2°bis }
 - Art. 28 3° juge social
 - Art. 28 4° a) cours de formation sociale
 - Art. 28 4 c) mandats politiques
 - Art. 28 5° détention provisoire
 - Art. 29 appel et rappel sous les armes
 - Art. 30 petit chômage
 - Art. 30 bis raisons impérieuses
 - Art. 31 maladie
- des articles suivants de la loi du 16.03.1971 sur le travail:
 - Art. 16 repos compensatoire pour prestation sur un dimanche.
 - Art. 26 bis repos compensatoires pour prestations d'heures supplémentaires

Les congés légaux (20 jours) (art. 28, 1° de la loi du 16.03.1971 sur le travail) et les congés à valoir sur toute réduction du temps de travail (13 jours) en sont cependant exclus.

5.1.2. Durée de travail hebdomadaire moyenne annuelle

Chaque travailleur preste en moyenne 35 heures 50 minutes (soit 35,83h) par semaine compte tenu de l'octroi de 13 jours de congé extra-légaux à valoir sur toute réduction du temps de travail.

5.1.3. Durée de travail hebdomadaire de prestations

Chaque travailleur preste 38 heures par semaine.

5.1.4. Durée de travail journalière de prestations

Chaque travailleur preste 4 journées de 7 heures 3/4 (du lundi au jeudi) et 1 journée de 7 heures (le vendredi ou éventuellement le samedi s'il est décidé que ce jour est un jour de travail normal).

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

5.1.5 Valorisation de la journée en périodes assimilées

Chaque jour de suspension pour maladie, congé, ... est comptabilisé à 7 heures 36 minutes.

Remarque: le régime des congés est détaillé au point 8.

5.2. Régimes de travail

Les travailleurs prestent 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/semaine étalés sur 6 jours, soit du lundi au samedi
- le régime de travail continu: le travailleur effectue ses prestations selon des rôles prédéterminés étalés le cas échéant sur 7 jours/semaine.

5.3. Horaires

5.3.1. Limite journalière des prestations:

L'horaire de travail se situe entre 6 et 20 heures.

5.3.2. Horaires normaux

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.

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 (autonomie) 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.

5.3.3. Autres horaires

5.3.3.1. Horaires établis en Conseil d'entreprise

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 veillera, 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 (38h) multipliée par le nombre de semaines ou partie de semaine déjà écoulés de l'année.

5.3.3.2. Horaires établis par CCT

L'introduction d'autres horaires alternatifs se fera par CCT discutées ultérieurement.

5.3.3.3. Sursalaires et avis préalable

Dans les horaires alternatifs, les huit premières heures de la journée sont payées à 100 %, la neuvième et la dixième heure sont payées à 120 %. La onzième et la douzième heure sont rémunérées à 150 %. Ces coefficients ne se cumulent pas avec d'autres éventuels coefficients (tels que pour les heures supplémentaires, par exemple) prévus, par la loi, d'autres règlements ou la présente CCT.

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

5.4. Prestations le samedi

Dans le cadre de ces horaires alternatifs, le travailleur fournira maximum 10 prestations le samedi par année calendrier.

Le sursalaire lié à ces prestations effectuées ce jour de prestation planifié s'élève à 50 %.

Ce coefficient ne se cumule pas avec d'autres éventuels coefficients (tels que pour les heures supplémentaires, par exemple) prévus par la loi ou dans d'autres règlements.

5.5. Horaire décalé

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

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

5.6. Mesurage

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

5.7. Horaire applicable

Le travailleur ne peut refuser d'effectuer un horaire qui cadre dans les horaires déterminés dans ce point 5.

6. Dispositions spécifiques

6.1. Travail en continu / travail en équipes successives

6.1.1. Notion

Le service continu est une organisation du travail couvrant 24 heures/24 heures et 7 jours/7 jours.

Le travail 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.

6.1.2. Coefficient de majoration

Un coefficient de majoration est appliqué au salaire mensuel des travailleurs dont la prestation s'effectue en pause tournante.

Ce coefficient de majoration est établi compte tenu :

- 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 compte tenu du régime d'organisation du travail sans aucune interruption.

Pour le travail du samedi, le sursalaire s'élève à 100 %;

pour le travail du dimanche, le sursalaire s'élève à 100 %;

pour les pauses de nuit, le sursalaire s'élève à 25 %;

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

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 %
- régime de sept semaines/équipes : 1,26 %
- régime de huit semaines/équipes : 1,23 %

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 ;
- le 13ème mois ;

- 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 1ère année.

Ce coefficient est appliqué pour autant que la règle de solidarité soit respectée (voir détail en annexe 3).

Ce coefficient:

- ne s'applique pas au salaire servant de base au calcul :
 - 1° de la prime de jubilé
 - 2° des compléments de ressources de retraite, de maladie, d'invalidité et de survie ;
 - 3° du salaire mensuel garanti

6.1.3. Majoration du salaire pour les travaux effectués en équipes successives

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 % est octroyé sur la totalité de la prestation.

En cas de service en équipes successives pendant les heures de jour et de nuit, les coefficients spécifiques de 10 % (voir ci-dessus) et de 25 % pour les prestations de nuit (voir ci-dessous) sont octroyés.

6.1.4. Coefficient de majoration pour le travail de nuit

Le coefficient de majoration pour le travail de la pause de nuit est de 25 %. On entend par pause de nuit les pauses de 22h00 à 6h00 ou de 23h00 à 7h00.

- 6.1.5. 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.

6.2. Garde

6.2.1. Types de garde: garde d'intervention et télégarde - notion

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 (p.ex. : téléphone portable).

Il existe deux sortes de gardes :

a) 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.

b) Une télégarde :

les interventions du travailleur sont effectuées par téléphone ou par P.C.

6.2.2. Coefficient de majoration

6.2.2.1. Garde d'intervention sur place

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

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, c'est-à-dire qu'il équivaut à 1,0316.

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

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

Détail du calcul du coefficient de majoration

1 jour ouvrable isolé	: 1,0158
1 dimanche ou un jour férié légal isolé	: 1,0316
1 samedi isolé	: 1,0316
1 semaine, samedi et dimanche compris	: 1,1422
1 semaine (samedi, dimanche et éventuel jour férié compris)	: 1,158

6.2.2.2. Télégarde

La moitié des coefficients des gardes d'intervention est appliqué.

6.2.2.3. Modalités de paiement

Si la garde de la semaine ou de la journée est assurée par garde pointée, le paiement se fera par garde.

Si la garde est assurée 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 13ème mois et le double pécule de vacances.

6.2.3. Prestations de garde effectives pendant les gardes (article 26§1 et §2 de la Loi sur le Travail du 16.03.1971) / repos compensatoire / paiement du salaire

- 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 ne sera accordé pour ces heures; le salaire en est payé.

- 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.

6.2.4. Sursalaires pour ces prestations de garde effectives

Les sursalaires applicables sont ceux prévus ci-dessous en cas de prestation d'heures supplémentaires, comme prévu à l'article 6.3.

- 6.2.5. 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.

6.3. Heures supplémentaires

6.3.1. Règles générales

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.

Les dispositions légales sont d'application et toute modification légale s'applique immédiatement. L'employeur peut prendre expressément d'autres engagements plus favorables que la loi.

6.3.2. Définitions

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 heures $\frac{3}{4}$ les 4 journées de la semaine où l'on preste 7h $\frac{3}{4}$ (en principe du lundi au jeudi) et au-delà de 7 heures le 5^{ème} jour de prestation de la semaine (en principe le vendredi ou le samedi).
- 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 38h

Sont comprises dans cette limite, les périodes assimilées prévues au point 5.1.1.

- et, en tout état de cause, de la limite annuelle de 1656,8 heures, soit 1656 heures et 48 minutes, telle qu'elle est définie dans l'article 5.1. ci-dessus.

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.

Au-delà de ce quota de 12 heures, les heures complémentaires deviennent supplémentaires.

