

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 oktober 2023 betreffende de syndicale telling, de syndicale premie en het syndicaal vormingsfonds**

**Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied**

**Art. 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die vallen onder het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf en op de werknemers die zij tewerkstellen.

**Hoofdstuk 2 – Voorwerp**

**Art. 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel het vaststellen van de regels voor de syndicale telling, de betaling van de syndicale premie aan werknemers die zijn aangesloten bij een vakbondsorganisatie en voor de patronale bijdrage aan het syndicaal vormingsfonds.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt artikel 8, §1 en §3, al 1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 maart 1989, gesloten in het paritair comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf, betreffende het statuut der syndicale afvaardigingen van de personeelsleden van de gas- en elektriciteitsbedrijven, geregistreerd onder het nummer 22408/CO/326.

**Hoofdstuk 3 – Definities**

**Art. 3.** Definities van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst gebruikte begrippen:

**3.1. Syndicale telling:**

De syndicale telling omvat volgende stappen (niet noodzakelijk in chronologische volgorde):

- Opstellen door het FAV van de lijsten van werknemers die voldoen aan de dienstvoorwaarden;
- Aanmaak en verzending van de syndicale attesten door het FAV (op papier en digitaal);
- Ontvangen van de syndicale attesten door de verschillende vakbondsorganisaties;
- Betaling van de syndicale premies door elke vakbondsorganisatie aan haar rechthebbende aangeslotenen;

**Convention collective de travail du 12 octobre 2023 relative au piquetage syndical, à la prime syndicale et au fonds de formation syndicale**

**Chapitre 1 - Champ d'application**

**Art. 1.** La présente convention collective de travail est d'application aux entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité et aux travailleurs qu'ils occupent.

**Chapitre 2 – Objet**

**Art. 2.** La présente convention collective de travail a pour objet de fixer les règles propres au piquetage syndical, au paiement de la prime syndicale aux travailleurs affiliés à une organisation syndicale et à la dotation patronale au fonds de formation syndicale.

Cette convention collective de travail modifie l'article 8, §1 et §3, al 1. de la convention du 2 mars 1989, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité, relative au statut des délégations syndicales des agents statutaires barémisés de l'industrie du gaz et de l'électricité, enregistrée sous le numéro 22408/CO/326.

**Chapitre 3 – Définitions**

**Art. 3.** Définitions des notions utilisées dans le cadre de la présente convention collective de travail :

**3.1. Piquetage syndical :**

Le piquetage syndical reprend les étapes suivantes (pas nécessairement évoquées dans l'ordre chronologique) :

- Création par le FAC des listes reprenant les travailleurs satisfaisant aux conditions de service ;
- Production et envoi des attestations syndicales par le FAC (papier et digitales);
- Réception des attestations syndicales par les différentes organisations syndicales ;
- Paiement des primes syndicales par chaque organisation syndicale à ses affiliés ayant droit ;
- Paiement par le FAC aux organisations syndicales de la dotation pour la prime syndicale ;

- Betaling door het FAV aan de vakbondsorganisaties van de bijdrage voor de syndicale premie;
  - Controle, tijdens een controlejaar, van het aantal syndicale attesten dat door elke vakbondsorganisatie geldig in aanmerking is genomen voor de uitbetaling van de syndicale premie aan haar rechthebbende aangeslotenen ;
  - Verdeling van de mandaten voor de lokale vakbondsafvaardiging en vaststelling van de verdeelsleutel tussen vakbondsorganisaties tijdens een controlejaar;
  - Betaling door het FAV van de bijdrage voor het syndicaal vormingsfonds.
- Contrôle, lors d'une année de contrôle, du nombre d'attestations syndicales ayant été valablement prises en compte par chaque organisation syndicale en vue du paiement d'une prime syndicale à ses affiliés ayant droit ;
  - Répartition des mandats pour les délégations syndicales locales et fixation de la clé de répartition entre organisations syndicales lors d'une année de contrôle;
  - Paiement par le FAC de l'allocation pour le Fonds de Formation Syndicale.

### 3.2. Rechthebbende werknemer:

De werknemer die recht heeft op de toekenning van een syndicale premie. Dit is de werknemer die tewerkgesteld is in een onderneming, die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, die tijdens de referentieperiode minstens 3 maanden in dienst was en die aangesloten was bij een vakbondsorganisatie op 30 juni van het jaar waarin de syndicale premie wordt uitbetaald (jaar X).

### 3.3. Aangeslotene:

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden voorzien in artikel 6.

### 3.4. Referentieperiode:

De periode die loopt van 1 juli van het jaar voorafgaand aan het jaar van betaling van de syndicale premie (jaar X-1) tot 30 juni van het jaar van betaling van de premie (jaar X).

### 3.5. Vakbondsorganisaties:

De representatieve werknemersorganisaties van het Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf.

### 3.6. Syndicale premie:

De premie voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst over de sociale vrede, de syndicale premie en het syndicaal vormingsfonds van 14 mei 2009 (92671/CO/326).

### 3.7. Syndicaal vormingsfonds:

Het fonds ingesteld door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst over de sociale vrede, de

### 3.2. Travailleur ayant droit :

Le travailleur qui a droit à l'octroi d'une prime syndicale. A savoir le travailleur occupé dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail qui, pendant la période de référence, a été en service au moins durant 3 mois et qui était affilié à une organisation syndicale le 30 juin de l'année du paiement de la prime syndicale (an X).

### 3.3. Affilié :

Le travailleur répondant aux conditions prévues dans l'article 6.

### 3.4. Période de référence :

La période qui s'étend du 1<sup>er</sup> juillet de l'année qui précède l'année du paiement de la prime syndicale (an X-1) au 30 juin de l'année du paiement de la prime (an X).

### 3.5. Organisations syndicales :

Les organisations représentatives des travailleurs de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité.

### 3.6. Prime syndicale :

La prime organisée par la convention collective de travail sectorielle relative à la paix sociale, prime syndicale et fonds de formation syndicale du 14 mai 2009 (92671/CO/326).

### 3.7. Fonds de formation syndicale :

Le Fonds organisé par la convention collective de travail sectorielle relative à la paix sociale, prime syndicale et

syndicale premie en het syndicaal vormingsfonds van 14 mei 2009 (92671/CO/326).

**3.8. Syndicaal attest:**

Het document, op papier of elektronisch, opgesteld en verzonden door het FAV.

**3.9. Syndicaal Statuut:**

De collectieve arbeidsovereenkomst tot regeling van het statuut der syndicale afvaardigingen van de personeelsleden van de gas- en elektriciteitsbedrijven van 2 maart 1989 (22408/CO/326).

**3.10. Vervroegde uitstap "57 - 59 jaar":**

Het stelsel dat door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten van 12 maart 1985 en 19 januari 1989 voorzien werd, zoals gewaarborgd en bevestigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2004 betreffende de waarborg van de rechten van werknemers van de bedrijfstak gas en elektriciteit in dienst op 31 december 2001 (74368/CO/326) of een uitstapregeling waarbij betrokkenen onder arbeidsovereenkomst blijven, vastgelegd bij een ondernemingscao.

**3.11. Het FAV:**

Het Fonds voor Aanvullende Vergoedingen van de sector van gas en elektriciteit vzw. Het gaat om een paritair orgaan.

**Hoofdstuk 4 – Syndicale premie**

**Art. 4.**

Hebben recht ("rechthebbenden") op een volledige syndicale premie, alle voltijdse en deeltijdse werknemers zoals opgenomen in artikel 3.2.

**4.1. Gelijktellingen**

4.1.1. Periodes van voltijds tijdskrediet, voltijds thematisch verlof en periodes van arbeidsongeschiktheid worden behandeld als dienstperiodes voor wat betreft het recht op een syndicale premie.

4.1.2. Voor zover ze voldoen aan de voorwaarden opgenomen in artikel 3.2. hebben werknemers in een stelsel van vervroegde uitstap "57 – 59 jaar" recht op een syndicale premie.

4.1.3. Voor zover ze voldoen aan de voorwaarden opgenomen in artikel 3.2. hebben werknemers die met pensioen of vervroegd pensioen vertrekken

fonds de formation syndicale du 14 mai 2009 (92671/CO/326).

**3.8. Attestation syndicale :**

Le document, sous format papier ou électronique, créé et envoyé par le FAC.

**3.9. Statut syndical :**

La convention collective de travail organisant le statut des délégations syndicales des agents statutaires barémisés de l'industrie du gaz et de l'électricité du 2 mars 1989 (22408/CO/326).

**3.10. Départ anticipé « 57 - 59 ans » :**

Le régime prévu par les conventions collectives de travail sectorielles du 12 mars 1985 et 19 janvier 1989 telles que garanties et maintenues par la convention collective de travail du 2 décembre 2004 de garantie des droits des travailleurs de la branche d'activité électricité et gaz en service au 31 décembre 2001 (74368/CO/326) ou un régime de départ dans lequel les personnes concernées restent sous contrat de travail prévu dans une convention collective de travail d'entreprise.

**3.11. Le FAC :**

Le Fonds pour Allocations Complémentaires du secteur de l'industrie du gaz et de l'électricité asbl. Il s'agit d'un organe paritaire.

**Chapitre 4 – Prime syndicale**

**Art. 4.**

Ont droit (« ayant droit ») à une prime syndicale complète, tous les travailleurs occupés à temps plein ou temps partiel tel que repris à l'article 3.2.

**4.1. Assimilations**

4.1.1. Les périodes de crédit-temps à temps plein, congés thématiques à temps plein et les périodes d'incapacité de travail sont assimilées à des périodes de service pour le droit à une prime syndicale.

4.1.2. Pour autant qu'ils satisfont aux conditions reprises à l'article 3.2., les travailleurs en régime de départ anticipé « 57 - 59 ans » ont droit à une prime syndicale.

4.1.3. Pour autant qu'ils satisfont aux conditions reprises à l'article 3.2., les travailleurs qui partent à la pension ou en pension anticipée au cours de la période

tijdens de betrokken referentieperiode recht op een syndicale premie.

#### 4.2. Uitzonderingen

4.2.1. De langstlevende echtgeno(o)t(e) of kind(eren) van aangeslotenen (zie artikel 6) die tijdens de referentieperiode overleden zijn, hebben recht op een syndicale premie.

Als de aangeslotene minder dan 3 maanden in dienst was tijdens de referentieperiode kan een aanvraag worden ingediend bij het FAV.

4.2.2. Werknemers die net van school komen ("eerste tewerkstelling"), hebben recht op een volledige syndicale premie als ze aangesloten zijn bij een vakbond uiterlijk in de maand die volgt op de maand van hun aanwerving, ook al hebben ze op 30 juni van het referentiejaar nog geen 3 maanden dienst in de sector vervuld en/of voldoen ze niet aan de voorwaarden vermeld in artikel 6.

In dit geval kan een aanvraag worden ingediend bij het FAV.

#### 4.3. Uitsluitingen

Jobstudenten, stagiairs van onderwijsinstellingen en uitzendkrachten hebben geen recht op een syndicale premie.

