

Cao van 21.12.2023 betreffende de Sociale Programmatie 2023 - 2024	CCT du 21.12.2023 relative à la Programmation Sociale 2023 - 2024
HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED EN DEFINITIES	CHAPITRE 1er. CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS
<p>Art. 1. Toepassingsgebied</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf en op de gebaremiseerde werknemers die zij tewerkstellen.</p>	<p>Art. 1^{er}. Champ d'application</p> <p>La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs ressortissant de la Commission Paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité ainsi qu'aux travailleurs barémisés qu'ils occupent.</p>
<p>Art. 2. Definities</p> <p>2.1. Onder "werknemers NAV" wordt verstaan: de gebaremiseerde werknemers op wie de cao van 29.09.2003 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van toepassing is (geregistreerd onder het nummer 72104/CO/326).</p> <p>2.2. Onder "werknemers OAV" wordt verstaan: de gebaremiseerde werknemers op wie de cao van 02.12.2004 betreffende de waarborg van de rechten van werknemers van de bedrijfstak gas en elektriciteit in dienst op 31.12.2001 van toepassing is (geregistreerd onder het nummer 74368/CO/326).</p> <p>2.3. Onder "Onderneming" wordt verstaan: de juridische entiteit.</p> <p>2.4. Onder "Werknemers in actieve dienst" wordt verstaan: de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur in de onderneming, met inbegrip van de werknemers in eerste jaar waarborg van inkomen volgens RIZIV teller.</p> <p>Zijn uitgesloten de werknemers in vervroegde uitstap, de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst vrijwillig voltijds is geschorst gedurende meer dan 3 maanden zonder motief of gedurende meer dan 12 maanden met motief, de werknemers OAV vanaf het tweede jaar waarborg van inkomen en de werknemers NAV die minstens 365 dagen arbeidsongeschikt zijn volgens de RIZIV-teller.</p>	<p>Art. 2. Définitions</p> <p>2.1. On entend par « travailleurs NCT »: les travailleurs barémisés à qui s'applique la CCT du 29.09.2003 relative aux conditions de travail et de salaire (enregistrée sous le numéro 72104/CO/326).</p> <p>2.2. On entend par « travailleurs ACT » : les travailleurs barémisés à qui s'applique la CCT du 02.12.2004 relative à la garantie des droits des travailleurs de la branche d'activité électricité et gaz en service au 31.12.2001 (enregistrée sous le numéro 74368/CO/326).</p> <p>2.3. On entend par « Entreprise » : l'entité juridique.</p> <p>2.4. On entend par « Travailleurs en service actif » : les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée dans l'entreprise, y compris les travailleurs en première année de garantie de ressources selon le compteur INAMI.</p> <p>Sont exclus, les travailleurs en départ anticipé, les travailleurs dont le contrat de travail fait l'objet d'une suspension volontaire à temps plein de plus de trois mois sans motif ou de plus de 12 mois avec motif, les travailleurs ACT à partir de la deuxième année de garantie de ressources et les travailleurs NCT qui ont au moins 365 jours d'incapacité de travail selon le compteur INAMI.</p>

HOOFDSTUK II. KOOPKRACHT	CHAPITRE II. POUVOIR D'ACHAT
<p>Art. 3. Koopkrachtpremie</p> <p>3.1. In toepassing van het Koninklijk Besluit van 23.04.2023 betreffende de koopkrachtpremie, de wet van 24.05.2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024 wordt een eenmalige koopkrachtpremie toegekend aan de werknemers in actieve dienst op 30.11.2023 en/of 01.12.2023.</p> <p>In de ondernemingen die hoge winsten hebben gerealiseerd in 2022 bedraagt deze € 500.</p> <p>In de ondernemingen die uitzonderlijk hoge winsten hebben gerealiseerd in 2022 bedraagt deze € 501.</p> <p>3.2. Met "hoge winst" wordt bedoeld: heeft een positieve omzet behaald (code 70 in de jaarrekening) voor het jaar 2022.</p> <p>Met "uitzonderlijk hoge winst" wordt bedoeld: heeft een omzet behaald (code 70 in de jaarrekening) voor het jaar 2022 die minimaal 10 maal hoger ligt dan de behaalde omzet voor het jaar 2021.</p> <p>3.3. De bedragen van de koopkrachtpremie reeds overeengekomen of toegekend op ondernemingsniveau vóór de ondertekening van de huidige cao worden aangerekend op het bedrag vermeld in artikel 3.</p> <p>3.4. De premie wordt toegekend onder de vorm van elektronische consumptiecheques, behalve als er op ondernemingsniveau beslist wordt om deze onder papieren vorm toe te kennen. De werkgever is vrij in deze beslissing.</p> <p>3.5. De premie wordt niet geprorateerd.</p>	<p>Art. 3. Prime pouvoir d'achat</p> <p>3.1. En application de l'arrêté royal du 23.04.2023 concernant la prime de pouvoir d'achat, de la loi du 24.05.2023 portant des mesures relatives à la négociation salariale pour la période 2023-2024, une prime pouvoir d'achat unique est octroyée aux travailleurs en service actif au 30.11.2023 et/ou 01.12.2023.</p> <p>Dans les entreprises ayant réalisé des bénéfices élevés, en 2022 celle-ci s'élève à € 500.</p> <p>Dans les entreprises ayant réalisé des bénéfices exceptionnellement élevés, en 2022, celle-ci s'élève à € 501.</p> <p>3.2. Par « bénéfices élevés » on entend : a réalisé un chiffre d'affaires positif (code 70 dans les comptes annuels) pour l'année 2022.</p> <p>Par « bénéfices exceptionnellement élevés » on entend : a réalisé un chiffre d'affaires (code 70 dans les comptes annuels) pour l'année 2022 qui est au moins 10 fois supérieur au chiffre d'affaires réalisé pour l'année 2021.</p> <p>3.3. Les montants de la prime de pouvoir d'achat déjà convenus ou accordés au niveau de l'entreprise avant la signature de la présente CCT sont imputés sur le montant spécifié à l'article 3.</p> <p>3.4. La prime est accordée sous forme de chèques consommation électroniques, à moins qu'il ne soit décidé en entreprise de l'octroyer sous format papier. L'employeur est libre dans cette décision.</p> <p>3.5. La prime n'est pas proratisée.</p>

