



## Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01)

Conformément au droit européen, cette fiche ne contient que des dispositions issues de conventions collectives de travail (CCT) déclarées d'application générale au sens de la directive 96/71/CE, cad. en droit du travail belge, des CCT rendues obligatoires par arrêté royal, dont le non-respect est sanctionné pénalement.

Cette fiche a été réalisée sur base de CCT sectorielles. C'est dès lors la commission paritaire elle-même qui, en définitive, peut se prononcer sur l'interprétation correcte de ses CCT.

Les CCT mentionnées ci-après peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS :  
[www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708](http://www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708)

### **Table des matières**

<b>1. Champ de compétence .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Salaires minimums (brut) .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Durée du travail .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Primes/Indemnités.....</b>	<b>11</b>
Prime de fin d'année .....	11
Prime d'équipes et prime pour travail de nuit .....	15
Heures supplémentaires .....	15
Prime pour travail insalubre et dangereux.....	17
Supplément chef d'équipe .....	18



## 1. Champ de compétence

La présente fiche est valable pour les entreprises qui, pour les activités exercées en Belgique, ressortissent à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution

### **Institution et modifications**

(0) A.R. 13.03.1985 M.B. 16.04.1985

(1) A.R. 24.10.2012 M.B. 13.12.2012

#### *Article 1er, point 1*

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui, à l'exclusion de celles relevant de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, de la Commission paritaire de la construction, de la Commission paritaire des entreprises de garage, de la Commission paritaire des grands magasins ou de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, s'occupent en ordre principal :

- a) de l'exécution exclusive ou principale des montages et installations électriques et électroniques, également sur autos et navires, à destination domestique, commerciale, industrielle ou scientifique dans les principaux domaines suivants : éclairage, force motrice, chauffage, matériel de production, transport et transformation de courant à basse, haute et très haute tension, téléphonie et signalisation, moteurs à explosion, radio, courant faible, téléphonie et télégraphie;
- b) le commerce en gros (y compris l'import-export) ou en détail d'appareils électriques et électroniques même si ces entreprises usinent, conditionnent, entretiennent, réparent habituellement ou effectuent le placement de ces appareils, à l'exclusion de ceux destinés spécifiquement aux véhicules routiers, motorisés ou non, et des machines de bureau électriques et électroniques;
- c) la radio et télédiffusion;
- d) le placement et/ou la réparation des installations de son, d'images, de signalisation et d'éclairage;
- e) de l'installation d'appareils de sécurité.

La sous-commission paritaire n'est pas compétente pour les entreprises assimilées aux entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques, tel que défini dans le champ de compétence de la Commission paritaire du transport et de la logistique, sauf si ces activités constituent un élément indissociable d'une activité de commerce.



## 2. Salaires minimums (brut)

### **1<sup>er</sup> janvier 2018**

Indexation de 1,88 %.

Les salaires des jeunes ont été supprimés à partir du 01/07/2009. En conséquence, la CCT 50 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux travailleurs âgés de moins de 21 ans n'est pas d'application pour ces salaires minimums sectoriels. La CCT 43 du CNT relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel est bien d'application.

### **1. REGIME (sur base hebdomadaire) : 38h**

#### **1.1. : Ouvriers**

L'ouvrier qui assume temporairement la fonction de chef d'équipe dirigeant au moins quatre personnes est augmenté de 5 à 10 % pour la durée de sa fonction.

Ancienneté	Catégorie					
	A	B	C	D	E	F
0-1	12,93	13,71	14,87	16,16	17,07	18,10
1	13,06	13,85	15,02	16,32	17,24	18,28
2	13,12	13,92	15,09	16,40	17,33	18,37
3	13,19	13,98	15,17	16,48	17,41	18,46
4	13,25	14,05	15,24	16,56	17,50	18,55
5	13,32	14,12	15,32	16,64	17,58	18,64
6	13,38	14,19	15,39	16,73	17,67	18,73
7	13,45	14,26	15,46	16,81	17,75	18,82
8	13,51	14,33	15,54	16,89	17,84	18,91
9	13,58	14,40	15,61	16,97	17,92	19,01
10	13,64	14,46	15,69	17,05	18,01	19,10
11	13,71	14,53	15,76	17,13	18,09	19,19
12	13,77	14,60	15,84	17,21	18,18	19,28
13	13,84	14,67	15,91	17,29	18,26	19,37