**Art. 5.** Enkel de vakbondsorganisatie waarbij de werknemer "aangesloten" is op 30 juni van het jaar van betaling van de syndicale premie (jaar X) kan de premie toekennen.

Als de betrokken werknemer op 30 juni (jaar X) "aangesloten" is bij meerdere vakbondsorganisaties, kan hij slechts één premie ontvangen. Daartoe stuurt de werknemer het attest (digitaal of op papier) naar de vakbondsorganisatie van zijn keuze. Het digitaal attest heeft voorrang op de papieren versie.

**Art. 6.** Om als bij een vakbondsorganisatie "aangesloten" te worden beschouwd in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet een minimale syndicale bijdrage voor de referentieperiode worden betaald.

Het bedrag van deze minimale syndicale bijdrage wordt bepaald tussen de vakbondsorganisaties onderling op basis van 12 keer de normale volle maandelijkse syndicale bijdrage van deze gehanteerd door de in de sector representatieve

de référence concernée ont droit à une prime syndicale.

#### 4.2. Exceptions

4.2.1. Le conjoint survivant ou l'(les)enfant(s) d'affiliés (voir article 6) décédés au cours de la période de référence ont droit à une prime syndicale.

Dans l'hypothèse où l'affilié aurait été en service durant moins de 3 mois au cours de la période de référence, une demande peut être introduite au FAC.

4.2.2. Les travailleurs qui viennent de quitter l'école (« premier emploi ») ont droit à une prime syndicale complète s'ils se sont affiliés à un syndicat au plus tard au cours du mois qui suit leur engagement, même s'ils n'ont pas atteint 3 mois de service dans le secteur au 30 juin de l'année de référence et/ou s'ils ne remplissent pas les conditions énoncées dans l'article 6. Dans cette hypothèse, une demande doit être introduite au FAC.

#### 4.3. Exclusions

Les étudiants jobistes, les stagiaires scolaires et les travailleurs intérimaires n'ont pas droit à une prime syndicale.

**Art. 5.** Seule l'organisation syndicale à laquelle le travailleur est « affilié » au 30 juin de l'année du paiement de la prime syndicale (an X) peut octroyer la prime. Si le travailleur concerné est « affilié » au 30 juin (an X) à plusieurs syndicats, il ne peut percevoir qu'une seule prime. Pour cela le travailleur transmettra l'attestation (digitale ou en format papier) au syndicat de son choix. L'attestation digitale primera sur la version papier.

**Art. 6.** Pour être considéré comme « affilié » à une organisation syndicale au sens de la présente convention collective de travail, une cotisation syndicale minimale doit avoir été payée pour la période de référence.

Le montant de cette cotisation syndicale minimale est déterminé entre les organisations syndicales sur base de 12 fois la cotisation syndicale normale mensuelle complète de celle appliquée par l'organisation syndicale représentative dans le secteur où la

vakbondsorganisatie met de laagste normale volle maandelijks syndicale bijdrage.

De betaling van de minimale syndicale bijdrage moet verband houden met de betrokken referentieperiode. Voor een betaling die na het einde van de betrokken referentieperiode is verricht, moet worden aangetoond dat die inderdaad verband houdt met en geregistreerd is voor de betrokken referentieperiode.

De minimale bijdrage van de jaarlijkse referentieperiode wordt ten informatieve titel op de achterzijde van het syndicaal attest vermeld.

De afspraken rond het bedrag van deze minimale bijdrage zijn het gevolg van een akkoord tussen de betrokken vakbondsorganisaties. De werkgevers, werkgeversfederaties of het FAV komen hier niet in tussen, en de naleving ervan wordt niet door hen gecontroleerd.

**Art. 7.** Vanaf 2025 moet de werknemer die voldoet aan de voorwaarden vermeld in de artikelen 4 tot 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, om de syndicale premie waarop hij recht heeft uitbetaald te krijgen, een aanvraag indienen vóór 31 december van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald (jaar X), overeenkomstig de regels van de bijlage vermeld in hoofdstuk 5 "Procedure" van huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

De premie wordt aangevraagd door een attest in te dienen bij de vakbondsorganisatie waarbij de werknemer was aangesloten op 30 juni van het jaar waarin de premie wordt uitbetaald (jaar X). Enkel het modelattest opgesteld door het FAV kan rechtsgeldig gebruikt worden. Dit attest is beschikbaar op papier of digitaal voor gebaremiseerde werknemers; voor kaderleden is het enkel digitaal beschikbaar.

Een laattijdige aanvraag ingediend tussen 1 januari (jaar X+1) en 30 juni (jaar X+2) geeft recht op uitbetaling van de premie voor het betrokken jaar, maar zal geen invloed hebben op de samenstelling van de lokale vakbondsafvaardiging, zoals voorzien in Hoofdstuk 6 "Samenstelling van de lokale vakbondsafvaardigingen in de ondernemingen" van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Laattijdige aanvragen na 30 juni (jaar X+2) geven geen recht meer op de syndicale premie voor het betreffende jaar.

cotisation syndicale normale mensuelle complète est la plus basse.

Le paiement de la cotisation syndicale minimale doit être lié à la période de référence concernée. Pour un paiement effectué après la fin de la période de référence concernée, il doit être démontré qu'il est bien lié et enregistré pour la période de référence concernée.

La cotisation minimale de la période de référence annuelle est mentionnée au verso de l'attestation syndicale à titre informatif.

Les modalités relatives au montant de cette cotisation minimale résultent d'un accord entre les organisations syndicales concernées. Les employeurs, les fédérations d'employeurs ou le FAC n'interviennent pas dans ce domaine et ne contrôlent pas le respect de cette obligation.

**Art. 7.** A partir de 2025, afin d'obtenir le paiement de la prime syndicale à laquelle il a droit, le travailleur respectant les conditions reprises aux articles 4 à 6 de la présente convention collective de travail doit en faire la demande avant le 31 décembre de l'année du paiement de la prime (an X) conformément aux règles reprises dans l'annexe mentionné au Chapitre 5 « Procédure » de la présente convention collective de travail.

La demande de prime est concrétisée par la remise d'une attestation à l'organisation syndicale à laquelle le travailleur était affilié au 30 juin de l'année du paiement de la prime (an X). Seul le modèle d'attestation développé par le FAC peut être valablement utilisé. Cette attestation existe en format papier ou en format digital pour les travailleurs barémisés, elle existe uniquement sous format digital pour les travailleurs cadre.

Une demande introduite tardivement entre le 1<sup>er</sup> janvier (an X+1) et le 30 juin (an X+2) donne droit au paiement de la prime pour l'année concernée, mais n'aura pas d'impact sur la composition de la délégation syndicale locale, comme prévu au Chapitre 6 « Composition des délégations syndicales locales dans les entreprises » de la présente convention collective de travail. Les demandes tardives introduites après le 30 juin (an X+2) n'ouvriront plus de droit à la prime syndicale pour l'année concernée.

**Art. 8.** Vanaf 2029 zal er eens om de 4 jaar een controle plaatsvinden van de attesten die door de rechthebbenden zijn ingediend en door hun respectieve vakbondsorganisaties zijn aanvaard, in de periode van 1 januari (jaar X+1) tot 31 maart (jaar X+1).

Deze controle gebeurt via de tussenkomst van een gerechtsdeurwaarder. Het doel van de controle is het tellen van het aantal syndicale attesten dat door elke vakbondsorganisatie geldig in aanmerking is genomen voor de uitbetaling van de syndicale premie aan haar rechthebbende aangeslotenen.

De gerechtsdeurwaarder gaat, op basis van dit globaal resultaat, over tot een verdeling van het aantal attesten per lokale vakbondsafvaardiging.

Het eindresultaat van de gerechtsdeurwaarder is bindend voor alle partijen en hoeft niet meer ondertekend te worden door de verschillende vakbondsorganisaties.

Op basis van het resultaat van deze controle verdelen de vakbondsorganisaties onderling de mandaten in de lokale vakbondsafvaardigingen.

Het resultaat van de onderlinge verdeling van de mandaten dat door alle vakbondsorganisaties ondertekend is, moet uiterlijk op 15 april van het jaar X+1 aan de werkgeversfederaties worden medegedeeld, zoals bepaald in artikel 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**Art. 9.** De bedragen die bestemd zijn om de betaling van de syndicale premies te financieren worden elk jaar door het FAV geïnd bij de ondernemingen van de sector. Het bedrag dat elke onderneming verschuldigd is, wordt berekend op basis van het aantal premieaanvragen dat de werknemers van de betrokken onderneming hebben ingediend tijdens het laatste jaar dat het voorwerp uitmaakte van een syndicale telling (controle) (vermeerderd met het aandeel van de onderneming in de beheerskosten).

**Art. 10.** Het aan de vakbonden verschuldigde bedrag voor de uitbetaling van de syndicale premie en de verdeelsleutel voor dit bedrag tussen de vakbondsorganisaties worden vastgesteld op basis van het aantal door de vakbonden betaalde

**Art. 8.** A partir de 2029, un contrôle des attestations introduites par les ayants droit et acceptées par leurs organisations syndicales respectives a lieu une fois tous les 4 ans durant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier (an X+1) au 31 mars (an X+1).

Ce contrôle a lieu via l'intervention d'un huissier de justice. L'objectif du contrôle est de compter le nombre d'attestations syndicales ayant été valablement prises en considération par chaque organisation syndicale en vue du paiement de la prime syndicale à ses affiliés ayant droit.

L'huissier, sur base de ce résultat global, procède à une répartition du nombre d'attestations par délégation syndicale locale.

Le résultat final de l'huissier de justice est contraignant pour toutes les parties et ne doit plus être signé par les différentes organisations syndicales.

Sur base du résultat de ce contrôle, les organisations syndicales répartissent entre elles les mandats au sein des délégations syndicales locales.

Le résultat de la répartition mutuelle des mandats, signé par l'ensemble des organisations syndicales, doit être communiqué au plus tard le 15 avril de l'année X+1 aux fédérations patronales, comme le prévoit l'article 16 de la présente convention collective.

**Art. 9.** Les montants destinés à financer le paiement des primes syndicales sont récoltés chaque année par le FAC auprès des entreprises du secteur. Le montant dû par chaque entreprise est calculé sur la base du nombre de demandes de primes introduites par les travailleurs de l'entreprise concernée lors de la dernière année ayant fait l'objet d'un piquetage syndical (contrôle) (majoré de sa quote-part dans les frais de gestion).

**Art. 10.** Le montant dû aux organisations syndicales pour le paiement de la prime syndicale ainsi que la clé de répartition de ce montant entre organisations syndicales sont fixés sur la base du nombre de demandes de primes payées par les syndicats (sur la

premieaanvragen (op basis van door de werknemers ingediende attestaten) in het laatste jaar dat het voorwerp uitmaakte van een syndicale telling (controle).

Bij een daling van het aantal werknemers met meer dan 5% of een stijging van het aantal werknemers met meer dan 1% in de sector tijdens een jaar dat het voorwerp niet uitmaakte van een syndicale telling (controle), wordt het aan de vakbondsorganisaties uitgekeerde bedrag naar boven of naar beneden bijgesteld in verhouding tot de geconstateerde variatie. Deze vergelijking wordt uitgevoerd op basis van het cijfer Q4 van het kalenderjaar-1 (jaar X-1) van de "evolutie van de tewerkstelling volgens paritair comité" gepubliceerd door de RSZ.