<p style="text-align: center;">HOOFDSTUK III. SOCIALE MAATREGELEN</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE III. MESURES SOCIALES</p>
<p>Art. 4. Getrouwheidsverlof</p> <p>Aan de werknemers NAV wordt ten vroegste vanaf 01.01.2024 op recurrente wijze een bijkomende dag getrouwheidsverlof toegekend van zodra zij 20 jaar effectieve anciënniteit in de onderneming bereiken of bereikt hebben. De anciënniteit wordt gecumuleerd voor de periodes gepresteerd binnen de ondernemingen van dezelfde groep voor zover deze ressorteren onder Paritair Comité 326. Hetzelfde geldt in geval van toepassing van de cao nr. 32bis.</p> <p>De bijkomende dag wordt toegekend vanaf de 1^{ste} januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin de werknemer 20 jaar anciënniteit bereikt.</p>	<p>Art. 4. Congé de fidélité</p> <p>Un jour de congé de fidélité supplémentaire est accordé de manière récurrente au plus tôt à partir du 01.01.2024 aux travailleurs NCT dès qu'ils atteignent ou dès qu'ils ont atteint 20 ans d'ancienneté effective au sein de l'entreprise. L'ancienneté est cumulée pour les périodes prestées au sein des entreprises d'un même groupe pour autant que celles-ci ressortissent à la Commission Paritaire 326. Il en est de même en cas d'application de la CCT n° 32bis.</p> <p>Le jour supplémentaire est accordé à partir du 1^{er} janvier de l'année qui suit celle au cours de laquelle le travailleur atteint 20 ans d'ancienneté.</p>
<p>Art. 5. Hospitalisatieverzekering</p> <p>Vanaf 01.01.2024 worden, in alle ondernemingen hernomen in artikel 1, volgende aanvullende waarborgen toegekend inzake de hospitalisatieverzekering:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De lijst van de zware ziektes wordt aangevuld met volgende ziektes: <ul style="list-style-type: none"> • Brucellose • Epilepsie • SARS • MERS • COVID 19 • Ziekte van Guillain Barré • Ziekte van Huntington - de tegemoetkomingen in de ambulante zorgen voor prehospitalisatie – 3 maanden – en posthospitalisatie – 6 maanden; - de tegemoetkomingen in de verblijfskosten van een orgaandonor tot € 1.250. 	<p>Art. 5. Assurance hospitalisation</p> <p>À partir du 01.01.2024, dans toutes les entreprises reprises à l'article 1^{er}, les garanties complémentaires suivantes sont octroyées en matière de l'assurance hospitalisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la liste des maladies graves est complétée avec les maladies suivantes ; <ul style="list-style-type: none"> • Brucellose • Epilepsie • SARS • MERS • COVID 19 • Maladie de Guillain Barré • Maladie de Huntington - les interventions dans les soins ambulatoires pré hospitalisation – 3 mois – et post hospitalisation – 6 mois ; - les interventions dans les frais de séjour d'un donneur d'organe jusqu'à € 1.250.