6.3.3. Salaires, sursalaires et repos compensatoire

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.

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 (art. 26, § 1, 1 et 2), donnent lieu à paiement du salaire sans compensation.

A titre indicatif, les heures prestées pendant les gardes relèvent de cette notion.

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

A titre indicatif, lorsque la loi prévoit la compensation, celle-ci se fait de la manière suivante:

- heures supplémentaires un jour de semaine:
une heure de congé compensatoire pour une heure de prestations;
- heures supplémentaires un dimanche ou jour férié :
 - 4 heures de compensation en cas de prestations effectives de moins de 4 heures (ou moins ou plus si la législation est modifiée en ce sens).

- 8 heures de repos compensatoire en cas de prestations effectives de 4 à 8 heures (ou moins ou plus si la législation est modifiée en ce sens).
- 1 heure de compensation par heure supplémentaire prestée au-delà de 8 heures.

6.3.4. Modalités de la compensation

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, al. 3 de la loi sur le travail du 16.03.1971 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 ou 7 heures 36 minutes;
- 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.

6.3.5. Modalités de paiement

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.

Conformément à la loi,

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

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%.

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, le salaire normal et le sursalaire sont payés avec les prestations du mois.

Pour les heures supplémentaires (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.

6.3.6. Crédit d'heures supplémentaires

Un crédit d'heures de 65 heures est prévu en application de l'article 26bis, § 2bis de la loi du travail du 16 mars 1971.

Ce crédit d'heures de 65 heures peut être reporté à l'année suivante.

6.4. Rappel au travail imprévu

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.

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

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 sera 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 recevra une indemnité sur base d'une note de frais conformément aux règlements en la matière (voir règlements type en annexe 5).

6.5. Prime d'adaptation réductible lors de la modification de la structure du service de garde et de pause tournante

6.5.1. Réorganisation

Si l'entreprise vient à modifier ou à supprimer l'organisation du service de garde et de pause tournante, il sera 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.

6.5.2. Raisons de santé/motif disciplinaire

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

- de raisons de santé consécutives à une maladie ou à un accident "vie privée" ou sur le chemin du et vers le travail, établies à son intervention ou à celle de la société;
- 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.

6.5.3. Accident du travail et maladie professionnelle

Si un travailleur est retiré des services de pause tournante 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 octroyée.

6.5.4. Cette adaptation réductible est calculée et fixée comme suit :

6.5.4.1. 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 pause tournante, exprimé en francs ou 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.

6.5.4.2. Indexation

Le montant n'est plus indexé.

6.5.4.3. Détermination de la prime d'adaptation réductible:

le montant de la prime d'adaptation, mentionné à l'article 6.5.4.1., est dégressif et est fixé à :

100 % pendant la première année
80 % pendant la deuxième année
60 % pendant la troisième année
40 % pendant la quatrième année
20 % pendant la cinquième année

pour disparaître complètement après la cinquième année.

6.5.4.4. 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.

6.5.5. Les travailleurs retirés du service de garde ou de pause tournante 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 pause tournante, soit dans leur entité actuelle, soit dans une autre entité, et qui est compatible avec leurs possibilités. Le cas échéant, l'adaptation réductible disparaît.

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

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

6.5.7. 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 à pause tournante. Si un travailleur bénéficiant de la prime d'adaptation réductible, refuse d'effectuer les prestations qui lui seraient demandées, en horaire alternatif, en horaire décalé, en garde, en pause tournante ou en équipes successives, il perdra immédiatement l'avantage de l'adaptation réductible. Conformément au point 6.1.5, les prestations en pause de nuit ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord expresse 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.

6.5.8. 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.

6.5.9. Pour les travailleurs des installations nucléaires possédant une habilitation : les règles prévues dans les accords existants dans les centrales nucléaires en matière d'habilitation sont d'application.

6.6. Mobilité

A titre exceptionnel et dans l'attente d'une nouvelle C.C.T. en matière de déplacements, l'option 1 telle que prévue par la CCT 1997-2002 est d'application et ce, aussi bien pour les mutations que pour les déplacements de service (voir annexe 6).

7. Primes et autres avantages

7.1. Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année, équivalente à un mois de salaire, est payée avec le salaire de décembre aux travailleurs ayant minimum 1 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.

7.2. Prime liée à l'évolution du dividende

Une prime liée à l'évolution du dividende est octroyée chaque année en juin. Le montant de cette prime est de 15.000 BEF sur lequel est calculé le pécule de vacances. La valeur de cette prime de 15.000 BEF varie selon l'évolution du dividende versé aux actionnaires :

- si le dividende de l'année clôturée est x % supérieur au dividende de l'année précédente, la valeur de la prime sera de 15.000 BEF $(1 + (x : 100))$ (avec une augmentation maximale de 0,25 %).
- si le dividende de l'année clôturée est x % inférieur au dividende de l'année précédente, la valeur de la prime sera de 15.000 BEF $(1 - (x : 100))$ (avec une diminution maximale de - 0,25 %).

7.3. Réduction sur les produits gaz et électricité des entreprises

- 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, c.à.d. le domicile mentionné sur la fiche fiscale. Il n'est pas appliqué aux consommations d'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.
Les consommations à des fins commerciales, artisanales et agricoles ne sont donc pas prises en considération.
- S'il n'est pas possible de relever la consommation (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.

7.4. Soins de santé et hospitalisation

7.4.1. Conformément à la recommandation de la Commission pour la protection de la vie privée du 3.08.2000, 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 veille, conformément à ses statuts, à l'exécution de ce qui précède.

7.4.2. 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 à l'assuré
- en général, tous les frais ambulatoires pour lesquels il y a intervention de l'A.M.I. (Assurance Maladie et Invalidité – Secteur du régime médical des soins de santé pour les travailleurs)
- les préparations magistrales, avec ou sans intervention de l'A.M.I.

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

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

7.4.3. Les interventions pour traitements médicaux et prescriptions pharmaceutiques sont octroyées dès que ses frais dépassent la franchise de 1.000 BEF par an (indexable, index salaire du mois de janvier).

7.4.4. D'éventuelles extensions aux interventions susmentionnées doivent être financées par le budget fonds social de l'UTE du travailleur concerné.

7.4.5. Couverture de base hospitalisation

Il est prévu une couverture de base hospitalisation avec une franchise fixe de 5.000 BEF, par personne assurée et par an. L'asbl FAC/FAV en établira les modalités, à savoir celles prévues dans la police 8.000.000 existante à la date de la signature de la présente CCT.

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

7.5.1. Maladies de moins d'un an

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.

Conformément à la loi, le premier mois d'incapacité de travail est couvert par le revenu garanti avec tous les éléments définis en cas de paiement anticipé normal (= référence revenu garanti) comme si le travailleur était actif.

A partir du 31^{ème} jour, un complément à l'indemnité de mutuelle ou à l'assurance-loi est payé par un organisme assureur et le contrat de travail du travailleur est suspendu.

Toutes les obligations pécuniaires de l'employeur sont remplacées par celles de l'assureur.

L'intervention de l'assureur consiste en un complément brut amenant les revenus du travailleur à 80 % de son revenu garanti de référence (aujourd'hui il n'y a pas de cotisation d'ONSS ni personnelle ni patronale et un régime favorable d'imposition des personnes physiques est appliqué sur les revenus de remplacement). Selon la législation fiscale et sociale actuelle, ceci représente environ 100 % net sur base mensuelle.

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 CPPT 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.

7.5.2. Maladies de plus d'un an

Toute absence pour incapacité de travail atteignant un an donnera lieu à une suspension du contrat de travail selon les règles légales. Le travailleur est alors indemnisé suivant le régime légal maladie/invalidité.

7.6. Fonds social

Chaque année un budget est octroyé à chaque fonds social (montant de 15.225 BEF indexé en date de décembre 2000 = 106,27) (géré paritairement par le Conseil d'entreprise). Ce budget est utilisé pour l'octroi d'avantages à caractère social.