**Art. 11.** Voor jaren die het voorwerp uitmaken van een syndicale telling (controle) wordt het bedrag dat aan elke vakbondsorganisatie verschuldigd is door het FAV maandelijks uitbetaald tussen oktober van het jaar waarin de syndicale premie wordt uitbetaald (jaar X) en februari van het daaropvolgende jaar (jaar X+1). Voor de jaren die niet het voorwerp uitmaken van een syndicale telling (controle), wordt het volledige bedrag dat elke vakbondsorganisatie van het FAV ontvangt uiterlijk op 31 augustus van het betrokken jaar uitbetaald.

## Hoofdstuk 5 – Procedure

**Art. 12.** De procedures die bepalen welke werknemers recht hebben op de syndicale premie, voor het verzenden van digitale en papieren attestaten aan de rechthebbenden en voor het aanvragen van de premie door de rechthebbenden bij de vakbondsorganisatie waarbij zij zijn aangesloten, zijn vastgelegd in het document in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze bijlage maakt integraal deel uit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## Hoofdstuk 6 – Samenstelling van de lokale vakbondsafvaardigingen in de ondernemingen

**Art. 13.** Artikel 8 §1 van het Syndicaal Statuut wordt vervangen door de volgende bepaling: "Vanaf 2029 verdelen de vakbondsorganisaties hun mandaten om de vier jaar naar rato van hun respectieve aantal in de exploitatiezetels van de ondernemingen, op basis van de resultaten van de syndicale telling."

base des attestations introduites par les travailleurs lors de la dernière année ayant fait l'objet d'un piquetage syndical (contrôle).

En cas de diminution du nombre de travailleurs de plus de 5% ou d'augmentation du nombre de travailleurs de plus de 1% dans le secteur durant une année qui n'a pas fait l'objet d'un piquetage syndical (contrôle), le montant versé aux organisations syndicales sera adapté à la hausse ou à la baisse en proportion de la variation constatée. Cette comparaison est réalisée sur la base des chiffres Q4 de l'année calendrier-1 (an X-1) « évolution de l'emploi par commission paritaire » publiés par l'ONSS.

**Art. 11.** Pour les années qui font l'objet d'un piquetage syndical (contrôle), le paiement du montant dû à chaque organisation syndicale par le FAC a lieu mensuellement entre le mois d'octobre de l'année du paiement de la prime syndicale (an X) et le mois de février de l'année suivante (an X+1). Pour les années qui ne font pas l'objet d'un piquetage syndical (contrôle), le versement intégral du montant dû à chaque organisation syndicale par le FAC a lieu au plus tard le 31 août de l'année concernée .

## Chapitre 5 – Procédure

**Art. 12.** Les procédures relatives à la détermination des travailleurs ayant droit à la prime syndicale, sur l'envoi des attestations digitales et papier aux ayants droit ainsi que sur la demande de prime par les ayants droit à l'organisation syndicale à laquelle ils sont affiliés sont reprises dans le document annexé à la présente convention collective de travail. Cette annexe fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

## Chapitre 6 – Composition des délégations syndicales locales dans les entreprises

**Art. 13.** L'article 8 §1 du Statut Syndical est remplacé par la disposition suivante : « A partir de l'année 2029, les organisations syndicales procéderont une fois tous les quatre ans entre elles au partage des mandats en fonction de leurs effectifs respectifs dans les sièges d'exploitation des entreprises, sur la base des résultats du piquetage syndical. »

**Art. 14.** De verdeling van de mandaten in de lokale vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen die onder deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen, gebeurt op basis van de vierjaarlijkse syndicale telling vanaf 2029 en wordt in de tussenliggende jaren niet gewijzigd.

**Art. 15.** Artikel 8 §3 al. 1 van het Syndicaal Statuut wordt vervangen door de volgende bepaling: "Vanaf 2029 worden vakbondsafgevaardigden in principe benoemd voor een periode van 4 jaar. Hun mandaat kan stilzwijgend worden verlengd."

**Art. 16.** De verdeling van de mandaten tussen de vakbondsorganisaties in de verschillende lokale vakbondsafvaardigingen wordt uiterlijk op 15 april van het jaar volgend op het jaar waarop de controle betrekking heeft (X+1), door alle vakbondsorganisaties ondertekend en meegedeeld aan de werkgeversfederaties van de sector. In jaren van sociale verkiezingen, wordt de deadline van 15 april van het jaar X+1 verschoven naar 1 juli van het jaar X+1.

Bij gebreke aan bekendmaking van het resultaat op deze datum, worden de mandaten uitsluitend toegewezen op basis van het op dat moment gekende resultaat van de gerechtsdeurwaarder.

Als het eindresultaat van de gerechtsdeurwaarder en de ondertekende verdeling van de mandaten gekend is ten laatste op 31 december van het jaar (X+1), worden de mandaten op 1 januari van het jaar (X+2) toegewezen op deze basis.

**Art. 17.** Indien een nieuwe onderneming en/of een nieuwe lokale vakbondsafvaardiging wordt opgericht in de periode tussen twee jaren die het voorwerp uitmaken van een syndicale telling (controle), zal de voorzitter van het paritair comité van de gas- en elektriciteitssector door de vakbondsorganisatie die dit wenst uitgenodigd worden om het minimum aantal gesyndiceerde werknemers dat volgens het Syndicaal Statuut vereist is om een lokale vakbondsafvaardiging op te richten te laten controleren. In voorkomend geval, wordt een lokale vakbondsafvaardiging samengesteld die het gewicht van elke vakbondsorganisatie in de onderneming weerspiegelt conform de bepalingen van het Syndicaal Statuut.

**Art. 14.** Le partage des mandats dans les délégations syndicales locales des entreprises visées par la présente convention collective de travail est réalisé sur la base du piquetage syndical quadriennal à partir de 2029 et n'est pas modifié au cours des années intermédiaires.

**Art. 15.** L'article 8 §3 al. 1 du Statut Syndical est remplacé par la disposition suivante : « A partir de 2029, les mandats des délégués syndicaux sont conférés en principe pour une durée de 4 ans. Ils sont renouvelables par tacite reconduction. ».

**Art. 16.** La répartition des mandats entre organisations syndicales dans les différentes délégations syndicales locales est signée et communiquée par l'ensemble des organisations syndicales aux fédérations patronales du secteur au plus tard le 15 avril de l'année qui suit l'année sur laquelle porte le piquetage syndical (X+1). Les années d'élections sociales, la date limite est reportée du 15 avril de l'année X+1 au 1<sup>er</sup> juillet de l'année X+1.

En l'absence de communication du résultat à cette date, les mandats seront attribués sur la seule base du résultat du contrôle de l'huissier de justice connu à ce moment-là.

Si le résultat final de l'huissier de justice et la répartition des mandats signée sont connus au plus tard le 31 décembre de l'année (X+1), les mandats seront attribués sur cette base le 1<sup>er</sup> janvier de l'année (X+2).

**Art. 17.** En cas de création d'une nouvelle entreprise et/ou d'une nouvelle délégation syndicale locale durant la période courant entre deux années faisant l'objet d'un piquetage syndical (contrôle), le président de la commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité sera invité par l'organisation syndicale qui le souhaite à contrôler le nombre minimum de travailleurs syndiqués requis par le Statut Syndical pour la mise en place d'une délégation syndicale locale. Le cas échéant, une délégation syndicale locale, reflétant le poids de chaque organisation syndicale dans l'entreprise, sera composée conformément aux dispositions du Statut Syndical.



## Hoofdstuk 7 – Bescherming van persoonsgegevens

**Art. 18.** De sociale partners verbinden zich ertoe de regels inzake de bescherming van persoonsgegevens (met inbegrip van de Verordening (EU) 2016/679 betreffende de verwerking van persoonsgegevens en de uitvoeringsbepalingen van de Belgische wetgeving) na te leven in alle aspecten die door deze collectieve arbeidsovereenkomst over de procedure worden geïmplementeerd.

## Hoofdstuk 8 – Syndicaal vormingsfonds

**Art. 19.** De bijdrage die elke onderneming moet betalen aan het Syndicaal vormingsfonds - in overeenstemming met de regels van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 2009 (zie "Definities") - wordt elk jaar berekend door het FAV op basis van de totale loonmassa van de ondernemingen. Het globale bedrag van de bijdrage wordt verdeeld tussen de ondernemingen op basis van een verdeelsleutel die berekend wordt in functie van de loonmassa van de onderneming ten opzichte van de totale loonmassa van de ondernemingen in de sector.

**Art. 20.** De bedragen voor de bijdragen voor het Syndicaal vormingsfonds worden elk jaar door het FAV ingevorderd bij de ondernemingen van de sector.

**Art. 21.** De verdeling van de bijdrage tussen de vakbondsorganisaties gebeurt op basis van dezelfde verdeelsleutel als de verdeelsleutel voor de bedragen van de syndicale premies. Deze verdeelsleutel verandert niet in de jaren dat er geen syndicale telling (controle) is.

### Art. 22.

22.1. Voor de jaren die het voorwerp uitmaken van een syndicale telling (controle), vindt de betaling van het door het FAV aan elke vakbondsorganisatie verschuldigde bedrag uiterlijk plaats op 30 april van het jaar waarin de controle van de attesten plaatsvindt (jaar X+1), op voorwaarde dat het eindresultaat van de gerechtsdeurwaarder gekend is en dat de door alle vakbondsorganisaties ondertekende verdeling van de mandaten uiterlijk op 15 april (jaar X+1) zijn verzonden.

In geval van laattijdige bekendmaking of in jaren van

## Chapitre 7 – Protection des données à caractère personnel

**Art. 18.** Les partenaires sociaux s'engagent à respecter les règles relatives à la protection des données à caractère personnel (en ce compris le RGPD - Règlement (UE) 2016/679 et lois d'exécution en droit belge) dans tous les aspects mis en œuvre par la présente convention collective de travail relative à la procédure.

## Chapitre 8 – Fonds de formation syndicale

**Art. 19.** L'allocation à verser par chaque entreprise au Fonds de formation syndicale – conformément aux règles prévues par la convention collective de travail du 14 mai 2009 (v. « Définitions ») – est calculée chaque année par le FAC sur base de la masse salariale des entreprises. Le montant global de l'allocation est réparti entre entreprises sur la base d'une clé de répartition calculée en fonction de la masse salariale de l'entreprise rapportée sur la masse salariale totale des entreprises du secteur.

**Art. 20.** Les montants propres à la dotation au Fonds de formation syndicale sont récoltés chaque année par le FAC auprès des entreprises du secteur.

**Art. 21.** La répartition de l'allocation entre organisations syndicales a lieu sur la base de la même clé de répartition que la clé de répartition propre aux montants des primes syndicales. Cette clé de répartition n'évolue pas lors des années qui ne font pas l'objet d'un piquetage syndical (contrôle).