<p>Art. 6. Tariefvoordeel OAV</p> <p>6.1. De sociale gesprekspartners verbinden er zich op prioritaire wijze toe vanaf januari 2024 besprekingen op te starten betreffende een aanpassing van de formule betreffende het tariefvoordeel voor de werknemers OAV opgenomen in Titel I van het Sociaal Statuut (cao van 02.03.1989 – 22411/CO/326) en in de cao van 24.03.2014 betreffende de tariefvoordelen voor de personeelsleden op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2004 van toepassing is, met betrekking tot de waarborg van rechten van de werknemers van de bedrijfstak elektriciteit en gas in dienst op 31 december 2001 (121116/CO/326).</p> <p>Deze nieuwe formule zal met terugwerkende kracht worden toegepast op de verbruiken vanaf 01.01.2023 voor actieve werknemers en gepensioneerden OAV, mits er uiterlijk op 31.12.2024 een akkoord is.</p> <p>6.2. Tijdelijk kunnen actieve werknemers OAV die genieten van het personeelstarief kiezen voor het tariefvoordeel NAV (een korting van 30% op een commercieel tarief voor beide energieën) en terugkeren (eenmalige keuze) naar het regime OAV gebaseerd op de formule die op dat moment van toepassing zal zijn.</p> <p>6.3. Voor werknemers en gepensioneerden OAV die rechtstreeks worden gefactureerd volgens het personeelstarief bij Engie Electrabel, als overgangsmaatregel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De afrekeningsfacturen worden opgeschort vanaf 01.01.2024 tot er een akkoord is over een nieuwe formule, en dit uiterlijk tot 31.12.2024. - De maandelijkse facturen (smart meter) worden opgeschort vanaf 01.01.2024 tot er een akkoord is over een nieuwe formule, en dit uiterlijk tot 31.12.2024. - De voorschotfacturen kunnen op uitdrukkelijk verzoek van werknemers en gepensioneerden die dit wensen opgeschort worden en dit uiterlijk tot 30.06.2024. 	<p>Art. 6. Avantage tarifaire ACT</p> <p>6.1. Les interlocuteurs sociaux s'engagent à entamer de façon prioritaire dès janvier 2024 des discussions concernant une modification de la formule relative à l'avantage tarifaire des travailleurs ACT reprises au Titre I du Statut social (CCT du 02.03.1989 – 22411/CO/326) et dans la CCT du 24.03.2014 relative aux avantages tarifaires pour les membres du personnel auxquels s'appliquent la CCT du 02.12.2004 relative à la garantie des droits des travailleurs de la branche d'activité gaz et électricité en service au 31.12.2001 (121116/CO/326).</p> <p>Cette nouvelle formule sera accordée rétroactivement sur les consommations à partir du 01.01.2023 pour les travailleurs ACT actifs et pensionnés, pour autant qu'un accord soit conclu au plus tard sur ce point le 31.12.2024.</p> <p>6.2. A titre temporaire, les travailleurs ACT actifs qui bénéficient de tarif personnel pourront opter pour l'avantage tarifaire NCT (réduction de 30% sur un tarif commercial pour les deux énergies) et revenir au régime ACT (choix unique) sur base de la formule qui sera applicable à ce moment-là.</p> <p>6.3. Pour les travailleurs et pensionnés ACT en facturation directe du tarif du personnel chez Engie Electrabel, à titre transitoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les factures de régularisation seront suspendues à partir du 01.01.2024 jusqu'à l'accord sur une nouvelle formule et ce au plus tard jusqu'au 31.12.2024. - Les factures mensuelles (smart meter) seront suspendues à partir du 01.01.2024 jusqu'à l'accord sur une nouvelle formule et ce au plus tard jusqu'au 31.12.2024. - Les factures d'acomptes pourront être suspendues sur demande explicite des travailleurs et pensionnés qui le souhaitent jusqu'au 30.06.2024 au plus tard.
<p>Art. 7. Pensioenplafond – Sectoraal pensioenstelsel ten behoeve van NAV werknemers.</p> <p>Artikel 2.2.3. van het pensioenreglement in bijlage bij de cao van 1 oktober 2020 betreffende het pensioenstelsel voor personeelsleden op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2003 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van</p>	<p>Art. 7. Plafond de pension – Régime sectoriel de pension en faveur des travailleurs NCT.</p> <p>L'article 2.2.3. du règlement de pension en annexe de la CCT du 1^{er} octobre 2020 relative au régime de pension pour les membres du personnel auxquels s'applique la convention collective de travail du 29 septembre 2003 relative aux conditions de travail et salaires</p>