7.7. Allocation mensuelle pour secourisme légal

Lorsqu'un travailleur porteur du certificat délivré par un organisme agréé par le Ministère de l'Emploi et du Travail, 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 sera attribué à partir de son affectation à cette mission, une allocation forfaitaire mensuelle de 569 BEF (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.

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

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

7.8. Prime de jubilé

Une prime de jubilé de 3 mois de rémunération est octroyée le mois qui suit celui où le travailleur atteint vingt-cinq 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.

8. Congés annuels

8.1. Nombres de jours

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 du 16.03.1971 par CCT rendue obligatoire par A.R.

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, sera payé en même temps que le salaire du mois de janvier qui suit.

8.2. Prise du congé

Les congés légaux d'une année civile doivent être apurés 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.

8.3. Valorisation

8.3.1. Valorisation en temps

Considérant que la valorisation de la journée en périodes assimilées est équivalente à 7 heures 36 minutes, la prise de congé se fait de la manière suivante:

un compteur "congés" est constitué de $33 \times 7,6$ soit de 250 heures 48 minutes;

- pour une journée complète et ce quel que soit l'horaire du travailleur prévu pour cette journée, 7,6 heures ou 7 heures 36 minutes sont comptabilisées;
- pour une partie de journée, la comptabilisation se fait en heures avec un minimum de 2 heures.

8.3.2. Valorisation en BEF/EURO (€)

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 (cfr point 4.2) x 7,6 heures.

8.3.3. Le compteur congé est ramené à 0 à la fin février de chaque année.

8.4. Simple et double pécule de vacances

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 pause, aux horaires décalés et aux gardes, prestés au cours de l'exercice de vacances.

9. Complément de retraite et de décès

Voir règlement d'assurances en annexe 7 (pour information).



LISTE DES ANNEXES

Annexe 1:

Tableaux des 14 classes/barèmes

Annexe 2:

Méthode de calcul pour le travail en équipes

Annexe 3:

Règle de solidarité

Annexe 4:

Types d'heures supplémentaires

Annexe 5:

Intervention dans les frais de nourriture en cas d'heures supplémentaires, de rappel au travail

Annexe 6 :

Déplacements

Annexe 7:

Règlement d'assurance pension/décès

Annexe 8:

Equivalence BEF/Euro

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

ANNEXE 1

Barème mensuel Electrabel pour nouveaux engagés à partir du 01.01.2002

Barèmes minimum

Base 100 = base 1996 (coefficient multiplicateur pour indexation = 1,00)

Montants en BEF

Anc.	PLAGE							
	H	G	F	E	D	C	B	A
0	51.740	54.894	58.241	62.238	67.030	72.531	79.222	87.624
1	52.775	55.992	59.405	63.482	68.371	73.982	80.806	89.377
2	53.830	57.112	60.593	64.752	69.738	75.461	82.422	91.164
3	54.907	58.254	61.805	66.047	71.133	76.971	84.071	92.987
4	56.005	59.419	63.041	67.368	72.555	78.510	85.752	94.847
5	57.125	60.607	64.302	68.715	74.007	80.080	87.467	96.744
6	58.267	61.820	65.588	70.090	75.487	81.682	89.216	98.679
7	58.850	62.438	66.244	70.790	76.242	82.499	90.109	99.666
8	59.439	63.062	66.907	71.498	77.004	83.324	91.010	100.662
9	60.033	63.693	67.576	72.213	77.774	84.157	91.920	101.669
10	60.633	64.330	68.251	72.936	78.552	84.999	92.839	102.686
11	61.240	64.973	68.934	73.665	79.337	85.849	93.767	103.713
12	61.852	65.623	69.623	74.402	80.131	86.707	94.705	104.750
13	62.470	66.279	70.319	75.146	80.932	87.574	95.652	105.797
14	63.095	66.942	71.023	75.897	81.741	88.450	96.609	106.855
15	63.726	67.611	71.733	76.656	82.559	89.334	97.575	107.924
16	64.363	68.287	72.450	77.423	83.384	90.228	98.550	109.003
17	64.675	68.617	72.801	77.797	83.788	90.664	99.027	109.530
18	64.675	68.617	72.801	77.797	83.788	90.664	99.027	109.530
---	---	---	---	---	---	---	---	---
40	64.675	68.617	72.801	77.797	83.788	90.664	99.027	109.530

Plage H = fonctions classées dans les classes 14 à 11; G en 10; F en 9; E en 8; D en 7; C en 5 & 6; B en 4 & 3 et A en classes 2 & 1.

Remarques:

- Le secteur garantit un salaire annuel qui correspond à 13,92 fois le salaire mensuel minimum.
- Forfait index et allocation mensuelle compris.

Barème mensuel Electrabel pour nouveaux engagés à partir du 01.01.2002

Barèmes minimum

Base 100 = base 1996 (coefficient multiplicateur pour indexation = 1,00)

Montants en EUR

Anc.	PLAGE							
	H	G	F	E	D	C	B	A
0	1.282,59	1.360,79	1.443,74	1.542,83	1.661,63	1.798,00	1.963,85	2.172,15
1	1.308,25	1.388,00	1.472,62	1.573,69	1.694,86	1.833,96	2.003,13	2.215,59
2	1.334,41	1.415,76	1.502,07	1.605,16	1.728,76	1.870,64	2.043,19	2.259,90
3	1.361,10	1.444,08	1.532,11	1.637,26	1.763,34	1.908,05	2.084,06	2.305,10
4	1.388,32	1.472,96	1.562,76	1.670,01	1.798,60	1.946,21	2.125,74	2.351,20
5	1.416,09	1.502,42	1.594,01	1.703,41	1.834,57	1.985,14	2.168,25	2.398,22
6	1.444,41	1.532,47	1.625,89	1.737,48	1.871,27	2.024,84	2.211,62	2.446,19
7	1.458,85	1.547,79	1.642,15	1.754,85	1.889,98	2.045,09	2.233,73	2.470,65
8	1.473,44	1.563,27	1.658,57	1.772,40	1.908,88	2.065,54	2.256,07	2.495,36
9	1.488,18	1.578,90	1.675,16	1.790,12	1.927,97	2.086,20	2.278,63	2.520,31
10	1.503,06	1.594,69	1.691,91	1.808,02	1.947,25	2.107,06	2.301,42	2.545,51
11	1.518,09	1.610,64	1.708,83	1.826,10	1.966,72	2.128,13	2.324,43	2.570,97
12	1.533,27	1.626,74	1.725,92	1.844,37	1.986,39	2.149,41	2.347,67	2.596,68
13	1.548,60	1.643,01	1.743,17	1.862,81	2.006,25	2.170,90	2.371,15	2.622,65
14	1.564,09	1.659,44	1.760,61	1.881,44	2.026,31	2.192,61	2.394,86	2.648,87
15	1.579,73	1.676,04	1.778,21	1.900,25	2.046,58	2.214,54	2.418,81	2.675,36
16	1.595,53	1.692,80	1.795,99	1.919,25	2.067,04	2.236,68	2.443,00	2.702,11
17	1.603,24	1.700,98	1.804,68	1.928,54	2.077,04	2.247,50	2.454,81	2.715,18
18	1.603,24	1.700,98	1.804,68	1.928,54	2.077,04	2.247,50	2.454,81	2.715,18
---	---	---	---	---	---	---	---	---
40	1.603,24	1.700,98	1.804,68	1.928,54	2.077,04	2.247,50	2.454,81	2.715,18

Plage H = fonctions classées dans les classes 14 à 11; G en 10; F en 9; E en 8; D en 7; C en 5 & 6; B en 4 & 3 et A en classes 2 & 1.

Remarques:

- Le secteur garantit un salaire annuel qui correspond à 13,92 fois le salaire mensuel minimum
- Forfait index et allocation mensuelle compris.