### Art. 22.

22.1. Pour les années qui font l'objet d'un piquetage syndical (contrôle), le paiement du montant dû à chaque organisation syndicale par le FAC a lieu au plus tard le 30 avril de l'année au cours de laquelle le contrôle a lieu (an X+1), pour autant que le résultat final de l'huissier de justice soit connu et que la répartition des mandats signée par l'ensemble des organisations syndicales aient été transmis au plus tard au 15 avril (an X+1).

sociale verkiezingen, zal het FAV de verschuldigde bedragen betalen binnen de 15 dagen na ontvangst van bovengenoemde documenten.

22.2. Voor de jaren die niet het voorwerp uitmaken van een syndicale telling (controle), wordt het volledige bedrag dat elke vakbondsorganisatie van het FAV ontvangt uiterlijk op 31 augustus uitbetaald voor zover aan de voorwaarden van artikel 22.1. is voldaan.

## Hoofdstuk 9 – Evaluatie

**Art. 23.** Uiterlijk op 30 juni 2026 vindt tussen de sociale partners van de gas- en elektriciteitssector een evaluatie plaats van de uitvoering en de werking van de regels die zijn vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## Hoofdstuk 10 – Sociale vrede

**Art. 24.** De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te respecteren zoals opgenomen in de cao van 28 juni 2012 betreffende de sociale vrede, de syndicale premie en het syndicaal vormingsfonds (geregistreerd onder het nummer 110237/CO/326).

## Hoofdstuk 11 – Inwerkingtreding, neerlegging, overgangsmaatregelen en geldigheidsduur

**Art. 25.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd en treedt in werking op 28 september 2023.

**Art. 26.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt door de voorzitter van het paritair comité neergelegd bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg om er geregistreerd te worden ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

### Art. 27. Overgangsmaatregelen

Bij wijze van overgangsregeling zal er in de periode 2022 tot 2028 een syndicale telling (controle) alsook een vernieuwing van de samenstelling van de lokale vakbondsafvaardigingen zijn voor de jaren 2023, 2025, 2027, overeenkomstig de bepalingen van de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze overgangsmaatregel vervangt de bepalingen in punt 4 “Overgangsmaatregelen” van het akkoord “Syndicale

Dans l’hypothèse d’une communication tardive ou durant les années des élections sociales, les montants dus seront payés par le FAC dans les 15 jours de la réception des documents mentionnés ci-dessus.

22.2. Pour les années qui ne font pas l’objet d’un piquetage syndical (contrôle), le paiement intégral du montant dû à chaque organisation syndicale par le FAC a lieu au plus tard le 31 août, pour autant que les éléments prévus dans l’article 22.1. soient respectés.

## Chapitre 9 – Evaluation

**Art. 23.** Une évaluation de la mise en œuvre et du fonctionnement des règles prévues par la présente convention collective de travail aura lieu entre partenaires sociaux du secteur de l’industrie du gaz et de l’électricité au plus tard le 30 juin 2026.

## Chapitre 10 – Paix Sociale

**Art. 24.** Les parties signataires s’engagent à respecter la paix sociale telle que mentionnée dans la CCT du 28 juin 2012 relative à la paix sociale, la prime syndicale et le fonds de formation syndicale (enregistrée sous le numéro 110237/CO/326).

## Chapitre 11 – Entrée en vigueur, dépôt, mesures transitoires et durée de validité

**Art. 25.** La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets le 28 septembre 2023.

**Art. 26.** La présente convention collective de travail est déposée par le président de la commission paritaire au SPF Emploi, Travail et concertation sociale pour y être enregistrée au greffe du Service des relations collectives de travail.

### Art. 27. Mesures Transitoires

A titre transitoire, pour la période 2022 à 2028, seules les années 2023, 2025 et 2027 font l’objet d’un piquetage syndical (contrôle) conforme aux dispositions de l’annexe à la présente convention collective de travail ainsi que d’un renouvellement de la composition des délégations syndicales locales. Cette mesure transitoire remplace les dispositions reprises au point 4 « mesures transitoires » de l’accord

telling" van 24 oktober 2022, opgenomen in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**Art. 28. Opzegging**

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

« Piquetage syndical » du 24 octobre 2022, repris en annexe de cette convention collective de travail.

**Art. 28. Dénonciation**

La présente convention collective de travail peut être dénoncée, en tout ou en partie, par l'une des parties, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois, par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité.

## Paritaire Commentaren

**Art. 3.11.** Het FAV is een paritair fonds, opgericht als rechtspersoon (vzw) waarin werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zetelen.

Momenteel wordt het dagelijks beheer uitgevoerd door Synergrid, in overeenstemming met de statuten, en staat het onder toezicht van de Raad van Bestuur van het FAV.

**Art. 4.** Als deeltijdse werknemer wordt beschouwd: iemand die een deeltijdse arbeidsovereenkomst heeft, of iemand die een voltijdse arbeidsovereenkomst heeft maar in deeltijds tijdskrediet of deeltijds thematisch verlof is.

**Art. 10.** Het cijfer Q4 van het kalenderjaar-1 (jaar X-1) van de "evolutie van de tewerkstelling volgens paritair comité" gepubliceerd door de RSZ wordt jaarlijks gecommuniceerd aan de tewerkstellingscel van het paritair comité.

**Art. 11.** De nieuwe procedures zullen voor het eerst volledig worden toegepast voor de syndicale premie van 2025, tenzij er technische beperkingen zijn die een (gedeeltelijke) verschuiving naar een later tijdstip noodzakelijk maken.

**Art. 14.** Dit belet niet het bestaan van een lokaal protocol.

De eventuele gunstigere bepalingen op lokaal niveau blijven van toepassing.

**Art. 19.** Vandaag gebeurt dit op basis van de DMFA.

### **Algemene commentaar:**

In bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt als voorbeeld het attest 2023 toegevoegd. Indien nodig kunnen jaarlijks op vraag van de partijen aanpassingen worden doorgevoerd.

## Commentaires paritaires

**Art. 3.11.** Le FAC est un fonds paritaire, constitué sous forme de personne morale (asbl) dans laquelle siègent des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs.

Actuellement, la gestion journalière est opérée par Synergrid dans le respect des statuts, et est supervisée par le conseil d'administration du FAC.

**Art. 4.** Est considéré comme un travailleur à temps partiel : une personne ayant un contrat de travail à temps partiel, ou une personne ayant un contrat de travail à temps plein mais bénéficiant d'un crédit-temps à temps partiel ou d'un congé thématique à temps partiel.

**Art. 10.** Les chiffres Q4 de l'année calendrier-1 (an X-1) « évolution de l'emploi par commission paritaire » publiés par l'ONSS seront communiqués à la cellule de travail de la commission paritaire.

**Art. 11.** Il est entendu que les nouvelles procédures s'appliqueront pleinement pour la première fois pour la prime syndicale 2025 pour autant qu'il n'y ait pas de contraintes techniques qui imposeraient un report (partiel) à un moment ultérieur.

**Art. 14.** Cela ne fait pas obstacle à l'existence d'un protocole local.

Les éventuelles dispositions plus favorables au niveau local restent d'application.

**Art. 19.** Cela a lieu actuellement sur base des DMFA.

### **Commentaire général :**

L'attestation 2023 est annexée à la présente convention collective de travail à titre d'exemple. Si nécessaire, des modifications peuvent être apportées annuellement à la demande des parties.

**Bijlage aan cao van 12 oktober 2023 betreffende de syndicale telling, de syndicale premie en het syndicaal vormingsfonds**

De procedure voor de komende jaren ziet er als volgt uit :

- Het resultaat van de controle van de attesten van 2021 (referteperiode 01.07.2020 tot 30.06.2021 - gecontroleerd in 2023) wordt bevroren<sup>1</sup> tot de controle in 2024 van de attesten van 2023;
- Het resultaat van de controle van de attesten voor 2023 (referteperiode 01.07.2022 tot 30.06.2023 - gecontroleerd in 2024) wordt twee jaar bevroren tot de controle in 2026 van de attesten van 2025;
- Het resultaat van de controle van de attesten voor 2025 (referteperiode 01.07.2024 tot 30.06.2025 - gecontroleerd in 2026) wordt twee jaar bevroren tot de controle in 2028 van de attesten van 2027;
- Het resultaat van de controle van de attesten voor 2027 (referteperiode 01.07.2026 tot 30.06.2027 - gecontroleerd in 2028) wordt twee jaar bevroren tot de controle in 2030 van de attesten van 2029;
- Het resultaat van de controle van de attesten voor 2029 (referteperiode 01.07.2028 tot 30.06.2029 - gecontroleerd in 2030) wordt 4 jaar bevroren tot de controle in 2034 van de attesten van 2033.
- Na 2029 worden de controles telkens om de 4 jaar uitgevoerd (2033, 2037, 2041, ...).

Dit is een afwijking van het sectorakkoord van 24 oktober 2022.

**Rechthebbers:**

Als een betrokken werknemer op 30 juni (jaar X) "aangesloten" is bij meerdere vakbondsorganisaties, kan hij de premie slechts eenmaal ontvangen. De beslissing wordt genomen na de controle van de attesten.

Dit principe wordt vermeld op het syndicaal attest, op de website en op alle gebruikte communicatiekanalen.

**RSZ-gegevens & GDPR**

- Het proces moet GDPR conform zijn.
- Regelmatige stroom van gegevens vanuit de RSZ-database naar het platform.
- Het FAV wordt lid van de Vereniging van Sectorale Instellingen.
- De werknemersgegevens worden beperkt tot het noodzakelijke minimum:
  - o Naam en voornaam
  - o Nationaal nummer
  - o Tewerkstellingsgegevens voor de referteperiode.
  - o Adres
  - o Taal
  - o Email (professioneel en/of privé)
- GDPR disclaimer wordt opgenomen op alle documenten inzake syndicale premie.
- De toestemming van de werknemers wordt gevraagd voor de verwerking van hun gegevens: vakje aanklikken. Gebeurt dit niet, dan kan de werknemer niet via deze weg een premie aanvragen.

---

<sup>1</sup> Het « bevroren » betreft de verdeling van de mandaten in de lokale vakbondsafvaardiging, het totaal bedrag betaald aan elke vakbondsorganisatie voor de syndicale premies en de verdeelsleutel die gebruikt wordt voor de verdeling onder de vakbondsorganisaties van het totaal bedrag van het vormingsfonds. Dit laatste bedrag kan wel jaarlijks evolueren.