Ancienneté	Catégorie					
	A	B	C	D	E	F
14	13,90	14,74	15,99	17,37	18,35	19,46
15	13,96	14,81	16,06	17,45	18,44	19,55
16	14,03	14,88	16,13	17,53	18,52	19,64
17	14,09	14,94	16,21	17,61	18,61	19,73
18	14,16	15,01	16,28	17,70	18,69	19,82
19	14,22	15,08	16,36	17,78	18,78	19,91
20	14,29	15,15	16,43	17,86	18,86	20,00
21	14,35	15,22	16,51	17,94	18,95	20,09
22	14,42	15,29	16,58	18,02	19,03	20,18
23	14,48	15,36	16,65	18,10	19,12	20,27
24	14,55	15,42	16,73	18,18	19,20	20,36
25	14,61	15,49	16,80	18,26	19,29	20,45
26	14,68	15,56	16,88	18,34	19,37	20,54

## 1.2. : Etudiants jobistes

80% du salaire barémique de la catégorie professionnelle de l'ouvrier exerçant une fonction comparable à celle assurée par le jobiste.

Il est entendu par "étudiant jobiste" : les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants qui sont soustraits à l'application de la loi ONSS et ceci conformément l'article 17bis de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (arrêté d'exécution de la loi ONSS, 28 novembre 1969).



## **CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

### **CCT du 20 octobre 2011 (106.855), modifiée par la CCT du 25 janvier 2012 (108.626)**

(A.R.21/01/2013 - M.B. 03/06/2013)

(A.R. 03/04/2013 - M.B.18/06/2013)

### **Classification professionnelle**

#### CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art. 3. Les ouvriers sont répartis dans une des 6 catégories de qualification définies ci-après :

##### A. Ouvrier non-qualifié

Qualités personnelles :

- Connaissance et formation minimum :

\* connaissances scolaires élémentaires.

- Aptitudes :

\* doit pouvoir travailler en équipe et aider un ouvrier plus spécialisé dans l'exécution de son travail;

\* doit pouvoir exécuter des ordres et des tâches simples sous la conduite d'autres personnes;

\* doit appliquer les règles en matière de sécurité.

Activités :

- Intellectuelles :

\* exécuter minutieusement les instructions

- Le travail :

\* exécution des tâches ne requérant pas de formation professionnelle spécifique;

\* travail essentiellement manuel et éventuellement l'entretien des locaux;

\* travaille uniquement sous la conduite d'un ouvrier plus qualifié.

Responsabilité :

- Bien exécuter les instructions données;

- Informer le supérieur des difficultés rencontrées.

##### B. Ouvrier spécialisé 2ème catégorie

Qualités personnelles :

- Connaissances et formations minimums :

\* connaissances spécifiques du métier acquises par la formation scolaire ou par la pratique;

\* une période de formation de minimum 6 mois pour pouvoir accéder à cette catégorie;

\* connaît la plupart des outils et la plupart des appareils simples et courants.

- Aptitudes :

\* doit pouvoir travailler au sein d'une équipe et aider un ouvrier plus spécialisé dans l'exécution de son travail;

\* doit appliquer les règles en matière de sécurité.

Activités :

- Intellectuelles :

\* comprendre des schémas simples et pouvoir travailler d'après ceux-ci;



- \* faire rapport sur les difficultés rencontrées.
- Le travail :
  - \* effectue des activités préparatoires;
  - \* doit pouvoir exécuter des opérations simples et répétitives.

Responsabilité :

- Exécuter convenablement le travail exigé.

### C. Ouvrier spécialisé 1ère catégorie

Qualités personnelles :

- Connaissances et formations minimums :
  - \* une période de formation de minimum 12 mois pour pouvoir accéder à cette catégorie;
  - \* connaît les matériaux et appareils courants, leur application et leur condition d'installation;
  - \* est en mesure de manier des appareils.

- Aptitudes :

- \* doit pouvoir travailler aussi bien en équipe que de façon autonome;
- \* doit répondre aux exigences des catégories précédentes;
- \* doit appliquer les règles en matière de sécurité.

Activités :

- Intellectuelles :
  - \* pouvoir comprendre et travailler d'après des schémas simples;
  - \* faire rapport sur les difficultés rencontrées.
- Le travail :
  - \* travaille le plus souvent sous la conduite de quelqu'un;
  - \* est en mesure d'exécuter une grande diversité de travaux sur des installations.