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	64.675	77.610	68.617	82.341	72.801	87.361	77.797	93.356	83.788	100.545	90.664	108.797	99.027	118.832	109.530	131.436
39	64.675	77.610	68.617	82.341	72.801	87.361	77.797	93.356	83.788	100.545	90.664	108.797	99.027	118.832	109.530	131.436
38	64.675	77.610	68.617	82.341	72.801	87.361	77.797	93.356	83.788	100.545	90.664	108.797	99.027	118.832	109.530	131.436
37	64.675	77.610	68.617	82.341	72.801	87.361	77.797	93.356	83.788	100.545	90.664	108.797	99.027	118.832	109.530	131.436
36	64.675	77.610	68.617	82.341	72.801	87.361	77.797	93.356	83.788	100.545	90.664	108.797	99.027	118.832	109.530	131.436
35	64.675	77.592	68.617	82.322	72.801	87.341	77.797	93.335	83.788	100.522	90.664	108.772	99.027	118.806	109.530	131.407
34	64.675	77.592	68.617	82.322	72.801	87.341	77.797	93.335	83.788	100.522	90.664	108.772	99.027	118.806	109.530	131.407
33	64.675	76.824	68.617	81.507	72.801	86.476	77.797	92.411	83.788	99.527	90.664	107.695	99.027	117.629	109.530	130.105
32	64.675	76.824	68.617	81.507	72.801	86.476	77.797	92.411	83.788	99.527	90.664	107.695	99.027	117.629	109.530	130.105
31	64.675	76.063	68.617	80.700	72.801	85.620	77.797	91.496	83.788	98.542	90.664	106.629	99.027	116.465	109.530	128.817
30	64.675	76.063	68.617	80.700	72.801	85.620	77.797	91.496	83.788	98.542	90.664	106.629	99.027	116.465	109.530	128.817
29	64.675	75.310	68.617	79.901	72.801	84.772	77.797	90.590	83.788	97.566	90.664	105.573	99.027	115.312	109.530	127.542
28	64.675	75.310	68.617	79.901	72.801	84.772	77.797	90.590	83.788	97.566	90.664	105.573	99.027	115.312	109.530	127.542
27	64.675	74.565	68.617	79.110	72.801	83.933	77.797	89.693	83.788	96.600	90.664	104.528	99.027	114.170	109.530	126.279
26	64.675	74.565	68.617	79.110	72.801	83.933	77.797	89.693	83.788	96.600	90.664	104.528	99.027	114.170	109.530	126.279
25	64.675	73.826	68.617	78.327	72.801	83.102	77.797	88.805	83.788	95.644	90.664	103.493	99.027	113.039	109.530	125.029
24	64.675	73.826	68.617	78.327	72.801	83.102	77.797	88.805	83.788	95.644	90.664	103.493	99.027	113.039	109.530	125.029
23	64.675	73.095	68.617	77.551	72.801	82.279	77.797	87.926	83.788	94.697	90.664	102.468	99.027	111.920	109.530	123.791
22	64.675	73.095	68.617	77.551	72.801	82.279	77.797	87.926	83.788	94.697	90.664	102.468	99.027	111.920	109.530	123.791
21	64.675	72.372	68.617	76.784	72.801	81.465	77.797	87.055	83.788	93.759	90.664	101.454	99.027	110.812	109.530	122.565
20	64.675	72.372	68.617	76.784	72.801	81.465	77.797	87.055	83.788	93.759	90.664	101.454	99.027	110.812	109.530	122.565
19	64.675	70.953	68.617	75.278	72.801	79.867	77.797	85.349	83.788	91.921	90.664	99.465	99.027	108.639	109.530	120.162
18	64.675	70.953	68.617	75.278	72.801	79.867	77.797	85.349	83.788	91.921	90.664	99.465	99.027	108.639	109.530	120.162
17	64.675	69.561	68.617	73.802	72.801	78.301	77.797	83.675	83.788	90.118	90.664	97.514	99.027	106.509	109.530	117.806
16	64.363	69.561	68.287	73.802	72.450	78.301	77.423	83.675	83.384	90.118	90.228	97.514	98.550	106.509	109.003	117.806
15	63.726	68.197	67.611	72.355	71.733	76.766	76.656	82.034	82.559	88.351	89.334	95.602	97.575	104.421	107.924	115.496
14	63.095	68.197	66.942	72.355	71.023	76.766	75.897	82.034	81.741	88.351	88.450	95.602	96.609	104.421	106.855	115.496
13	62.470	66.860	66.279	70.936	70.319	75.261	75.146	80.426	80.932	86.619	87.574	93.728	95.652	102.373	105.797	113.231
12	61.852	66.860	65.623	70.936	69.623	75.261	74.402	80.426	80.131	86.619	86.707	93.728	94.705	102.373	104.750	113.231
11	61.240	65.549	64.973	69.545	68.934	73.785	73.665	78.849	79.337	84.920	85.849	91.890	93.767	100.366	103.713	111.011
10	60.633	65.549	64.330	69.545	68.251	73.785	72.936	78.849	78.552	84.920	84.999	91.890	92.839	100.366	102.686	111.011
9	60.033	63.640	63.693	67.520	67.576	71.636	72.213	76.552	77.774	82.447	84.157	89.213	91.920	97.443	101.669	107.778
8	59.439	63.010	63.062	66.851	66.907	70.927	71.498	75.794	77.004	81.631	83.324	88.330	91.010	96.478	100.662	106.711
7	58.850	61.175	62.438	64.904	66.244	68.861	70.790	73.587	76.242	79.253	82.499	85.757	90.109	93.668	99.666	103.603
6	58.267	60.569	61.820	64.261	65.588	68.179	70.090	72.858	75.487	78.468	81.682	84.908	89.216	92.740	98.679	102.577
5	57.125	58.805	60.607	62.390	64.302	66.193	68.715	70.736	74.007	76.183	80.080	82.435	87.467	90.039	96.744	99.589
4	56.005	58.223	59.419	61.772	63.041	65.538	67.368	70.036	72.555	75.429	78.510	81.619	85.752	89.148	94.847	98.603
3	54.907	55.983	58.254	59.396	61.805	63.017	66.047	67.342	71.133	72.528	76.971	78.480	84.071	85.719	92.987	94.811
2	53.830	54.886	57.112	58.232	60.593	61.782	64.752	66.022	69.738	71.105	75.461	76.941	82.422	84.038	91.164	92.952
1	52.775	52.775	55.992	55.992	59.405	59.405	63.482	63.482	68.371	68.371	73.982	73.982	80.806	80.806	89.377	89.377
0	51.740	51.740	54.894	54.894	58.241	58.241	62.238	62.238	67.030	67.030	72.531	72.531	79.222	79.222	87.624	87.624

x1: Norme garantie

x2: Norme + possible tous les 2 ans

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	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: Norme garantie

x2: Norme + possible tous les 2 ans

ANNEXE 1

Barème mensuel Electrabel pour nouveaux engagés à partir du 01.01.2002

Barèmes minimum

Base 100 = base 1996 (coefficient multiplicateur pour indexation = 1,00)

Montants en BEF au 01/10/2001 (base 100 x 1,0897 (*))