## Platform/website

- De website is de interface van het achterliggende platform. De gegevens worden verwerkt door het platform. De gegevens zijn gecrypteerd.
- Het platform ontvangt en verwerkt de gegevens aangeleverd door de RSZ en de werkgevers
  - o RSZ: regelmatige stroom van gegevens ; zie « RSZ-gegevens » hierboven.
  - o Werkgevers: opsplitsing kaderleden en gebaremiseerde werknemers en bepaling van de syndicale omschrijving (overeengekomen met respect voor de sectorale regels), wanneer nodig.
- Vanuit het platform vertrekken de papieren attesten (en op kruissnelheid: de mailing met link of QR code naar de website) naar de gebaremiseerde werknemers die voldoen aan de tewerkstellingsvoorwaarden opgenomen in de cao.
- In 2025: papieren attesten aan alle gebaremiseerde werknemers die voldoen aan de tewerkstellingsvoorwaarden opgenomen in de cao.
- Vanaf 2027: enkel papieren attesten aan de gebaremiseerde werknemers die voldoen aan de tewerkstellingsvoorwaarden opgenomen in de cao die niet gekozen hebben voor de digitale weg.
- In de tussenliggende jaren 2026 en 2028 wordt jaarlijks een papieren of digitaal attest naar de gebaremiseerde werknemers die voldoen aan de tewerkstellingsvoorwaarden opgenomen in de cao gestuurd. Behalve dat en de betaling van de bijdrage doen de federaties niets anders gedurende deze jaren.
- Op elk moment en dit vóór 31 mei van het jaar waarin de attesten moeten worden verzonden, kan de gebaremiseerde werknemer die voldoet aan de tewerkstellingsvoorwaarden opgenomen in de cao kiezen of hij een papieren of een digitaal attest aanvraagt.
- Het platform mag door geen van de partijen willekeurig worden geraadpleegd (black box). Als er een structureel probleem wordt vastgesteld (vb. groot aantal ontbrekende werknemers - gemeld door de vakbondsorganisaties aan de SPOC FAV): bespreking met alle belanghebbenden (federaties en alle vakbondsorganisaties). Er wordt hiertoe een logboek opgesteld om bewegingen op de site bij te houden in het geval van een probleem.
- Enkel een werknemer kan inloggen op de website (eventueel bijgestaan door zijn afgevaardigde indien de persoon het vraagt of andere persoon van zijn keuze). De vakbondsafgevaardigde kan zelf niet inloggen op de website in naam van een andere werknemer.
- Er is een beveiligde aanmelding op de website. De werknemer duidt aan bij welke vakbond hij aangesloten is en verstuurt zijn aanvraag voor de premie. Hij ontvangt hiervan een bevestiging per mail.
- Indien de werknemer het verkeerde vakje (vakbond) heeft aangekruist:
  - o dan meldt hij dit aan zijn (correcte) vakbond, eventueel met behulp van de bevestigingsmail, waarna de vakbondsorganisaties onderling contact opnemen.
  - o Stel dat de werknemer niet heeft opgemerkt dat hij het verkeerde vakje heeft aangeduid: de verkeerde vakbond meldt dit aan de andere vakbonden.
  - o In deze gevallen gaat de correcte vakbond waarbij de werknemer is aangesloten over tot de betaling van de premie. De nodige bewijzen (papieren attest, of bevestigingsmail, of e-mailverkeer tussen vakbonden, ...) worden bijgehouden door de vakbonden voor de controle.
- Als de werknemer bij aanmelding het bericht ontvangt dat hij niet werd gevonden in de database van rechthebbenden, dan meldt hij dit via een knop op de website aan de SPOC van het FAV. Hij kan dit ook melden aan zijn vakbond, die op zijn beurt contact neemt met de SPOC van het FAV. De SPOC neemt de nodige acties.
- Mogelijkheid om zich op een beveiligde wijze aan te loggen zonder papieren attest/QR-code en om een syndicale premie aan te vragen.

- De rechthebbende kaderleden moeten zich inloggen op de website om een premie aan te vragen. Ze krijgen geen papieren attest.
- Het digitaal attest verstuurd via de website heeft voorrang op een papieren attest . Dit wordt vermeld op de website.
  - o Indien een werknemer een papieren attest indient bij vakbond A en een digitaal attest indient bij vakbond B (in chronologische volgorde):
    1. dan wordt in eerste instantie gekeken waar hij aangesloten is op 30.06.X:
    2. is dit bij vakbond A: persoon wordt opgenomen in de telling bij vakbond A (en dus terugbetaling van de premie door de werkgever aan deze vakbond). Het digitale attest telt niet.
    3. is dit bij vakbond B: persoon wordt opgenomen in de telling bij vakbond B (en dus terugbetaling van de premie door de werkgever aan deze vakbond). Het papieren attest telt niet.
    4. is dit bij vakbond A en B: er wordt rekening gehouden met het digitale attest van de persoon voor de telling bij vakbond B (en dus terugbetaling van de premie door de werkgever aan deze vakbond). Het papieren attest telt niet.
- Vanuit het platform vertrekken in een latere fase de lijsten van ingediende aanvragen tot premie (ontvangen via website) naar de vakbondsorganisaties: er zal bijzondere aandacht besteed worden aan de manier waarop deze gegevensstroom gebeurt door rekening te houden met de specifieke noden van de (systemen van de) vakbondsorganisaties.  
De frequentie van de gegevensstromen wordt aangepast aan de behoeften van de verschillende betrokken partijen (voor alle vakbondsorganisaties wordt één type aangehouden, het minimum dat kan worden uitgevoerd is een wekelijkse stroom; en dit alles is natuurlijk afhankelijk van de IT-mogelijkheden).

Voor het bekomen van een duplicaat van het attest, wordt deze enkel digitaal opgemaakt op één van volgende wijzen:

- o De rechthebbende meldt zich rechtstreeks aan via de website.
- o De rechthebbende doet een aanvraag via zijn vakbondsorganisatie, de vakbondsorganisatie contacteert de SPOC die het duplicaat onder digitale vorm bezorgt aan de vakbondsorganisatie.

De volledige jaarcyclus van de werkzaamheden is opgenomen hieronder.

#### **Financieel luik:**

- Alle financiële operaties verlopen via het FAV
- Oprichting en onderhoud van het platform en de website en lidmaatschap van de vereniging van sectorale instellingen: ten laste van de werkgevers
- Beroep doen op een gerechtsdeurwaarder om de telling te controleren/uit te voeren:
  - o De kosten met betrekking tot de controle van de attesten voor 2023 (referteperiode 01.07.2022 tot 30.06.2023 - gecontroleerd in 2024), de controle van de attesten voor 2025 (referteperiode 01.07.2024 tot 30.06.2025 - gecontroleerd in 2026) en de controle van de attesten voor 2027 (referteperiode 01.07.2026 tot 30.06.2027 - gecontroleerd in 2028) worden 100% ten laste genomen door de werkgevers.
  - o Vanaf de controle van de attesten voor 2029 (referteperiode 01.07.2028 tot 30.06.2029 - gecontroleerd in 2030) worden de kosten 50% ten laste genomen door de vakbondsorganisaties (op basis van de verdeelsleutel van het gecontroleerde jaar) en 50% ten laste genomen door de werkgevers.
  - o In geval van geen akkoord tussen vakbonden en geen mededeling van de resultaten op de in de cao overeengekomen datum, zullen de werkgevers niet tussenkomen voor de betrokken controle. De kost die gewoonlijk gedragen wordt door de werkgevers, zal

worden gedragen door de vakbond(en) die niet zal hebben meegewerkt aan de controle uitgevoerd door de gerechtsdeurwaarder.

**Diversen :**

Voorafgaand aan de lancering van de website zullen de leden van het FAV een testfase en betrouwbaarheidstesten uitvoeren. De leden van het FAV zullen de resultaten van deze testen delen met de woordvoerders van de vakbondsorganisaties.

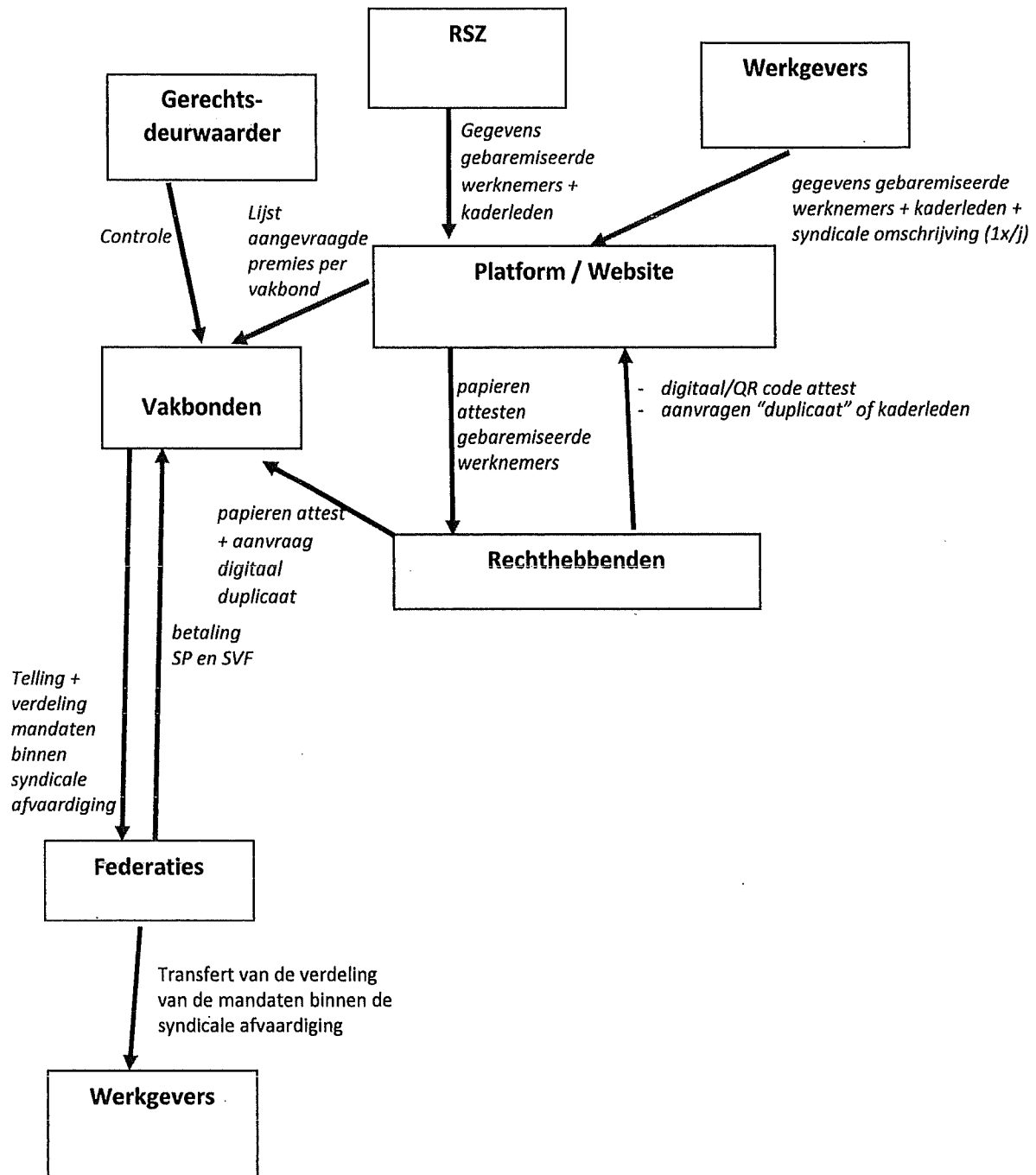
Als het door technische problemen niet mogelijk is om het nieuwe systeem te lanceren via het platform en de website, zal de implementatie van deze elektronische systemen worden uitgesteld tot het jaar van de volgende telling (2025, 2027, 2029, enz.).