Responsabilité :

- Exécuter correctement et avec rendement le travail exigé.

### D. Ouvrier qualifié 3ème catégorie

Qualités personnelles :

- connaissances et formations minimums :
  - \* connaît le métier via une connaissance théorique et l'expérience pratique;
  - \* connaît tous les matériaux et appareils, leur application et leurs conditions d'installation;
  - \* connaît les matériaux de construction où les installations doivent être montées;
  - \* peut travailler avec la plupart des appareils de mesures élémentaires;
  - \* est en mesure de lire un plan;
  - \* connaissance des réglementations en matière de sécurité et de santé;
  - \* connaissance des règlements techniques relatifs à ses activités.

- Aptitudes :

- \* doit pouvoir travailler en équipe et de façon autonome.

Activités :

- Intellectuelles :
  - \* comprendre des schémas, pouvoir les interpréter et y relever les erreurs éventuelles;
  - \* doit pouvoir donner des instructions;
  - \* doit pouvoir faire un rapport écrit;
  - \* est en mesure de travailler sans surveillance à une tâche déterminée.
- Le travail :
  - \* il est apte à s'atteler à une tâche spéciale sans aide ou contrôle.

Responsabilité :



- Mener à bien le travail exigé, tant au niveau technique qu'en termes de rendement;
- Pouvoir prendre l'initiative en cas de simples difficultés, en cas de difficultés majeures, il demande l'aide d'un ouvrier de catégorie supérieure;
- Veiller à l'application des règles en matière de sécurité.

#### E. Ouvrier qualifié 2ème catégorie

##### Qualités personnelles :

- Connaissances et formations minimums :
  - \* connaît la profession à fond et complètement par la connaissance théorique et l'expérience pratique;
  - \* connaît tous les matériaux et appareils, leur application et leurs conditions d'installation;
  - \* connaît les matériaux de constructions où les installations doivent être montées;
  - \* est en mesure de travailler avec la plupart des appareils de mesure élémentaires;
  - \* est en mesure de lire un plan;
  - \* connaissance des réglementations en matière de sécurité et de santé;
  - \* connaissance des règlements techniques relatifs à ses activités.
- Aptitudes :
  - \* peut discuter de problèmes techniques avec des tiers

##### Activités :

- Intellectuelles :
  - \* prévoir les difficultés qui peuvent surgir et trouver une solution de sorte qu'elles ne provoquent pas de perte de temps;
  - \* prendre les initiatives nécessaires pour parvenir au résultat demandé;
  - \* comprendre des schémas, pouvoir les interpréter et y relever des erreurs éventuelles;
  - \* doit être en mesure de donner des instructions;
  - \* doit être en mesure de faire un rapport écrit;
  - \* peut travailler sans surveillance sur une tâche déterminée.
- Le travail :
  - \* veille au suivi des matériaux;
  - \* peut contrôler et réparer des installations de façon autonome.

##### Responsabilité :

- Est responsable de la conduite du chantier tant sur le plan technique que sur le plan organisationnel;
- Fait des rapports écrits à ses supérieurs, discute avec eux des possibilités de réalisation, demande de l'assistance si nécessaire;
- Contrôle la livraison des matériaux, fait les remarques appropriées à ce sujet et tire les conclusions nécessaires concernant l'évolution du travail;
- Fait respecter toutes les règles en matière de sécurité.

#### F. Ouvrier qualifié 1ère catégorie

##### Qualités personnelles :

- Connaissances minimums :
  - \* connaît la profession à fond et complètement par la connaissance théorique et l'expérience pratique;
  - \* connaît tous les matériaux et appareils, leur application et leurs conditions d'installation;
  - \* connaît les matériaux des constructions où les installations doivent être montées;
  - \* est en mesure de travailler avec des appareils de mesure;
  - \* est en mesure de lire un plan et de l'adapter si nécessaire en concertation avec son supérieur;
  - \* connaissance des réglementations en matière de sécurité et d'hygiène;
  - \* connaissance des règlements techniques relatifs à ses activités;



- \* connaissance des réglementations en matière de gestion du personnel;
- \* connaissance de l'administration de la gestion du chantier.