<p>toepassing is (162303/CO/326) wordt, met ingang van 1 juli 2023, als volgt aangepast:</p> <p>“2.2.3. Loonplafond (T1)</p> <p>Dit is het loonplafond dat in aanmerking wordt genomen voor de vaststelling van de bijdragen en de overlijdensprestaties (wezenrente). Het loonplafond wordt conventioneel bepaald. Op 1 juli 2023 is dit gelijk aan € 65.778,83. Dit loonplafond wordt elk jaar op 1 januari herzien op basis van de evolutie van de gezondheidsindex.</p> <p>Het nieuwe plafond is van toepassing vanaf de vernieuwingsdatum en blijft ongewijzigd tot de volgende vernieuwing.”</p>	<p>(162303/CO/326) est, avec effet à la date du 1^{er} juillet 2023, adapté comme suit :</p> <p>« 2.2.3. Plafond de rémunération (T1)</p> <p>Il s’agit du plafond de rémunération dont il est tenu compte pour établir les contributions et les prestations décès (rente d’orphelin). Le plafond de rémunération est déterminé conventionnellement. Au 1^{er} juillet 2023 il s’élève à 65.778,83 €. Ce plafond est revu chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l’évolution de l’indice santé.</p> <p>Le nouveau plafond est d’application à partir de la date de renouvellement et reste inchangé jusqu’au prochain renouvellement. »</p>
<p>Art. 8. Opleiding</p> <p>8.1. Ten gevolge de de wet van 03.10.2022 houdende diverse arbeidsbepalingen zijn de volgende sectorale cao’s zonder voorwerp geworden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cao van 01.07.2004 betreffende de permante opleiding binnen de bedrijfstak gas en elektriciteit (72138/CO/326) - Cao van 31.08.2011 tot wijziging van de cao van 01.07.2004 betreffende de permante opleiding binnen de bedrijfstak gas en elektriciteit (105806/CO/326) - Cao van 01.03.2018 tot wijziging van de cao van 01.07.2004 betreffende de permante opleiding binnen de bedrijfstak gas en elektriciteit (145200/CO/326) - Artikel 12 van de cao van 13.01.2020 betreffende de sociale programmatie (157440/CO/326). <p>Deze worden in onderling akkoord beëindigd op 31.12.2023 en hebben geen verdere nawerking.</p> <p>8.2. In bedrijven met minder dan 20 werknemers, berekend volgens artikel 50 §2 van de bovengenoemde wet van 03.10.2022, heeft elke werknemer een individueel recht op opleiding, met name 2 dagen opleiding per jaar voor een voltijdse werknemer. Voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of niet gedurende het hele kalenderjaar onder een arbeidsovereenkomst valt, wordt het recht op opleiding bepaald volgens artikel 50, § 3 van de bovengenoemde wet van 03.10.2022.</p>	<p>Art. 8. Formation</p> <p>8.1. Suite à la loi du 03.10.2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, les CCT sectorielles suivantes sont devenues sans objet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CCT du 01.07.2004 relative à la formation permanente dans la branche d’activité gaz et électricité (72138/CO/326) - CCT du 31.08.2011 modifiant la CCT du 01.07.2004 relative à la formation permanente dans la branche d’activité gaz et électricité (105806/CO/326) - CCT du 01.03.2018 modifiant la CCT du 01.07.2004 relative à la formation permanente dans la branche d’activité gaz et électricité (145200/CO/326) - Article 12 de la CCT du 13.01.2020 relative à la programmation sociale (157440/CO/326). <p>Celles-ci sont résiliées de commun accord le 31.12. 2023 et n’ont pas d’effets ultérieurs.</p> <p>8.2. Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, calculés conformément à l’article 50 §2 de la loi du 03.10.2022 précitée, chaque travailleur dispose d’un droit individuel à la formation qui comporte 2 jours de formation par an pour un travailleur occupé à temps plein. Pour le travailleur qui n’est pas occupé à temps plein et/ou qui n’est pas couvert par un contrat de travail toute l’année calendrier, le droit à la formation est déterminé conformément à l’article 50, § 3 de la loi 03.10.2022 précitée.</p>

Art. 9. Waarborg van inkomen en rente 2^{de} jaar NAV

9.1 Vanaf 01.01.2024 en uitsluitend voor de nieuwe ongeschiktheden die aanvang nemen vanaf deze datum wordt artikel 7 van de cao van 23.06.2016 betreffende de arbeidsongeschiktheid NAV (134512/CO/326) vervangen door:

“Art. 7. 2^{de} jaar arbeidsongeschiktheid volgens de sectorale teller

Vanaf de 1^{ste} dag van de maand volgend op de 365^{ste} dag sectorale arbeidsongeschiktheid en zolang de 365^{ste} dag RIZIV-arbeidsongeschiktheid niet bereikt is, zonder afbreuk te doen aan de teller van artikel 5, heeft de werknemer recht op een waarborg van inkomen betaald door de werkgever gelijk aan:

bij ziekte of ongeval in privé-leven:

70% T – 60%*Min (Ti ; PI Riziv)

$$Ti = T/13,92 * 12$$

bij arbeidsongeval of beroepsziekte:

70% van het loon boven het plafond arbeidsongevallen:

70% van max (0; T- PI AO)

Deze waarborg van inkomen wordt toegekend tot de leeftijd waarop de mogelijkheid bestaat van toegang tot het (vervroegd) wettelijk pensioen.”