Anc.	PLAGE							
	H	G	F	E	D	C	B	A
0	56.381	59.818	63.465	67.820	73.043	79.037	86.328	95.484
1	57.508	61.014	64.734	69.177	74.503	80.618	88.054	97.394
2	58.659	62.235	66.029	70.560	75.994	82.230	89.815	99.342
3	59.832	63.479	67.349	71.971	77.513	83.875	91.612	101.328
4	61.028	64.749	68.696	73.411	79.064	85.552	93.444	103.355
5	62.249	66.044	70.070	74.879	80.645	87.264	95.313	105.422
6	63.494	67.365	71.472	76.377	82.258	89.009	97.219	107.531
7	64.129	68.038	72.186	77.140	83.080	89.899	98.191	108.606
8	64.770	68.719	72.908	77.912	83.911	90.798	99.173	109.692
9	65.418	69.406	73.637	78.691	84.750	91.706	100.165	110.789
10	66.072	70.100	74.374	79.478	85.598	92.623	101.167	111.897
11	66.733	70.801	75.117	80.273	86.454	93.549	102.178	113.016
12	67.400	71.509	75.868	81.075	87.318	94.485	103.200	114.146
13	68.074	72.224	76.627	81.886	88.192	95.429	104.232	115.287
14	68.755	72.946	77.393	82.705	89.073	96.384	105.274	116.440
15	69.442	73.676	78.167	83.532	89.964	97.348	106.327	117.605
16	70.137	74.413	78.949	84.367	90.864	98.321	107.390	118.781
17	70.476	74.772	79.331	84.775	91.303	98.797	107.910	119.355
18	70.476	74.772	79.331	84.775	91.303	98.797	107.910	119.355
---	---	---	---	---	---	---	---	---
40	70.476	74.772	79.331	84.775	91.303	98.797	107.910	119.355

(*) : correspond au niveau 108,97 de l'index quadrimestriel santé (base 1996 = 100)

de septembre 2001

Plage H = fonctions classées dans les classes 14 à 11; G en 10; F en 9; E en 8; D en 7; C en 5 & 6;

B en 4 & 3 et A en classes 2 & 1.

Remarques:

- Le secteur garantit un salaire annuel qui correspond à 13,92 fois le salaire mensuel minimum.
- Forfait index et allocation mensuelle compris.

Barème mensuel Electrabel pour nouveaux engagés à partir du 01.01.2002

Barèmes minimum

Base 100 = base 1996 (coefficient multiplicateur pour indexation = 1,00)

Montants en EUR au 01/10/2001 (base 100 x 1,0897 (*))

Anc.	PLAGE							
	H	G	F	E	D	C	B	A
0	1.397,64	1.482,85	1.573,25	1.681,22	1.810,68	1.959,28	2.140,01	2.366,99
1	1.425,60	1.512,51	1.604,71	1.714,84	1.846,89	1.998,47	2.182,81	2.414,33
2	1.454,11	1.542,76	1.636,81	1.749,14	1.883,83	2.038,44	2.226,47	2.462,61
3	1.483,19	1.573,61	1.669,54	1.784,12	1.921,51	2.079,21	2.270,99	2.511,87
4	1.512,85	1.605,08	1.702,93	1.819,81	1.959,94	2.120,79	2.316,41	2.562,10
5	1.543,11	1.637,18	1.736,99	1.856,20	1.999,14	2.163,21	2.362,74	2.613,34
6	1.573,97	1.669,93	1.771,73	1.893,33	2.039,12	2.206,47	2.410,00	2.665,61
7	1.589,71	1.686,63	1.789,45	1.912,26	2.059,51	2.228,53	2.434,10	2.692,27
8	1.605,61	1.703,49	1.807,34	1.931,38	2.080,10	2.250,82	2.458,44	2.719,19
9	1.621,67	1.720,53	1.825,42	1.950,70	2.100,91	2.273,33	2.483,02	2.746,38
10	1.637,88	1.737,73	1.843,67	1.970,20	2.121,91	2.296,06	2.507,85	2.773,85
11	1.654,26	1.755,11	1.862,11	1.989,91	2.143,13	2.319,02	2.532,93	2.801,58
12	1.670,80	1.772,66	1.880,73	2.009,81	2.164,57	2.342,21	2.558,26	2.829,60
13	1.687,51	1.790,39	1.899,54	2.029,90	2.186,21	2.365,63	2.583,84	2.857,90
14	1.704,39	1.808,29	1.918,53	2.050,20	2.208,07	2.389,29	2.609,68	2.886,48
15	1.721,43	1.826,38	1.937,72	2.070,70	2.230,15	2.413,18	2.635,78	2.915,34
16	1.738,65	1.844,64	1.957,10	2.091,41	2.252,46	2.437,32	2.662,14	2.944,49
17	1.747,05	1.853,56	1.966,56	2.101,53	2.263,35	2.449,10	2.675,01	2.958,73
18	1.747,05	1.853,56	1.966,56	2.101,53	2.263,35	2.449,10	2.675,01	2.958,73
---	---	---	---	---	---	---	---	---
40	1.747,05	1.853,56	1.966,56	2.101,53	2.263,35	2.449,10	2.675,01	2.958,73

(*): correspond au niveau 108,97 de l'index quadrimestriel santé (base 1996 = 100) de septembre 2001

Plage H = fonctions classées dans les classes 14 à 11; G en 10; F en 9; E en 8; D en 7; C en 5 & 6; B en 4 & 3 et A en classes 2 & 1.

Remarques:

- Le secteur garantit un salaire annuel qui correspond à 13,92 fois le salaire mensuel minimum.
- Forfait index et allocation mensuelle compris.

Evolution salariale: situation au 01/10/2001 (base 100-x 1,0897) pour nouveaux engagés à partir du 01.01.2002 (montants mensuels en BEF)