- Aptitudes :

- \* en plus des qualités inhérentes à la catégorie précédente, l'intéressé pourra aussi traiter des problèmes délicats en obtenant un bon résultat, comme : discuter d'une adaptation du travail s'écartant du devis, pouvoir faire face à des difficultés entre travailleurs.

Activités :

- Intellectuelles :

- \* veiller à ce qu'aucune difficulté technique - de quelque nature que ce soit - ne surgisse pendant l'exécution du travail, en la prévoyant et en cherchant à appliquer la solution adéquate afin d'éviter des retards dans les travaux.

Responsabilité :

- Est responsable de la conduite du chantier tant sur le plan technique que sur le plan organisationnel;
- Fait des rapports écrits à ses supérieurs, discute avec eux des possibilités de réalisation, fait appel à leur aide si nécessaire;
- Contrôle la livraison des matériaux, fait les remarques appropriées à ce sujet et tire les conclusions nécessaires concernant l'évolution du travail;
- Fait respecter toutes les règles en matière de sécurité;
- Prend de façon autonome les initiatives nécessaires pour, d'une part fournir toute information nécessaire à la direction et, d'autre part, accomplir de façon rentable les missions qui lui ont été confiées.

Art. 4. En dérogation aux dispositions prévues à l'article 3 de la présente convention, les ouvriers travaillant dans des entreprises ayant comme activité principale le commerce d'équipements électriques et qui exercent toujours et exclusivement une ou plusieurs des fonctions ci-après :

- a) travaux de nettoyage des locaux et machines;
- b) la surveillance sur la sécurité des locaux et installations (par exemple : veilleur de nuit et portier);
- c) le chargement, le déchargement, la manipulation, le stockage, l'emballage des matériaux et marchandises, d'une façon générale, toutes fonctions pour lesquelles aucune qualification n'est requise,

sont réparties dans les catégories de qualification définies ci-après :

A. Ouvrier non-qualifié : l'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissances spéciales ni aptitudes physiques particulières et qui effectue les travaux les plus simples qui ne réclament pas de temps d'apprentissage;

B. Ouvrier spécialisé 2ème catégorie : l'ouvrier capable d'effectuer des travaux simples et généralement répétés qui n'exigent qu'une formation professionnelle acquise après une courte période d'assimilation;

C. Ouvrier spécialisé 1ère catégorie : l'ouvrier spécialisé qui exécute son travail avec l'habileté voulue et qui dispose des qualités requises.

Annexe à la convention collective de travail du 25 janvier 2012, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, relative à la modification de la convention collective de travail du 20 octobre 2011 relative à la classification professionnelle

Déclaration paritaire concernant la convention collective de travail classification professionnelle

"Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution déclarent par la présente que l'objectif de la description des six catégories professionnelles est de donner une image générale de la connaissance,





des aptitudes et des responsabilités qui sont exigées de l'ouvrier afin d'appartenir une certaine catégorie.

Si lors de l'évaluation de l'ouvrier il n'est pas répondu à toutes les exigences d'une certaine catégorie, ceci ne constitue pas nécessairement un empêchement pour l'appartenance à cette catégorie."



### 3. Durée du travail

#### Durée du travail :

Durée du travail hebdomadaire : 38h.

Possibilité de choix par entreprise, uniquement d'application dans le régime normal de jour et pas en cas de travail en équipe : une semaine de travail flottante avec une durée du travail hebdomadaire moyenne sur une période maximale d'1 année civile (52 x durée de travail hebdomadaire). Les heures prestées génèrent un crédit d'heures de max. 45 h/année civile.

#### 10 Jours fériés légaux (art.1 AR 18/04/1974) :

Jour de l'an (1/1),  
Lundi de Pâques,  
Fête du Travail (1/5),  
Ascension,  
Lundi de Pentecôte,  
Fête nationale (21/7),  
Assomption (15/8),  
Toussaint (1/11),  
Armistice (11/11),  
Noël (25/12).

#### 20 Jours de vacances légales :

Le nombre de jours de vacances légales auxquels le travailleur a droit est calculé annuellement en fonction de la somme des jours de travail effectivement prestés et des jours de travail assimilés pendant l'exercice de vacances.

#### Jours de vacances supplémentaires :

A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans, il a droit à 1 jour de congé de carrière. Ce droit est récurrent, c'est-à-dire que l'ouvrier conserve ce jour de congé de carrière les années suivant celle pendant laquelle il atteint l'ancienneté requise.