9.2. Vanaf 01.01.2024 wordt artikel 8 van de cao van 23.06.2016 betreffende de arbeidsongeschiktheid NAV (134512/CO/326) vervangen door:

“Art. 8. 2^{de} jaar arbeidsongeschiktheid volgens de teller van het RIZIV

Vanaf de 1^{ste} dag van de maand volgend op de 365^{ste} dag RIZIV- arbeidsongeschiktheid, heeft de werknemer recht op een invaliditeitsrente betaald door de verzekeraar gelijk aan:

bij ziekte of ongeval in privé-leven:

Voor de “werknemer met gezinslast”: 70% T – 65%*Min (Ti ; PI Riziv)

Voor de “alleenstaande werknemer”: 70% T – 55%*Min (Ti ; PI Riziv)

Voor de “samenwonende werknemer”: 70% T – 40%*Min (Ti ; PI Riziv)

waarbij $Ti = T/13,92 * 12$

Art. 9. Garantie de ressources et rente 2^{ème} année NCT

9.1 A partir du 01.01.2024 et uniquement pour les nouvelles incapacités prenant cours à partir de cette date l'article 7 de la CCT du 23.06.2016 relative à l'incapacité de travail NCT (134512/CO/326) est modifié comme suit :

“Art. 7. 2^{ème} année d'incapacité de travail selon le compteur sectoriel

A partir du 1^{er} jour du mois qui suit le 365^{ème} jour d'incapacité de travail sectorielle et tant que le 365^{ème} jour d'incapacité de travail INAMI n'est pas atteint, sans préjudice au compteur de l'article 5, le travailleur a droit à une garantie de ressources payée par l'employeur équivalente à :

en cas de maladie ou accident vie privée :

70% T – 60%*Min (Ti ; PI INAMI)

$$Ti = T/13,92 * 12$$

en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle :

70% du salaire au-dessus du plafond accident de travail :

70 % max (0; T – PI AT)

Cette garantie de ressources est accordée jusqu'à l'âge de la possibilité d'accès à la pension légale (anticipée).”

9.2. A partir du 01.01.2024, l'article 8 de la CCT du 23.06.2016 relative à l'incapacité de travail NCT (134512/CO/326) est modifié comme suit :

“Art. 8. 2^{ème} année d'incapacité de travail selon le compteur de l'INAMI

A partir du 1^{er} jour du mois qui suit le 365^{ème} jour d'incapacité de travail INAMI, le travailleur a droit à une rente d'invalidité payée par l'assureur équivalente à :

en cas de maladie ou accident vie privée :

Pour le “travailleur chargé de famille” : 70% T – 65%*Min (Ti ; PI INAMI)

Pour le “travailleur isolé” : 70% T – 55% *Min (Ti ; PI INAMI)

Pour le “travailleur cohabitant” : 70% T – 40% *Min (Ti ; PI INAMI)