<b>Jaarcyclus nieuwe procedure</b>	
15/07/X tot 31/08/X	<p>Opladen van RSZ-gegevens (regelmatige stroom).</p> <p>Opladen van gegevens van de werkgevers (syndicale omschrijvingen + kaderleden/gebaremiseerde werknemers).</p> <p>Gecodeerde matching van gegevens in het platform.</p> <p><u>Tussenliggende jaren:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uiterlijk 31/08: betaling van 100% van de verschuldigde bedragen voor de premie en het SVF aan de vakbondsorganisaties door het FAV: bedrag en verdeelsleutel bepaald op basis van het laatst gecontroleerde jaar (met uitzonderingen in verband met de stijging/daling van de werkgelegenheid in de sector).</li> </ul>
01/09/X tot 15/09/X	Verzending van de attesten aan werknemers die voldoen aan de tewerkstellingsvoorwaarden opgenomen in de cao (papier of digitale mailing)
15/09/X tot 31/12/X	<p>Rechthebbers sturen ofwel hun papieren attest naar hun vakbond of versturen hun digitaal attest via de website.</p> <p>1x/week : stroom van ingediende digitale attesten van het platform naar de vakbonden.</p> <p><u>Gecontroleerde jaren:</u></p> <p>Gefaseerde uitbetaling van de verschuldigde bedragen voor de syndicale premie aan de vakbondsorganisaties (op basis van een overzicht dat elke vakbond naar het FAV stuurt). Herhaling :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01/10</li> <li>- 01/11</li> <li>- 01/12</li> <li>- 01/01/X+1</li> <li>01/02/X+1 (attesten ontvangen eind december)</li> </ul>
31/12/X	<p>Uiterste datum voor rechthebbers om attesten terug te sturen naar hun vakbond.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een premie voor het jaar X kan nog tot 30.06.X+2 worden aangevraagd.</li> <li>- <u>Gecontroleerde jaren:</u> Attesten die na 31/12/X binnenkomen, tellen niet meer mee voor de samenstelling van de SD voor deze periode van 4 jaar.</li> </ul>
Januari tot eind maart X+1	<u>Gecontroleerde jaren :</u>



	Vakbonden voeren een controle uit via gerechtsdeurwaarder, op basis waarvan ze de mandaatverdeling bepalen per syndicale omschrijving evenals de verdeelsleutel.
15/04/X+1	<u>Gecontroleerde jaren</u> : Versturen van geverifieerde cijfers voor de premies en samenstelling SD naar de federaties - document "telling" 15/04/X+1 wordt 01/07/X+1 in jaren van sociale verkiezingen
30/04/X+1	<u>Gecontroleerde jaren</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betaling van het <u>SALDO</u> aan de vakbonden of van het bedrag dat op toekomstige betalingen in mindering moet worden gebracht.</li> <li>- Betaling van aan vakbonden verschuldigde bedragen voor het SVF (enkel als termijn van 15/04/X+1 werd gerespecteerd).</li> </ul>

**Schematisch overzicht van de nieuwe procedure**



## Syndicale telling Akkoord 24.10.2022

### 1. Syndicale telling 2021 (verlengbaar voor 2022 en 2023 tot de invoering van een nieuw systeem, cf. punt 2)

Syndicale telling 2021 - referteperiode juli 2020–juni 2021

totale controle uitgevoerd bij elke vakbond en gebeurt door een gerechtsdeurwaarder op kosten van de werkgevers op basis van de volgende criteria:

- Is het systeem waartoe de gerechtsdeurwaarder toegang krijgt betrouwbaar? Vb. XLS of CSV extractie zijn niet toegestaan.
- Is de werknemer aangesloten bij de vakbond die hem de premie heeft uitbetaald en heeft hij 180 € betaald voor de telling 2021 (ongeacht de wijze en in hoeveel keer, of aan welke vakbond)?

voor de telling 2022 is dit 195€.

voor de telling 2023 is dit 195€.

In principe moet de betaling door de aangeslotene van de volledige vakbondsbijdrage plaatsvinden (en worden geregistreerd) tijdens de referteperiode (voor 2022: 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022).

De woorden "voor de telling" betekenen dat kan worden aangetoond dat een betaling die door de aangeslotene na het einde van de betrokken referteperiode is verricht, inderdaad verband houdt met en geregistreerd is voor het betrokken jaar. Bij gebreke aan voldoende bewijs kan de betaling die na het einde van de referteperiode is verricht, niet als geldig worden aanvaard.

- Is het papieren attest van de betrokken werknemer beschikbaar voor de gerechtsdeurwaarder?
- Staat de werknemer op de lijst van de rechthebbenden?
- Specifieke controle op duplicata om dubbels te vermijden – Gerechtsdeurwaarder neemt deze op in Excel lijst.
- Extra bepalingen:
  - Kaderleden – opmaak door Gerechtsdeurwaarder van lijst van betrokken kaderleden en checkt nadien met specifieke lijst van rechthebbenden
  - Werknemer die in de loop van het jaar van vakbond of vakbondscentrale is veranderd. Premie zal worden uitbetaald door vakbond waar de werknemer in juni van de referteperiode aangesloten was. Het is het origineel dat telt. De Gerechtsdeurwaarder maakt een aparte lijst en zorgt voor kruisvergelijking met de andere vakbond waar de werknemer aangesloten was.
  - Eerste job:
    - Op het syndicaal attest het vakje "eerste tewerkstelling" is aangevinkt.
    - Persoon is opgenomen op de lijst van de rechthebbenden en is aangesloten vanaf de maand die volgt op de aanwervingsmaand (volledige premie);
  - Gepensioneerden:
    - Persoon is opgenomen op de lijst van de rechthebbenden;
    - Gedurende hun tewerkstelling (of gelijkgesteld) ten minste 3 maanden betaald (3/12<sup>de</sup> van 180€). Recht op volledige premie.

## **2. Toekomstige Syndicale tellingen (ten laatste vanaf 2024)**

De sociale partners verbinden zich ertoe een nieuw systeem voor de toekomst vast te stellen, waarvan de belangrijkste beginselen zijn

- a. Eenvoudig;
- b. Naleving van de GDPR ;
- c. Digitalisatie en automatisatie;
- d. Geen voorwaarden verbonden aan het bedrag van de betaling van bijdragen door de aangeslotenen aan de vakbonden.

Verschillende pistes zullen bestudeerd worden in de werkgroep teneinde de praktische modaliteiten van het nieuwe systeem en het nieuwe reglement te bepalen.

## **3. Sociaal overleg**

De stopgezette sociale dialoog gelinkt aan de problematiek van de syndicale telling zowel op sectoraal niveau als op ondernemingsniveau neemt onmiddellijk einde.

## **4. Overgangsmatregelen**

Na de ondertekening van dit akkoord door alle partijen verbinden de werkgevers zich ertoe om (binnen een week) de voorschotten voor de jaren 2019 en 2020 te betalen (70% op basis van de telling van 2017).

De volledige afrekeningen voor de jaren 2018, 2019, 2020 en 2021 zullen worden afgesloten en de resterende bedragen zullen worden betaald na ontvangst van het verslag van de controle van 2021 door de Gerechtsdeurwaarder. Het verslag van de Gerechtsdeurwaarder bevat de verdeling per syndicale omschrijving, is bindend en moet niet meer ondertekend worden door de vakbonden. De tellingbladen voor 2018, 2019 en 2020 worden aansluitend getekend door de vakbonden.

Vanaf de telling 2024, zal de controle door de deurwaarder niet meer georganiseerd noch gesteund worden door de werkgevers.

Het nieuwe systeem zal ten laatste van toepassing zijn voor de telling 2024.

De negatieve interesten voor de jaren 2021 en 2022 worden ten laste genomen door de werkgevers.

# ATTEST 2023

Referteperiode 01.07.2022 - 30.06.2023

## Gebaremiseerde werknemer

barcode

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### Verklaring in te vullen door het lid

- Bij deze bevestig ik lid te zijn bij de vakbond  
(aankruisen wat past):  
  
ACV BIE   
  
ACLVB   
  
GAZELCO (ACOD/ABVV)
- Eerste job in de sector begonnen tussen  
01.07.2022 en 30.06.2023 Ja
- GDPR: Door dit attest te ondertekenen verklaar ik mij  
akkoord met de verwerking van mijn  
persoonsgegevens door mijn vakbond en de vzw  
Fonds voor Aanvullende Vergoedingen en dit enkel in  
het kader van de syndicale premie.
- Datum en handtekening:

.....

.....

Bedrijf: .....

.....

Entiteit: .....

.....

KBO-nr.: .....

NN: .....

Bankrekeningnr.:

IBAN: .....

BIC: .....

Tewerkstellingsgegevens: .....

● Datum in dienst: .....

● Datum einde actieve dienst: .....

Attestnr.: .....

1. Dit attest geeft u recht op een syndicale premie\*<sup>1</sup>, indien u voldoet aan onder andere de voorwaarden\*<sup>2</sup> van aansluiting bij een vakbond. Voor meer informatie betreffende deze voorwaarden kunt u uw vakbond raadplegen.
2. Gelieve dit attest volledig in te vullen en het vak "verklaring" te dateren en te ondertekenen.
3. Controleer dat uw rekeningnummer correct is, zodat het bedrag hierop kan gestort worden. Pas het aan indien nodig.
4. Bezorg het attest zo spoedig mogelijk aan de afgevaardigde van de vakbond bij wie u lid was op 30.06.2023 of stuur het naar het nationaal secretariaat van deze vakbond.

ACV BIE, Syndicale Premies, Koningsstraat 45, 1000 Brussel.

GAZELCO (ACOD/ABVV), Syndicale Premies, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

ACLVB, Syndicale Premies, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent.

\*<sup>1</sup> Er wordt maximum één syndicale premie per persoon uitbetaald door de vakbond waarbij u lid was op 30.06.2023.

\*<sup>2</sup> Lid zijn bij een vakbond en minimum € 195 lidgeld betaald hebben binnen de referentieperiode (01.07.2022 - 30.06.2023). Indien u van vakbond bent veranderd, dient u aan uw huidige vakbond het bewijs voor te leggen van betaling van lidgeld aan de vorige vakbond.

**Annexe à la CCT du 12 octobre 2023 relative au piquetage syndical, à la prime syndicale et au fonds de formation syndicale**

Le déroulement de la procédure pour les prochaines années est le suivant :

- Le résultat du contrôle des attestations 2021 (période de référence du 01.07.2020 au 30.06.2021 – contrôlé en 2023) sera gelé<sup>1</sup> jusqu'au contrôle en 2024 des attestations 2023 ;
- Le résultat du contrôle des attestations 2023 (période de référence du 01.07.2022 au 30.06.2023 – contrôlé en 2024) sera gelé pour deux ans jusqu'au contrôle en 2026 des attestations 2025 ;
- Le résultat du contrôle des attestations 2025 (période de référence du 01.07.2024 au 30.06.2025 – contrôlé en 2026) sera gelé pour deux ans jusqu'au contrôle en 2028 des attestations 2027 ;
- Le résultat du contrôle des attestations 2027 (période de référence du 01.07.2026 au 30.06.2027 – contrôlé en 2028) sera gelé pour deux ans jusqu'au contrôle en 2030 des attestations 2029 ;
- Le résultat du contrôle des attestations 2029 (période de référence du 01.07.2028 au 30.06.2029 – contrôlé en 2030) sera gelé pour 4 ans jusqu'au contrôle en 2034 des attestations 2033 ;
- Après 2029, les contrôles sont effectués tous les 4 ans (2033, 2037, 2041, ...).