Le calcul de la rémunération pour ce jour de congé supplémentaire doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.



## 4. Primes/Indemnités

### Prime de fin d'année

#### CCT du 26 octobre 2016 (136.295)

(A.R. - M.B. )

#### Prime de fin d'année régime général

##### CHAPITRE Ier. - Champ d'application

Article .1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, à l'exception de celles qui sont affiliées à la Fédération de l'Electricité et de l'Electronique (FEE) ou à l'Union professionnelle de radio-et télédistribution (RTD).

##### CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 3.

A l'exception des employeurs appartenant à la FEE et la RTD, comme précisé à l'article 1er , tous les employeurs appartenant au secteur des Electriciens, installation et distribution, paient une prime de fin d'année à leurs ouvriers selon les modalités et conditions, inscrites dans la présente convention collective de travail.

Pour les employeurs assujettis à la sécurité sociale belge (Office national de Sécurité sociale), la prime de fin d'année est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence. Les employeurs étrangers qui ne sont pas assujettis à la sécurité sociale belge paient cette prime de fin d'année directement à leurs ouvriers.

##### CHAPITRE V. - Montant de la prime de fin d'année

Art. 9.

Le Fonds de sécurité d'existence paie aux ouvriers qui répondent aux modalités définies au chapitre VI – Modalités d'octroi - une prime de fin d'année de 8,33 % du salaire brut perçu pendant la période de référence dans le secteur.

##### CHAPITRE VI. - Modalités d'octroi

Art. 10. - Condition d'ancienneté

La prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers qui, au 30 juin de l'année considérée, comptent au moins 65 jours ouvrables ou assimilés dans une ou plusieurs entreprises du secteur.

Les ouvriers occupés dans un régime de travail à temps partiel, doivent avoir une ancienneté de 30 jours ouvrables ou assimilés dans une ou plusieurs entreprises du secteur.

La condition d'ancienneté mentionnée ci-dessus peut être remplie sur une période de 2 années de référence consécutives, si les 65 jours prestes ou assimilés sont étalés sur 2 années de référence consécutives en une seule période ininterrompue.

Les jours ouvrables sont tous les jours repris par un code de 1 à 5 dans la DMFA.

Les jours assimilés suivants entrent en ligne de compte pour le calcul de la condition d'ancienneté:

- accident et maladie (payées par l'employeur à l'occasion de la 2ème semaine de salaire garanti), reprise par le code 10 dans la DMFA;
- exercice d'une fonction dans les tribunaux du travail ou commissions et juridictions en vue de l'application de la législation sociale, reprise par le code 10 dans la DMFA;
- jours fériés et de remplacement pendant une période de chômage temporaire, repris par le code 10 dans la DMFA;



- incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail 12bis et 13bis, repris par le code 11 dans la DMFA;
- jours de congé de récupération dans le cadre de la réduction du temps de travail, non payés au moment où ces jours sont effectivement pris, repris par le code 20 dans la DMFA;
- jour de carence, repris par le code 23 dans la DMFA;
- jours compris dans les 1<sup>ers</sup> douze mois d'interruption du travail suite à un accident et à une maladie et jours d'interruption du travail suite à un congé prophylactique, repris par le code 50 dans la DMFA;
- repos de maternité repris par le code 51 dans la DMFA;
- congé de paternité ou d'adoption, reprise par le code 52 de la DMFA
- accident du travail (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS), repris par le code 60 dans la DMFA;
- maladie professionnelle (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS), reprise par le code 61 dans la DMFA;
- jours d'interruption du travail suite à une grève pour les travailleurs reconnus comme chômeurs, repris par le code 70 dans la DMFA;
- jours de chômage temporaire pour raisons économiques, repris par le code 71 dans la DMFA;
- jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie, repris par le code 72 dans la DMFA.
- jours de vacances jeunes et vacances seniors, repris par le code 73 dans la DMFA.