où $Ti = T/13,92 * 12$

<p><u>bij arbeidsongeval of beroepsziekte:</u></p> <p>70% van het loon boven het plafond arbeidsongevallen <i>70% van max (0;T- PI AO)</i></p> <p>Deze invaliditeitsrente wordt toegekend tot de leeftijd van toegang tot het (vervroegd) wettelijk pensioen.”</p> <p>9.3. Vanaf 01.01.2024 worden de volgende definities toegevoegd aan artikel 2 van de cao van 23.06.2016 met betrekking tot arbeidsongeschiktheid NAV (134512/CO/326):</p> <p>“Werknemer met gezinslast: wordt beschouwd als een werknemer met gezinslast:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de werknemer die getrouwd is of wettelijk samenwoont en wiens partner fiscaal ten zijne laste is, of - de alleenstaande werknemer met een kind dat fiscaal ten zijne laste is. <p>Alleenstaande werknemer: wordt beschouwd als alleenstaand, de werknemer die alleen woont en die geen kinderen fiscaal ten laste heeft.</p> <p>Samenwonende werknemer: wordt beschouwd als samenwonend, de werknemer die geen gezinslast heeft, noch alleenstaande werknemer is. ”</p>	<p><u>en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle :</u></p> <p>70% du salaire au-dessus du plafond accident de travail : <i>70 % max (0; T – PI AT)</i></p> <p>Cette rente d’invalidité est accordée jusqu’à l’âge d’accès à la pension légale (anticipée). ”</p> <p>9.3. A partir du 01.01.2024, les définitions suivantes sont ajoutées à l’article 2 de la CCT du 23.06.2016 relative à l’incapacité de travail NCT (134512/CO/326) :</p> <p>“Travailleur chargé de famille : est considéré comme chargé de famille :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travailleur marié ou cohabitant légal dont le partenaire est fiscalement à charge du travailleur, ou - le travailleur isolé ayant un enfant fiscalement à charge. <p>Travailleur isolé : est considéré comme isolé le travailleur qui vit seul et qui n’a pas d’enfants fiscalement à charge.</p> <p>Travailleur cohabitant : est considéré comme cohabitant, le travailleur qui n’est ni chargé de famille, ni isolé. ”</p>
<p>Art. 10. Sectoraal Pensioenplan NAV</p> <p>Een paritaire werkgroep wordt opgericht in september 2024 met als doel de verbetering van het sectoraal pensioenplan NAV. Het einde van deze werkgroep is voorzien op 31.03.2025.</p>	<p>Art. 10. Plan de pension sectoriel NCT</p> <p>Un groupe de travail paritaire est créé en septembre 2024 ayant pour objectif l’amélioration du plan de pension sectoriel NCT. La fin de ce groupe de travail est envisagée le 31.03.2025.</p>
<p style="text-align: center;">HOOFDSTUK IV. VERPLAATSINGEN</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE IV. DEPLACEMENTS</p>
<p>Art. 11. Fietsvergoeding</p> <p>Vanaf 01.01.2024 wordt artikel 6 A §3 van de cao van 28.05.2009 betreffende de dienstverplaatsingen woonwerk verkeer en overplaatsingen (overeenkomst geregistreerd onder het nummer 93498/CO/326) zoals vervangen door artikel 6 van de cao van 03.05.2012 Sociale Programmatie 2011-2012 (overeenkomst geregistreerd onder het nummer 109798/CO/326) gewijzigd als volgt:</p>	<p>Art. 11. Indemnité vélo</p> <p>A partir du 01.01.2024, l’article 6 A §3 de la CCT du 28.05.2009 concernant les déplacements domicile-travail de service et transferts (convention enregistrée sous le numéro 93498/CO/326) tel que remplacé par l’article 6 de la CCT du 03.05.2012 relative à la Programmation Sociale 2011-2012 (convention enregistrée sous le numéro 109798/CO/326) est remplacé par ce qui suit :</p>

<p>“Indien de afstand woonplaats – standplaats wordt afgelegd met de fiets, kiest de werknemer voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een fietsvergoeding ten belope van € 0,27/km - of een vergoeding voor de verplaatsing woonwerk overeenkomstig de in artikel 6A, § 1, van deze cao vastgestelde tussenkomst voor woonwerkverplaatsingen met een privévoertuig. <p>De fietsvergoeding wordt opgetrokken tot € 0,35/km met een plafond van € 2.500 per kalenderjaar conform de fiscale en sociale bepalingen.”</p>	<p>« Si la distance domicile-point d’attache est parcourue à vélo, le travailleur opte pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une indemnité vélo à concurrence de € 0,27/km ; - ou une indemnité de déplacement domicile-lieu de travail conformément à l’intervention fixée pour les déplacements domicile-travail en véhicule privé prévue à l’article 6A §1 de la présente CCT. <p>L’indemnité vélo passe à € 0,35/km avec un plafond de € 2.500 par année civile en conformité avec les dispositions fiscales et sociales.»</p>
<p>Art. 12. Werkgroep Mobiliteit</p> <p>De sociale gesprekspartners verbinden er zich toe om de besprekingen betreffende het eventueel aanpassen van de cao Verplaatsingen van 28.05.2009 (geregistreerd onder het nummer 93498/CO/326) voort te zetten binnen een paritaire werkgroep met een strikte kalender.</p>	<p>Art. 12. Groupe de travail Mobilité</p> <p>Les interlocuteurs sociaux s’engagent à continuer les discussions concernant une éventuelle adaptation de la CCT Déplacements du 28.05.2009 (enregistrée sous le numéro 93498/CO/326) en groupe de travail paritaire avec un calendrier strict.</p>
<p style="text-align: center;">HOOFDSTUK V. VARIA</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE V. DIVERS</p>
<p>Art. 13. Inspanning Aandachtsgroepen</p> <p>Voor de jaren 2023 en 2024 wordt de inspanning met betrekking tot de aandachtsgroepen behouden op 0,10% van de loonmassa zoals voorzien in de cao van 31.03.2014 betreffende de aandachtsgroepen binnen de bedrijfstak gas en elektriciteit gesloten in het paritair comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf, ter vervanging van de cao van 01.07.2004 betreffende de aandachtsgroepen binnen de bedrijfstak gas en elektriciteit (geregistreerd onder het nummer 122076/CO/326).</p>	<p>Art. 13. Effort Groupes d’insertion</p> <p>Pour les années 2023 et 2024, l’effort en matière de groupes d’insertion est maintenu à 0,10% de la masse salariale tel que prévu dans la CCT du 31.03.2014 concernant les groupes d’insertion dans la branche d’activité gaz et électricité conclue au sein de la commission paritaire de l’industrie du gaz et de l’électricité, remplaçant la CCT du 01.07.2004 concernant les groupes d’insertion dans la branche d’activité gaz et électricité (enregistrée sous le numéro 122076/CO/326).</p>
<p>Art. 14. CAO 90</p> <p>Voor de ondernemingsplannen gesloten vanaf 01.01.2024 , wordt het punt 7 van het toekenningsplan van een premie verbonden aan het bereiken van collectieve resultaten (“betaling”) toegevoegd aan de cao van 14 mei 2009 betreffende de toekenning op ondernemingsniveau van premies verbonden aan het bereiken van collectieve resultaten (92669/CO/326); vervangen door wat volgt:</p> <p>“De betaling van de premie zal uitgevoerd worden ten laatste met de betaling van het loon van de derde maand die volgt op het einde van de referteperiode.”</p>	<p>Art. 14. CCT 90</p> <p>Pour les plans d’entreprises conclus à partir du 01.01.2024, le point 7 du plan d’octroi d’une prime liée à l’atteinte des résultats collectifs (“Paiement”) annexé à la CCT du 14 mai 2009 concernant l’octroi au niveau des entreprises des primes liées à l’atteinte de résultats collectifs (92669/CO/326) ; est remplacé par ce qui suit :</p> <p>« Le paiement de la prime sera effectué au plus tard avec la paie du troisième mois qui suit la fin de la période de référence. »</p>