Il s'agit d'une dérogation à l'accord sectoriel du 24 octobre 2022.

Ayant droit :

Si un travailleur concerné est « affilié » à plusieurs organisations syndicales au 30 juin (an X), il ne peut percevoir la prime qu'une seule fois. La décision sera prise après le contrôle des attestations.

Ce principe sera indiqué sur l'attestation syndicale, sur le site web et sur tous les canaux de communication utilisés.

**Données ONSS & RGPD**

- Le processus doit être conforme au RGPD.
- Flux régulier de données de la base de données de l'ONSS vers la plateforme.
- Le FAC devient membre de l'Association d'Institutions Sectorielles.
- Les données relatives aux travailleurs seront limitées au minimum nécessaire :
  - o Nom et prénom
  - o Numéro national
  - o Données sur l'emploi durant la période de référence
  - o Adresse
  - o Langue
  - o E-mail (professionnel et/ou privé)
- Disclaimer RGPD sur l'ensemble des documents relatifs à la prime syndicale.
- Le consentement du travailleur est demandé pour le traitement de ses données : case à cocher.  
A défaut, le travailleur ne peut pas demander de prime par cette voie.

---

<sup>1</sup> Le « gel » concernera la répartition des mandats dans la délégation syndicale locale, le montant total de primes syndicales payé à chaque organisation syndicale ainsi que la clé de répartition utilisée pour la répartition entre les syndicats du montant total du fonds de formation. Ce dernier montant pourra évoluer annuellement.

## Plateforme/site web

- Le site web est l'interface de la plateforme sous-jacente. Les données sont traitées par la plateforme. Les données sont cryptées.
- La plateforme reçoit et traite les données de l'ONSS et des employeurs :
  - o ONSS : flux régulier des données ; voir « données ONSS » ci-dessus.
  - o Employeurs : distinction cadres et travailleurs barémisés et identification de la circonscription syndicale (convenue dans le respect des règles sectorielles) lorsque c'est nécessaire.
- Les attestations papier (et à vitesse de croisière : mailing avec un lien ou un QR code vers le site web) sont envoyées via la plateforme aux travailleurs barémisés qui satisfont aux conditions d'occupation reprises dans la CCT.
- En 2025 : attestations papier à tous les travailleurs barémisés qui satisfont aux conditions d'occupation reprises dans la CCT.
- A partir de 2027 : uniquement les attestations papier aux travailleurs barémisés qui satisfont aux conditions d'occupation reprises dans la CCT qui n'ont pas opté pour la voie digitale.
- Pour les années intermédiaires 2026 et 2028, une attestation annuelle papier ou digitale est envoyée aux travailleurs barémisés qui satisfont aux conditions d'occupation reprises dans la CCT. Mis à part cela ainsi que le paiement de la dotation, les fédérations ne feront rien d'autre pendant ces années.
- A tout moment et ceci avant le 31 mai de l'année d'envoi des attestations, le travailleur barémisé qui satisfait aux conditions d'occupation reprises dans la CCT peut exprimer son choix de demander une attestation papier ou digitale.
- La plateforme ne peut pas faire l'objet d'une consultation aléatoire par l'une ou l'autre partie(blackbox).

Si un problème structurel est identifié (par ex. un grand nombre de travailleurs manquants - signalement par les syndicats au SPOC du FAC) : discussion avec toutes les parties prenantes (fédérations et tous les syndicats). Un registre sera prévu à cet effet pour suivre les mouvements sur le site en cas de problème.
- Seul un travailleur peut se connecter au site web (éventuellement assisté de son délégué si la personne le demande ou d'une autre personne de son choix). Le représentant syndical ne sait pas s'enregistrer lui-même sur le site web au nom d'un autre travailleur.
- Connexion sécurisée sur le site web. Le travailleur indique le syndicat auquel il est affilié et envoie sa demande de prime. Il en recevra une confirmation par e-mail.
- Si le travailleur a coché la mauvaise case (syndicat) :
  - o Il le signalera à son syndicat (correct), éventuellement en utilisant l'e-mail de confirmation, après quoi les syndicats se contacteront.
  - o Supposons que le travailleur n'ait pas remarqué qu'il a coché la mauvaise case : le syndicat erroné le communique au syndicat correct.
  - o Dans ces cas, c'est le syndicat auquel le travailleur est affilié qui paiera la prime. Les preuves nécessaires (attestation papier, ou e-mail de confirmation, ou échanges d'e-mails entre syndicats, ...) seront conservées par les syndicats en vue du contrôle.
- Si le travailleur reçoit un message lors de son enregistrement indiquant qu'il n'a pas été trouvé dans la base de données des ayants droit, il le signale au SPOC du FAC par le biais d'un bouton sur le site web. Il peut également le communiquer à son syndicat, qui à son tour prendra contact avec le SPOC du FAC. Le SPOC prendra les mesures nécessaires.
- Possibilité de se connecter en toute sécurité sans attestation papier/code QR et de demander une prime syndicale.



- Les cadres ayant droit doivent se connecter au site web pour demander une prime. Ils ne reçoivent pas d'attestation papier.
- L'attestation digitale transmise via le site web a priorité sur l'attestation papier. Ceci est mentionné sur le site web.
  - o Si un travailleur présente une attestation papier au syndicat A et une attestation digitale au syndicat B (dans l'ordre chronologique) :
    1. Il sera d'abord vérifié où il est affilié au 30.06.X ;
    2. Est-ce au syndicat A : la personne est comptabilisée au syndicat A (et donc remboursement de la prime par le FAC à ce syndicat). L'attestation digitale n'est pas retenue.
    3. Est-ce au syndicat B : la personne est prise en compte au syndicat B (et donc remboursement de la prime par le FAC à ce syndicat). L'attestation papier n'est pas retenue.
    4. Est-ce pour le syndicat A et B : l'attestation digitale de la personne est reprise dans le piquetage chez le syndicat B (et donc remboursement de la prime par le FAC à ce syndicat). L'attestation papier n'est pas retenue.
- Dans une étape ultérieure, les listes des attestations digitales déposées (via le site web) sont transférées aux syndicats via la plateforme : la manière dont ce flux de données est effectué fera l'objet d'une attention particulière, en prenant en compte les besoins propres aux (systèmes des) organisations syndicales.  
La fréquence des flux de données est adaptée aux besoins des différents intervenants (un seul type sera retenu pour l'ensemble des organisations syndicales, le minimum qui pourra être exécuté sera un flux hebdomadaire ; et tout cela bien évidemment en fonction des possibilités informatiques).

Pour l'obtention d'un duplicata de l'attestation : celui-ci ne peut être créé que sous format digital de l'une des manières suivantes :

- L'ayant droit se connecte directement via le site internet.
- L'ayant droit introduit une demande via son organisation syndicale, l'organisation syndicale contacte le SPOC qui fournit le duplicata à l'organisation syndicale sous format digital.

Le cycle annuel complet des opérations est repris ci-dessous.

#### **Volet financier :**

- L'ensemble des opérations financières ont lieu via le FAC ;
- Création, maintenance de la plateforme et du site web et adhésion à l'association d'institutions sectorielles : à charge des employeurs ;
- Recours à l'huissier de justice pour le contrôle/exécution du piquetage :
  - o Les coûts relatifs au contrôle des attestations pour 2023 (période de référence du 01.07.2022 au 30.06.2023 - contrôlé en 2024), au contrôle des attestations pour 2025 (période de référence du 01.07.2024 au 30.06.2025 - contrôlé en 2026) et au contrôle des attestations pour 2027 (période de référence du 01.07.2026 au 30.06.2027 - contrôlé en 2028) seront supportés à 100 % par les employeurs.
  - o A partir du contrôle des attestations pour 2029 (période de référence 01.07.2028 au 30.06.2029 - contrôlé en 2030), les coûts seront supportés à 50% par les organisations syndicales (sur base de la clé de répartition de l'année contrôlée) et à 50% par les employeurs.
  - o En cas de non accord entre syndicats et de non communication des résultats à la date convenue dans la CCT, les employeurs n'interviendront pas pour le contrôle en question. Le

coût habituellement pris en charge par les employeurs, sera pris en charge par le (ou les) syndicat(s) qui n'auront pas contribué au contrôle effectué par le huissier de justice.