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	70.476	84.571	74.772	89.727	79.331	95.197	84.775	101.730	91.303	109.564	98.797	118.556	107.910	129.492	119.355	143.226
39	70.476	84.571	74.772	89.727	79.331	95.197	84.775	101.730	91.303	109.564	98.797	118.556	107.910	129.492	119.355	143.226
38	70.476	84.571	74.772	89.727	79.331	95.197	84.775	101.730	91.303	109.564	98.797	118.556	107.910	129.492	119.355	143.226
37	70.476	84.571	74.772	89.727	79.331	95.197	84.775	101.730	91.303	109.564	98.797	118.556	107.910	129.492	119.355	143.226
36	70.476	84.571	74.772	89.727	79.331	95.197	84.775	101.730	91.303	109.564	98.797	118.556	107.910	129.492	119.355	143.226
35	70.476	84.552	74.772	89.707	79.331	95.176	84.775	101.707	91.303	109.539	98.797	118.529	107.910	129.462	119.355	143.194
34	70.476	84.552	74.772	89.707	79.331	95.176	84.775	101.707	91.303	109.539	98.797	118.529	107.910	129.462	119.355	143.194
33	70.476	83.715	74.772	88.819	79.331	94.233	84.775	100.700	91.303	108.455	98.797	117.356	107.910	128.181	119.355	141.776
32	70.476	83.715	74.772	88.819	79.331	94.233	84.775	100.700	91.303	108.455	98.797	117.356	107.910	128.181	119.355	141.776
31	70.476	82.886	74.772	87.939	79.331	93.300	84.775	99.703	91.303	107.381	98.797	116.194	107.910	126.912	119.355	140.372
30	70.476	82.886	74.772	87.939	79.331	93.300	84.775	99.703	91.303	107.381	98.797	116.194	107.910	126.912	119.355	140.372
29	70.476	82.065	74.772	87.068	79.331	92.376	84.775	98.716	91.303	106.318	98.797	115.043	107.910	125.655	119.355	138.982
28	70.476	82.065	74.772	87.068	79.331	92.376	84.775	98.716	91.303	106.318	98.797	115.043	107.910	125.655	119.355	138.982
27	70.476	81.253	74.772	86.206	79.331	91.462	84.775	97.739	91.303	105.265	98.797	113.904	107.910	124.411	119.355	137.606
26	70.476	81.253	74.772	86.206	79.331	91.462	84.775	97.739	91.303	105.265	98.797	113.904	107.910	124.411	119.355	137.606
25	70.476	80.448	74.772	85.353	79.331	90.556	84.775	96.771	91.303	104.223	98.797	112.776	107.910	123.179	119.355	136.244
24	70.476	80.448	74.772	85.353	79.331	90.556	84.775	96.771	91.303	104.223	98.797	112.776	107.910	123.179	119.355	136.244
23	70.476	79.652	74.772	84.508	79.331	89.660	84.775	95.813	91.303	103.191	98.797	111.660	107.910	121.959	119.355	134.895
22	70.476	79.652	74.772	84.508	79.331	89.660	84.775	95.813	91.303	103.191	98.797	111.660	107.910	121.959	119.355	134.895
21	70.476	78.863	74.772	83.671	79.331	88.772	84.775	94.864	91.303	102.169	98.797	110.554	107.910	120.752	119.355	133.559
20	70.476	78.863	74.772	83.671	79.331	88.772	84.775	94.864	91.303	102.169	98.797	110.554	107.910	120.752	119.355	133.559
19	70.476	77.317	74.772	82.030	79.331	87.031	84.775	93.004	91.303	100.166	98.797	108.387	107.910	118.384	119.355	130.941
18	70.476	77.317	74.772	82.030	79.331	87.031	84.775	93.004	91.303	100.166	98.797	108.387	107.910	118.384	119.355	130.941
17	70.476	75.801	74.772	80.422	79.331	85.325	84.775	91.181	91.303	98.202	98.797	106.261	107.910	116.063	119.355	128.373
16	70.137	75.801	74.413	80.422	78.949	85.325	84.367	91.181	90.864	98.202	98.321	106.261	107.390	116.063	118.781	128.373
15	69.442	74.315	73.676	78.845	78.167	83.652	83.532	89.393	89.964	96.276	97.348	104.178	106.327	113.787	117.605	125.856
14	68.755	74.315	72.946	78.845	77.393	83.652	82.705	89.393	89.073	96.276	96.384	104.178	105.274	113.787	116.440	125.856
13	68.074	72.857	72.224	77.299	76.627	82.012	81.886	87.640	88.192	94.389	95.429	102.135	104.232	111.556	115.287	123.388
12	67.400	72.857	71.509	77.299	75.868	82.012	81.075	87.640	87.318	94.389	94.485	102.135	103.200	111.556	114.146	123.388
11	66.733	71.429	70.801	75.783	75.117	80.403	80.273	85.922	86.454	92.538	93.549	100.132	102.178	109.369	113.016	120.969
10	66.072	71.429	70.100	75.783	74.374	80.403	79.478	85.922	85.598	92.538	92.623	100.132	101.167	109.369	111.897	120.969
9	65.418	69.348	69.406	73.576	73.637	78.062	78.691	83.419	84.750	89.843	91.706	97.216	100.165	106.183	110.789	117.445
8	64.770	68.662	68.719	72.848	72.908	77.289	77.912	82.593	83.911	88.953	90.798	96.253	99.173	105.132	109.692	116.283
7	64.129	66.662	68.038	70.726	72.186	75.038	77.140	80.187	83.080	86.362	89.899	93.450	98.191	102.070	108.606	112.896
6	63.494	66.002	67.365	70.026	71.472	74.295	76.377	79.394	82.258	85.507	89.009	92.525	97.219	101.059	107.531	111.778
5	62.249	64.080	66.044	67.986	70.070	72.131	74.879	77.081	80.645	83.017	87.264	89.830	95.313	98.116	105.422	108.522
4	61.028	63.445	64.749	67.313	68.696	71.417	73.411	76.318	79.064	82.195	85.552	88.940	93.444	97.144	103.355	107.448
3	59.832	61.005	63.479	64.724	67.349	68.670	71.971	73.383	77.513	79.033	83.875	85.520	91.612	93.408	101.328	103.315
2	58.659	59.809	62.235	63.455	66.029	67.323	70.560	71.944	75.994	77.484	82.230	83.843	89.815	91.576	99.342	101.289
1	57.508	57.508	61.014	61.014	64.734	64.734	69.177	69.177	74.503	74.503	80.618	80.618	88.054	88.054	97.394	97.394
0	56.381	56.381	59.818	59.818	63.465	63.465	67.820	67.820	73.043	73.043	79.037	79.037	86.328	86.328	95.484	95.484