HOOFDSTUK VI. SOCIALE VREDE, SYNDICAAL VORMINGSFONDS, SYNDICALE PREMIE	CHAPITRE VI. PAIX SOCIALE, FONDS DE FORMATION SYNDICALE, PRIME SYNDICALE
<p>Art. 15. Sociale vrede, syndicaal vormingsfonds en syndicale premie</p> <p>15.1. De syndicale premie wordt voor onbepaalde duur verhoogd tot € 145.</p> <p>15.2. Voor de jaren 2023 en 2024 wordt het vast bedrag van de patronale dotatie aan het syndicale vormingsfonds verhoogd met € 25.000.</p> <p>15.3. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te respecteren zoals opgenomen in de cao van 28.06.2012 betreffende de sociale vrede, de syndicale premie en het syndicaal vormingsfonds (geregistreerd onder het nummer 110237/CO/326).</p>	<p>Art. 15. Paix sociale, fonds de formation syndicale, prime syndicale</p> <p>15.1. La prime syndicale est augmentée à durée indéterminée à € 145.</p> <p>15.2. Pour les années 2023 et 2024, le montant fixe de la dotation patronale au fonds de formation syndicale est augmenté de € 25.000.</p> <p>15.3. Les parties signataires s'engagent à respecter la paix sociale telle que mentionnée dans la CCT du 28.06.2012 relative à la paix sociale, la prime syndicale et le fonds de formation syndicale (enregistrée sous le numéro 110237/CO/326).</p>
HOOFDSTUK VII. GELDIGHEIDSDUUR	CHAPITRE VII. DUREE DE VALIDITE
<p>Art. 16. Tenzij andersluidende bepalingen, wordt deze cao gesloten voor onbepaalde duur en heeft ze uitwerking met ingang van 01.01.2023.</p> <p>Deze cao kan geheel of gedeeltelijk worden opgezegd, door elk van de partijen, middels een opzeggingstermijn van 6 maanden, per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité van het gas- en elektriciteitsbedrijf.</p>	<p>Art. 16. Sauf dispositions contraires, cette CCT est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets le 01.01.2023.</p> <p>La présente CCT 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.</p>

PARITAIRE COMMENTAREN

COMMENTAIRES PARITAIRES

Art. 3. Koopkrachtpremie

3.1. Met de term “werknemers in actieve dienst op 30.11.2023 en/of 01.12.2023” worden de werknemers bedoeld die in actieve dienst zijn op dat moment, maar ook de werknemers in actieve dienst die in pensioen gaan en waarvan hun laatste werkdag 30.11.2023 is of nieuwe werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst op 01.12.2023 start.

3.4. De betaling van de koopkrachtpremie is voorzien op 31.12.2023, onder voorbehoud van de administratieve haalbaarheid en ten laatste op 31.01.2024.

Art. 5 Hospitalisatieverzekering

De bijkomende kost wordt gedragen door de werkgevers.

Voor ondernemingen waarvan de hospitalisatieverzekering valt onder het Fonds voor Aanvullende Vergoedingen is dit een totaalbedrag van € 60.000 per 2 jaar of € 6,6 per werknemer per 2 jaar. In 01.01.2025 gebeurt de eerste betaling.