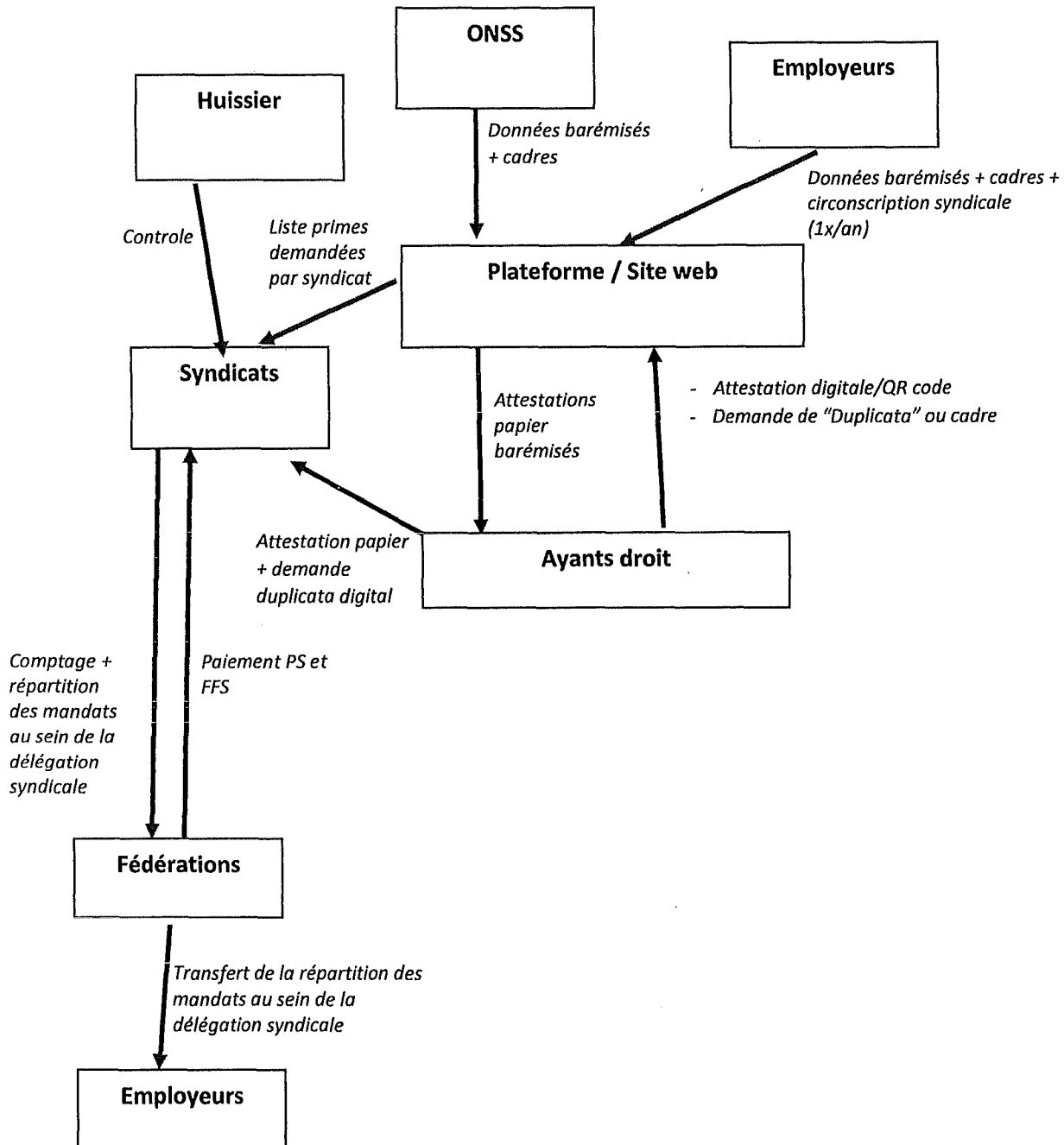
**Divers :**

Avant le lancement du site internet, les membres du FAC réaliseront une phase-test et exécuteront des tests de fiabilité. Les membres du FAC partageront les résultats de ces tests avec les porte-paroles des organisations syndicales.

Si des problèmes techniques rendent impossible un lancement du nouveau système en faisant appel à la plateforme et au site web, l'entrée en application de ces systèmes électroniques sera retardée à l'année de piquetage suivante (2025, 2027, 2029, etc.).

<b>Cycle annuel nouvelle procédure</b>	
15/07/X au 31/08/X	<p>Récupération des données ONSS (flux régulier).</p> <p>Récupération des données des employeurs : circonscriptions + cadres/barémisés.</p> <p>Matching crypté des données dans la plateforme.</p> <p><u>Années intermédiaires :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au plus tard le 31/08 : paiement de 100 % des montants dus pour la prime et le FFS aux syndicats par le FAC : montant et clé de répartition définis sur base de la dernière année contrôlée (hormis exceptions liées à l'augmentation/diminution emploi dans le secteur)</li> </ul>
01/09/X au 15/09/X	Envoi des attestations aux travailleurs qui satisfont aux conditions d'occupation reprises dans la CCT (papier ou mailing digital)
15/09/X au 31/12/X	<p>Les ayant droit envoient soit leur attestation papier à leur syndicat, soit leur attestation digitale via le site web.</p> <p>1x/semaine : flux des attestations digitales introduites depuis la plateforme vers les syndicats.</p> <p><u>Années contrôlées</u> Paiements phasés des montants dus pour la prime syndicale aux syndicats (sur base d'un relevé transmis par chaque syndicat au FAC). Réurrence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01/10</li> <li>- 01/11</li> <li>- 01/12</li> <li>- 01/01/X+1</li> <li>- 01/02/X+1 (attestations arrivées fin décembre)</li> </ul>
31/12/X	<p>Date maximum de renvoi des attestations par les ayant droit à leur syndicat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une prime peut encore être demandée pour l'année X jusqu'au 30.06.X+2</li> <li>- <u>Années contrôlées</u> : les attestations arrivant après le 31/12/X ne comptent plus pour la composition des DS pour cette période de 4 ans.</li> </ul>
Janvier à fin mars X+1	<u>Années contrôlées :</u> Organisations syndicales effectuent un contrôle via huissier de justice, sur base duquel ils déterminent la répartition des mandats par circonscription syndicale et fixent la clé de répartition.
15/04/X+1	<u>Années contrôlées :</u> Envoi des chiffres vérifiés pour les primes et envoi de la composition des délégations syndicales aux fédérations – document « telling » 15/04/X+1 devient 01/07/X+1 les années d'élections sociales
30/04/X+1	<u>Années contrôlées :</u>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paiement du <b>SOLDE</b> aux syndicats ou montant à déduire sur les prochains paiements.</li> <li>- Paiement des montants dus aux syndicats pour le FFS (uniquement si délai du 15/04/X+1 a été respecté)</li> </ul>

## Aperçu schématique de la nouvelle procédure



## Piquetage Syndical Accord 24.10.2022

### 1. Piquetage Syndical 2021 (prolongeable pour 2022 et 2023 jusqu'à la mise en œuvre d'un nouveau système, cf. point 2)

Piquetage syndical 2021 – période de référence juillet 2020-juin 2021

contrôle total réalisé chez chaque syndicat et réalisé par un huissier de justice aux frais des employeurs sur base des critères suivants :

- Le système auquel l'huissier a accès est-il fiable ? p.ex. un extrait Excel ou CSV n'est pas accepté.
- Le travailleur est-il affilié au syndicat qui lui a payé la prime et a payé 180 € pour le piquetage 2021 (indépendamment de la manière et du nombre de paiements ou à quel syndicat) ?

Pour le piquetage 2022 il s'agit de 195€.

Pour le piquetage 2023 il s'agit de 195€.

En principe, le paiement par l'affilié de l'entièreté de la cotisation syndicale doit avoir lieu (et être enregistré) durant la période de référence (pour 2022 : du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022).

Les termes « pour le piquetage » signifient qu'il est possible de démontrer qu'un paiement effectué par l'affilié après la fin de la période de référence concernée est bien lié et enregistré pour l'année contrôlée. A défaut de preuve suffisante, le paiement réalisé après la fin de la période de référence ne peut être accepté comme valable.

- Une attestation papier de la personne concernée est-elle disponible pour le huissier?
- Le travailleur est-il sur la liste des ayants-droits ?
- Contrôle spécifique pour les duplicatas pour éviter les doublons – L'huissier les reprends dans une liste Excel.
- Mentions complémentaires :
  - Cadres – création d'une liste de cadres concernés par l'huissier de justice et contrôlé a posteriori avec une liste spéciale d'ayants droit
  - Personnes qui ont changé de syndicat ou de centrale syndicale en cours d'année. La prime sera versée par le syndicat auquel la personne était affiliée en juin de la période de référence concernée. C'est l'original qui prime. L'huissier de justice établira une liste séparée et procédera à une vérification croisée avec l'autre syndicat auquel la personne était affiliée.
  - Premier emploi :
    - Une case « premier emploi » que le bénéficiaire doit cocher sur l'attestation.
    - la personne est reprise sur la liste des ayants droit et est affiliée à partir du mois qui suit le mois d'entrée en service (droit prime entière).
  - Pensionnés:
    - La personne est reprise sur la liste des ayants droit ;
    - Durant l'occupation (ou assimilé), avoir payé au moins 3 mois d'affiliation (3/12ième de 180€); Droit à la prime entière.

## **2. Piquetage syndical futur (au plus tard à partir de 2024)**

Les partenaires sociaux s'engagent à définir un nouveau système pour le futur dont les grands principes sont les suivants :

- a. Simplicité ;
- b. Respect du GDPR ;
- c. Digitalisation et automatisation;
- d. Pas de conditions liées au montant des paiements des cotisations fait par les affiliés aux syndicats.

Différentes pistes seront étudiées en groupe de travail pour définir les modalités pratiques du nouveau système et du nouveau règlement.

## **3. Concertation sociale**

La rupture du dialogue social liée à la problématique du piquetage syndical au niveau sectoriel et au niveau des entreprises prend fin immédiatement.

## **4. Mesures Transitoires**

Suite à la signature de cet accord par toutes les parties, les employeurs s'engagent à payer (dans la semaine) les avances pour les années 2019 et 2020 (70% sur base du piquetage de 2017).

Les décomptes complets des années 2018, 2019, 2020 et 2021 seront clôturés et les montants restants seront payés après la réception du rapport du contrôle 2021 opéré par l'Huissier. Le rapport du huissier comprend la répartition par circonscription syndicale, est contraignant et ne doit plus être signé par les syndicats. Ensuite, les fiches de piquetage pour les années 2018, 2019 en 2020 sont signées par les organisations syndicales.

A partir du piquetage 2024, le contrôle par huissier ne sera plus organisé, ni supporté par les employeurs.

Au plus tard, pour le piquetage 2024, le nouveau système sera d'application.

Les intérêts négatifs des années 2021 et 2022 seront pris en charge par les employeurs.

# ATTESTATION 2023

Période de référence 01.07.2022 - 30.06.2023

## Travailleur barémisé

Code-barre

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### Declaration à remplir par l'affilié

- Par la présente je déclare être affilié du syndicat (cocher ce qui convient):

CSC BIE gaz-élec

CSC CNE gaz-élec

CGSLB

GAZELCO (CGSP-FGTB)

- Premier emploi dans le secteur commencé entre le 01.07.2022 et le 30.06.2023? Oui

- GDPR : en signant cette attestation, j'accepte que mes données personnelles soient traitées par mon syndicat et le Fonds pour Allocations Complémentaires asbl et ce uniquement dans le cadre de la prime syndicale.

- Date et signature :

.....

.....

Entreprise : .....

.....

Entité: .....

.....

.....

N° BCE: .....

NN: .....

N° de compte en banque:

Iban: .....

BIC: .....

Données d'emploi: .....

● Date entrée en service: .....

● Date fin de service actif: .....

N° attestation: .....

1. Cette attestation vous donne droit à une prime syndicale\*1, si vous remplissez entre autres les conditions\*2 d'affiliation à un syndicat. Pour plus d'informations sur ces conditions, veuillez consulter votre syndicat.
2. Veuillez compléter cette attestation, dater et signer la case <déclaration> de cette attestation.
3. Vérifiez que votre numéro de compte est correct, afin que la prime puisse y être versée. Modifiez-le si nécessaire.
4. Transmettez l'attestation le plus vite possible au délégué syndical du syndicat auquel vous étiez affilié au 30.06.2023 ou envoyez-la au secrétariat national de ce syndicat.

CSC BIE gaz-élec, Primes Syndicales, Rue Royale 45, 1000 Bruxelles.

CSC CNE gaz-élec, Primes Syndicales, Avenue R. Schuman 52, 1401 Baulers.

GAZELCO (CGSP-FGTB), Primes Syndicales, Place Fontainas 9-11, 1000 Bruxelles.

CGSLB, Primes Syndicales, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent.

\*1) Maximum une prime syndicale par personne, payée par le syndicat ou vous étiez affilié au 30.06.2023.

\*2) Être affilié auprès du syndicat et avoir payé une cotisation de minimum € 195 pendant la période de référence (01.07.2022 - 30.06.2023).

Si vous avez changé de syndicat, vous devez fournir à votre syndicat actuel une preuve de paiement de vos cotisations auprès du syndicat précédent.