x1: Norme garantie

x2: Norme + possible tous les 2 ans

Evolution salariale: situation au 01/10/2001 (base 0 x 1,0897) pour nouveaux engagés à part au 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	1.747,05	2.096,47	1.853,56	2.224,27	1.966,56	2.359,87	2.101,53	2.521,83	2.263,35	2.716,02	2.449,10	2.938,92	2.675,01	3.210,01	2.958,73	3.550,48
39	1.747,05	2.096,47	1.853,56	2.224,27	1.966,56	2.359,87	2.101,53	2.521,83	2.263,35	2.716,02	2.449,10	2.938,92	2.675,01	3.210,01	2.958,73	3.550,48
38	1.747,05	2.096,47	1.853,56	2.224,27	1.966,56	2.359,87	2.101,53	2.521,83	2.263,35	2.716,02	2.449,10	2.938,92	2.675,01	3.210,01	2.958,73	3.550,48
37	1.747,05	2.096,47	1.853,56	2.224,27	1.966,56	2.359,87	2.101,53	2.521,83	2.263,35	2.716,02	2.449,10	2.938,92	2.675,01	3.210,01	2.958,73	3.550,48
36	1.747,05	2.096,47	1.853,56	2.224,27	1.966,56	2.359,87	2.101,53	2.521,83	2.263,35	2.716,02	2.449,10	2.938,92	2.675,01	3.210,01	2.958,73	3.550,48
35	1.747,05	2.095,99	1.853,56	2.223,77	1.966,56	2.359,34	2.101,53	2.521,26	2.263,35	2.715,41	2.449,10	2.938,26	2.675,01	3.209,29	2.958,73	3.549,68
34	1.747,05	2.095,99	1.853,56	2.223,77	1.966,56	2.359,34	2.101,53	2.521,26	2.263,35	2.715,41	2.449,10	2.938,26	2.675,01	3.209,29	2.958,73	3.549,68
33	1.747,05	2.075,24	1.853,56	2.201,75	1.966,56	2.335,98	2.101,53	2.496,30	2.263,35	2.688,52	2.449,10	2.909,17	2.675,01	3.177,51	2.958,73	3.514,53
32	1.747,05	2.075,24	1.853,56	2.201,75	1.966,56	2.335,98	2.101,53	2.496,30	2.263,35	2.688,52	2.449,10	2.909,17	2.675,01	3.177,51	2.958,73	3.514,53
31	1.747,05	2.054,69	1.853,56	2.179,95	1.966,56	2.312,85	2.101,53	2.471,58	2.263,35	2.661,90	2.449,10	2.880,37	2.675,01	3.146,05	2.958,73	3.479,74
30	1.747,05	2.054,69	1.853,56	2.179,95	1.966,56	2.312,85	2.101,53	2.471,58	2.263,35	2.661,90	2.449,10	2.880,37	2.675,01	3.146,05	2.958,73	3.479,74
29	1.747,05	2.034,35	1.853,56	2.158,37	1.966,56	2.289,95	2.101,53	2.447,11	2.263,35	2.635,55	2.449,10	2.851,85	2.675,01	3.114,91	2.958,73	3.445,28
28	1.747,05	2.034,35	1.853,56	2.158,37	1.966,56	2.289,95	2.101,53	2.447,11	2.263,35	2.635,55	2.449,10	2.851,85	2.675,01	3.114,91	2.958,73	3.445,28
27	1.747,05	2.014,21	1.853,56	2.137,00	1.966,56	2.267,28	2.101,53	2.422,88	2.263,35	2.609,45	2.449,10	2.823,61	2.675,01	3.084,06	2.958,73	3.411,17
26	1.747,05	2.014,21	1.853,56	2.137,00	1.966,56	2.267,28	2.101,53	2.422,88	2.263,35	2.609,45	2.449,10	2.823,61	2.675,01	3.084,06	2.958,73	3.411,17
25	1.747,05	1.994,27	1.853,56	2.115,84	1.966,56	2.244,83	2.101,53	2.398,89	2.263,35	2.583,62	2.449,10	2.795,65	2.675,01	3.053,53	2.958,73	3.377,40
24	1.747,05	1.994,27	1.853,56	2.115,84	1.966,56	2.244,83	2.101,53	2.398,89	2.263,35	2.583,62	2.449,10	2.795,65	2.675,01	3.053,53	2.958,73	3.377,40
23	1.747,05	1.974,52	1.853,56	2.094,89	1.966,56	2.222,61	2.101,53	2.375,14	2.263,35	2.558,03	2.449,10	2.767,97	2.675,01	3.023,30	2.958,73	3.343,96
22	1.747,05	1.974,52	1.853,56	2.094,89	1.966,56	2.222,61	2.101,53	2.375,14	2.263,35	2.558,03	2.449,10	2.767,97	2.675,01	3.023,30	2.958,73	3.343,96
21	1.747,05	1.954,97	1.853,56	2.074,15	1.966,56	2.200,60	2.101,53	2.351,63	2.263,35	2.532,71	2.449,10	2.740,57	2.675,01	2.993,36	2.958,73	3.310,85
20	1.747,05	1.954,97	1.853,56	2.074,15	1.966,56	2.200,60	2.101,53	2.351,63	2.263,35	2.532,71	2.449,10	2.740,57	2.675,01	2.993,36	2.958,73	3.310,85
19	1.747,05	1.916,64	1.853,56	2.033,48	1.966,56	2.157,45	2.101,53	2.305,52	2.263,35	2.483,05	2.449,10	2.686,83	2.675,01	2.934,67	2.958,73	3.245,93
18	1.747,05	1.916,64	1.853,56	2.033,48	1.966,56	2.157,45	2.101,53	2.305,52	2.263,35	2.483,05	2.449,10	2.686,83	2.675,01	2.934,67	2.958,73	3.245,93
17	1.747,05	1.879,06	1.853,56	1.993,61	1.966,56	2.115,15	2.101,53	2.260,31	2.263,35	2.434,36	2.449,10	2.634,15	2.675,01	2.877,13	2.958,73	3.182,29
16	1.738,65	1.879,06	1.844,64	1.993,61	1.957,10	2.115,15	2.091,41	2.260,31	2.252,46	2.434,36	2.437,32	2.634,15	2.662,14	2.877,13	2.944,49	3.182,29
15	1.721,43	1.842,21	1.826,38	1.954,52	1.937,72	2.073,67	2.070,70	2.215,99	2.230,15	2.386,63	2.413,18	2.582,50	2.635,78	2.820,71	2.915,34	3.119,89
14	1.704,39	1.842,21	1.808,29	1.954,52	1.918,53	2.073,67	2.050,20	2.215,99	2.208,07	2.386,63	2.389,29	2.582,50	2.609,68	2.820,71	2.886,48	3.119,89
13	1.687,51	1.806,09	1.790,39	1.916,20	1.899,54	2.033,01	2.029,90	2.172,54	2.186,21	2.339,83	2.365,63	2.531,86	2.583,84	2.765,40	2.857,90	3.058,71
12	1.670,80	1.806,09	1.772,66	1.916,20	1.880,73	2.033,01	2.009,81	2.172,54	2.164,57	2.339,83	2.342,21	2.531,86	2.558,26	2.765,40	2.829,60	3.058,71
11	1.654,26	1.770,68	1.755,11	1.878,62	1.862,11	1.993,15	1.989,91	2.129,94	2.143,13	2.293,95	2.319,02	2.482,22	2.532,93	2.711,18	2.801,58	2.998,74
10	1.637,88	1.770,68	1.737,73	1.878,62	1.843,67	1.993,15	1.970,20	2.129,94	2.121,91	2.293,95	2.296,06	2.482,22	2.507,85	2.711,18	2.773,85	2.998,74
9	1.621,67	1.719,10	1.720,53	1.823,91	1.825,42	1.935,10	1.950,70	2.067,90	2.100,91	2.227,14	2.273,33	2.409,92	2.483,02	2.632,21	2.746,38	2.911,40
8	1.605,61	1.702,08	1.703,49	1.805,85	1.807,34	1.915,94	1.931,38	2.047,43	2.080,10	2.205,09	2.250,82	2.386,06	2.458,44	2.606,15	2.719,19	2.882,57
7	1.589,71	1.652,51	1.686,63	1.753,25	1.789,45	1.860,13	1.912,26	1.987,80	2.059,51	2.140,86	2.228,53	2.316,56	2.434,10	2.530,25	2.692,27	2.798,61
6	1.573,97	1.636,15	1.669,93	1.735,89	1.771,73	1.841,72	1.893,33	1.968,11	2.039,12	2.119,66	2.206,47	2.293,63	2.410,00	2.505,19	2.665,61	2.770,90
5	1.543,11	1.588,49	1.637,18	1.685,33	1.736,99	1.788,07	1.856,20	1.910,79	1.999,14	2.057,93	2.163,21	2.226,82	2.362,74	2.432,23	2.613,34	2.690,20
4	1.512,85	1.572,76	1.605,08	1.668,64	1.702,93	1.770,37	1.819,81	1.891,87	1.959,94	2.037,55	2.120,79	2.204,77	2.316,41	2.408,15	2.562,10	2.663,56
3	1.483,19	1.512,27	1.573,61	1.604,47	1.669,54	1.702,28	1.784,12	1.819,11	1.921,51	1.959,18	2.079,21	2.119,97	2.270,99	2.315,52	2.511,87	2.561,12
2	1.454,11	1.482,62	1.542,76	1.573,01	1.636,81	1.668,90	1.749,14	1.783,44	1.883,83	1.920,77	2.038,44	2.078,41	2.226,47	2.270,12	2.462,61	2.510,90
1	1.425,60	1.425,60	1.512,51	1.512,51	1.604,71	1.604,71	1.714,84	1.714,84	1.846,89	1.846,89	1.998,47	1.998,47	2.182,81	2.182,81	2.414,33	2.414,33
0	1.397,64	1.397,64	1.482,85	1.482,85	1.573,25	1.573,25	1.681,22	1.681,22	1.810,68	1.810,68	1.959,28	1.959,28	2.140,01	2.140,01	2.366,99	2.366,99

x1: Norme garantie

x2: Norme + possible tous les 2 ans

Handwritten signature and notes in the bottom left corner.

Handwritten mark in the bottom right corner.

Evolution salariale individuelle

Evolution garantie	Evolution maximale possible	Matrice d'évolution salariale individuelle			
Norme	Norme	Exercice de la fonction Position salaire vs midpoint 100 du	Norme garantie	Norme + possible tous les 2 ans	
Norme	Norme +				
Norme	Norme				
Norme	Norme				
Norme	Norme +	80 - 90	} compa ratio	2% par an	Norme + 2%
Norme	Norme	91 - 100	}	1% par an	Norme + 2%
Norme	Norme +	101 - 110	} <u>Salaire</u>	--	2%
Norme	Norme	111 - 120	} midpoint 100	--	1%

Calcul des coefficients à appliquer à partir de ...1. 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 :	$251 \times 8 \times \frac{25}{100} = 502$
Total	<u>3.639,6</u>

2. 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)

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.



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 successives	22.1e		} max. 11h/j max. 50h/semaine max. 65 heures sup.	} solde sur trimestre calendrier = 0
2 Travaux préparatoires/complémentaires	24§1.1e			
3 Transport, chargement/déchargement	24§1.2e			
4 Trav. pour nécessité imprévue	26§1.3e	accord ou info. dél. synd., info. 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 imminent, pour compte des tiers	26§2.1e		max. 65 heures sup.	
8 Travaux urgents aux machines 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	} max. 11h/j max. 50h/semaine max. 65 heures sup	
10 Accident survenu ou imminent	26§1.1e		aucune	statutaire, à récupérer endéans les 8 semaines suivant le trimestre des prestations
11 travaux urgents aux machines et installations propres	26§1.2e		} 11h/j 50h/semaine	statutaire, à récupérer endéans les 8 semaines suivant le trimestre des prestations

+

Annexe 5

Intervention dans les frais de nourriture en cas d'heures supplémentaires, de rappel au travail.