Art. 6. Tariefvoordeel OAV

Onder “actieve werknemers OAV” wordt verstaan, de werknemers OAV onder arbeidsovereenkomst.

Voor de betrokken werknemers OAV van de onderneming Luminus zullen de tijdelijke maatregelen genoemd in artikel 6.3 ook toegepast worden door de werkgever.

Art. 7. Pensioenplafond – Sectoraal pensioenstelsel ten behoeve van NAV werknemers.

De vernieuwingsdatum is vandaag 1 juli van elk jaar. (art. 2.3 van het sectoraal pensioenreglement)

Het nieuwe plafond wordt jaarlijks verspreid aan de syndicale organisaties (documentatieblad).

Art. 8. Opleiding

De huidige sectorale rapportering blijft behouden.

Art. 9. Waarborg van inkomen en rente 2^{de} jaar NAV

Zoals bepaald in de cao van 23.06.2016 betreffende arbeidsongeschiktheid NAV (134512/CO/326) : T = “de jaarlijkse voltijdse bruto bezoldiging gelijk aan de maandelijkse bezoldiging van januari (basis 100) vermenigvuldigd met de indexcoëfficiënt die van toepassing is op de bezoldigingen van het personeel

Art. 3. Prime Pouvoir d’achat

3.1. On entend par « travailleurs en service actif au 30.11.2023 et/ou 01.12.2023 » les travailleurs qui sont en service actif à ce moment-là, ainsi que ceux en service actif qui prennent leur retraite et dont le dernier jour de travail est le 30.11.2023 ou les nouveaux engagés dont le contrat de travail commence le 01.12.2023.

3.4. Le paiement de la prime pouvoir d’achat est prévue le 31.12.2023, sous réserve de faisabilité administrative, et au plus tard le 31.01.2024.

Art. 5 Assurance hospitalisation

Le cout supplémentaire est supporté par les employeurs.

Pour les entreprises pour lesquelles l’assurance hospitalisation dépend du Fonds pour Allocations Complémentaires ceci représente un montant total de 60.000 € par 2 ans ou 6,6 € par travailleur par 2 ans. Le premier paiement aura lieu le 01.01.2025.

Art. 6 Avantage tarifaire ACT

On entend par « travailleurs actifs ACT », les travailleurs ACT sous contrat de travail.

Pour les travailleurs ACT concernés de l’entreprise Luminus les dispositions temporaires mentionnées à l’article 6.3 seront également appliquées par l’employeur.

Art. 7. Plafond de pension – Régime sectoriel de pension en faveur des travailleurs NCT.

La date de renouvellement est aujourd’hui le 1^{er} juillet de chaque année. (art. 2.3 du règlement du plan de pension sectoriel.)

Le nouveau plafond est transmis annuellement aux organisations syndicales (feuillet de documentation).

Art. 8. Formation

Le reporting sectoriel actuel est maintenu.

Art. 9. Garantie de ressources et rente 2^{ème} année NCT

Comme déterminé dans la CCT du 23.06.2016 relative à l’incapacité de travail NCT (134512/CO/326) : T = « traitement annuel brut à temps plein égal au traitement mensuel de janvier (base 100) multiplié par le coefficient d’indexation applicable aux rémunérations du personnel du secteur gaz et

van de gas- en elektriciteitssector op 1 januari en vermenigvuldigd met de jaarlijkse coëfficiënt, gelijk aan 13,92”.

électricité au 1er janvier et multiplié par le coefficient annuel, égal à 13,92 ».

9.3. Samenwonende werknemer: wordt beschouwd als samenwonend, de werknemer die geen gezinslast heeft, noch alleenstaande werknemer is. Het gaat om personen die niet onder één van de twee andere categorieën vallen.

9.3. Travailleur cohabitant: est considéré comme cohabitant, le travailleur qui n'est ni chargé de famille, ni isolé. Il s'agit de personnes qui ne rentrent dans aucune des deux autres catégories.

Het gaat bijvoorbeeld over een getrouwde of wettelijk samenwonende werknemer waarvan de partner niet fiscaal ten zijne laste is of over een feitelijk samenwonende partner.

Il s'agit par exemple du travailleur marié ou cohabitant dont le partenaire n'est pas à sa charge fiscalement ou du travailleur en cohabitation de fait.

Art. 15.1. Syndicale premie

De syndicale premie voorzien in deze cao van Sociale Programmatie 2023-2024 is eveneens toepasselijk op de gesyndiceerde kaderleden.

Art. 15.1. Prime syndicale

La prime syndicale prévue dans cette CCT de Programmation Sociale 2023-2024 est également applicable aux cadres syndiqués.