Règlement type.

Le travailleur qui a dû faire des dépenses pour un repas en raison d'un rappel au travail ou d'une prestation d'heures supplémentaires, recevra une indemnité sur base d'une note de frais.

La note de frais mentionnera le montant que le travailleur a effectivement dépensé (avec un maximum de 350 BEF). La preuve des dépenses sera annexée à la note.

Il est admis que le laps de temps s'écoulant entre différents repas est de 5 heures.

Handwritten marks: A cluster of scribbles on the left side of the page and two vertical scribbles on the right side.

Déplacements

1. Déplacements liés à des mutations

Les indemnités de déplacement en cas de mutations sont appliquées pour des mutations tant à l'intérieur qu'en dehors de l'unité technique d'exploitation ou par suite du déplacement du lieu de travail, à condition que la distance supplémentaire s'élève au minimum à 5 km (distance simple).

Les déplacements avec véhicule privé, liés à des mutations, sont indemnisés comme suit:

1. On tient compte de la distance effectivement parcourue, diminuée de la distance initiale domicile-lieu de travail.
2. Les indemnités de mutation seront octroyées si la mutation a lieu à l'initiative de l'agent, lors de fermeture d'un siège d'exploitation, à partir du moment où la date exacte de la fermeture a été communiquée en conseil d'entreprise.
3. Les promotions ne sont pas portées en diminution des indemnités de mutation.
4. On tient compte du barème de l'Etat jusqu'à 10 CV maximum.
5. L'assurance omnium pour les déplacements de service est à charge de l'employeur (pas de diminution de 0,5 BEF/km pour l'agent).
6. On offre la possibilité de s'affilier à une assurance omnium 24h/24h suivant les conditions en vigueur.
7. Si l'agent ne veut pas utiliser les transports publics, il peut utiliser, pendant 3 ans, sa voiture personnelle. Après 3 ans, le remboursement se fera sur base du prix de l'abonnement de train 2ème classe.
8. Les frais de déménagement seront indemnisés comme suit :
 - les frais normaux d'un raccordement standard d'utilité publique (téléphone, électricité, gaz, eau), suite au déménagement, seront remboursés intégralement au tarif en vigueur, sur base de la facture.
 - les frais liés au déménagement (camion de déménagement), seront remboursés intégralement, moyennant présentation des

devis. On part du principe que l'agent s'occupe lui-même de l'emballage.

- les travaux d'accommodation tels que peinture ou tapissage, nouveaux rideaux, seront remboursés moyennant présentation préalable des devis et à concurrence d'un montant maximum de 100.000 BEF (TVA incluse). Les dépenses doivent être justifiées par des factures.

Ces frais de déménagement sont payés à condition que la distance domicile-nouveau lieu de travail diminue d'au moins 15 km.

2. Déplacements de service

A condition que le membre du personnel marque formellement son accord de faire les déplacements de service nécessaires pour se rendre en début de journée à son lieu de travail du jour en dehors des heures de service, les déplacements de service avec un véhicule privé sont indemnisés, aussi bien pendant que en dehors des heures de service, selon les principes suivants:

1. On tient compte de la distance effectivement parcourue (pas de diminution de la distance initiale domicile-lieu de travail).
2. On tient compte du barème de l'Etat jusqu'à 10 CV maximum.
3. L'assurance omnium pour les déplacements de service est à charge de l'employeur (pas de diminution de 0,5/km pour l'agent).
4. On offre la possibilité de s'affilier à une assurance omnium 24h/24h suivant les conditions en vigueur.

Règlement d'assurance pension/décès

A H
H
M

h

h

Plan de pension – ENERBEL

▲ Primes fixées

▲ Age terme 65 ans, avec possibilité d'anticipation dès 60 ans

▲ Financement : 3,5 % S1 + 10,5 % S2

● S1 + S2 = Salaire annuel total

● S1 = plafond ONSS (1.485.935 BEF en 2001)

▲ Allocation patronale 3/4

▲ Cotisation personnelle 1/4

▲ Véhicule de financement

● 2/8 ⇒ assurance de groupe (taux garanti + bonus variable)

● 3/8 ⇒ "sicav" obligataire

● 3/8 ⇒ "sicav" en actions

Pourquoi des primes fixes ?

▲ "primes fixes" gagnent en popularité : > 33 % du marché

● Avantages :

- compréhension aisée du mécanisme
- niveau des droits acquis en cas de mobilité
- régime comparable à celui des cadres
- cotisation personnelle peu élevée

Illustration sur base projetée

Hypothèses de projection

Croissance annuelle des salaires : 3,0 %
Croissance annuelle du plafond : 2,0 %
Rendement sur les primes : 5,8 %

Prestation

(en BEF)

CAPITAL RETRAITE À 65 ANS	ENERBEL
Catégorie de salaire haute	17.857.287
Catégorie de salaire moyenne	14.275.271
Catégorie de salaire basse	11.194.883

Couverture décès

▲ (a) Couverture - "mariés"

- Capital = 3 x T
- Ce capital comprend les sommes déjà constituées par les versements Electrabel (hors primes personnelles)

▲ (b) Couverture - "célibataires"

- Capital = 1 x T
- Ce capital comprend les sommes déjà constituées par les versements Electrabel (hors primes personnelles).

Couverture décès

▲ Couverture supplémentaire/enfants :

▲ Rente d'orphelin : 2,25 % S1 + 11,25 % S2

- S1 + S2 = salaire annuel total réellement octroyé
- S1 = plafond ONSS (1.485.935 BEF en 2001)

▲ Remarques

- rente payable au(x) bénéficiaire(s) jusqu'à l'âge max. de 25 ans (allocations familiales)
- maximum de 3 enfants
- rente non indexée

Extension de la garantie décès aux partenaires

Est assimilé au conjoint, le partenaire d'un salarié pour autant

- que ni le salarié, ni le partenaire ne soient mariés
- qu'ils vivent sous le même toit, comme mari et femme
- qu'ils aient passé un contrat de cohabitation ou, à défaut, qu'ils aient le même domicile légal depuis au moins un an.

La garantie décès prend cours un an après la notification à l'employeur du contrat de cohabitation ou du domicile légal commun.

DÉVOLUTION BÉNÉFICIAIRE

L'extension de la garantie décès aux partenaires ne peut porter préjudice aux enfants de l'assuré.

Extension de la garantie décès en cas d'accident

Le délai de carence actuel d'un an ne sera plus d'application en cas de décès accidentel pour autant qu'un certificat mentionnant la cause du décès soit produit.

CONVERSION BEF/EURO

Le montant de 15.000 BEF, mentionné à l'article 7.2. des présentes dispositions générales, correspond à 371,84 EUR.

Le montant de 1.000 BEF, mentionné à l'article 7.4.3. des présentes dispositions générales, correspond à 24,79 EUR.

Le montant de 5.000 BEF, mentionné à l'article 7.4.5. des présentes dispositions générales, correspond à 123,95 EUR.

Le montant de 15.225 BEF, mentionné à l'article 7.6. des présentes dispositions générales, correspond à 377,42 EUR.

Le montant de 569 BEF, mentionné à l'article 7.7. des présentes dispositions générales, correspond à 14,11 EUR.

Le montant de 350 BEF, mentionné à l'annexe 5 des présentes dispositions générales, correspond à 8,68 EUR.

Le montant de 0,5 BEF, mentionné à l'annexe 6 des présentes dispositions générales, correspond à 0,012 EUR.

Le montant de 100.000 BEF, mentionné à l'annexe 6 des présentes dispositions générales, correspond à 2.478,94 EUR.

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]