#### Art. 11. Calcul prime de fin d'année

Les jours assimilés suivants sont pris en considération pour le calcul de la prime de fin d'année:

- accident et maladie (payées par l'employeur à l'occasion de la 2<sup>ème</sup> semaine de salaire garanti), reprise par le code 10 dans la DMFA;
- exercice d'une fonction dans les tribunaux du travail ou commissions et juridictions en vue de l'application de la législation sociale, reprise par le code 10 dans la DMFA;
- jours fériés et de remplacement pendant une période de chômage temporaire, repris par le code 10 dans la DMFA;
- incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail 12bis et 13bis, repris par le code 11 dans la DMFA
- jours de congé de récupération dans le cadre de la réduction du temps de travail, non payés au moment où ces jours sont effectivement pris, repris par le code 20 dans la DMFA;
- jour de carence, repris par le code 23 dans la DMFA;
- jours compris dans les 1<sup>ers</sup> douze mois d'interruption du travail suite à un accident et à une maladie et jours d'interruption du travail suite à un congé prophylactique, repris par le code 50 dans la DMFA;
- repos de maternité repris par le code 51 dans la DMFA;
- congé de paternité ou d'adoption, reprise par le code 52 de la DMFA;
- accident du travail (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS), repris par le code 60 dans la DMFA;
- maladie professionnelle (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS), reprise par le code 61 dans la DMFA;
- jours d'interruption du travail suite à une grève pour les travailleurs reconnus comme chômeurs, repris par le code 70 dans la DMFA;
- jours de chômage temporaire pour raisons économiques, repris par le code 71 dans la DMFA;
- jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie, repris par le code 72 dans la DMFA.
- jours de vacances jeunes et vacances seniors, repris par le code 73 dans la DMFA.

Le nombre maximum de jours ainsi assimilés pris en considération est fixé à un tiers du nombre de jours prestes pendant la période de référence.

Par jours prestes on entend les jours payés en vertu de la législation et en exécution de toutes les conventions collectives de travail applicables.

#### Art. 12.

Ont droit à une prime de fin d'année calculée au prorata des jours prestes pendant la période de référence :

- Les ouvriers qui comptent moins d'un an de service pendant la période de référence, mais qui sont inscrits depuis plus de 65 jours ouvrables ou assimilés dans le registre du personnel de l'entreprise;



- Les ouvriers qui ont, pendant la période de référence, un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée atteignant une durée globale de minimum 65 jours ouvrables ou assimilés. Les périodes de minimum 65 jours ouvrables ou assimilés sont additionnées en vue de procéder au paiement d'une seule prime de fin d'année
- Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise;
- Les ouvriers qui sont licenciés excepté les ouvriers licenciés pour motifs graves ;
- Les ouvriers dont le contrat de travail prend fin pour des raisons de force majeure.
- Les ouvriers, dont le contrat de travail prend fin en commun accord.

Art. 13.

Reçoivent la prime de fin d'année intégrale:

- Les ouvriers qui sont licenciés en raison de leur départ en prépension ;
- Les ouvriers qui partent en pension.

Art. 14.

Les ayants droit d'un ouvrier décédé pendant la période de référence reçoivent une prime de fin d'année de base s'élevant à 1.660,00 EUR.

Art. 15

Pour l'application des dispositions de cette convention collective de travail, il faut entendre par période de référence la période de douze mois à partir du 1er juillet de l'année calendrier précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année calendrier en cours.

CHAPITRE VII. Paiement de la prime de fin d'année

Art. 16.

La Cellule de coordination effectue un calcul individuel de la prime de fin d'année.

La base pour le calcul de la prime de fin d'année est la prime de fin d'année brute, à laquelle s'applique la réglementation en vigueur en matière de retenue pour l'Office National de Sécurité Sociale et de précompte professionnel.

Art. 17.

La Cellule de coordination établit une fiche de fin d'année faisant état du calcul de la prime de fin d'année comme décrit à l'article 16.

Art. 18.

Le Conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence fixe les modalités du paiement qui est effectué avant le 31 décembre suivant la fin de la période de référence sur base des données salariales disponibles à ce moment.

**CCT du 27 juin 2007(83.896)**

*(A.R. 10/02/2008- M.B. 29/02/2009)*

**Prime de fin d'année-FEE- RTD**

CHAPITRE 1er - Champ d'application

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution, et affiliées à la Fédération de l'Electricité et de l'Electronique (F.E.E.) ou à l'Union professionnelle de Radio et Télédistribution (R.D.T.).

Art. 2.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Modalités d'octroi.

Art. 3.



Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers visés à l'article 1er, inscrits au 30 novembre de l'année de référence, dans le registre du personnel de l'entreprise

Art. 4.

Cette prime de fin d'année est fixée à 8,33 % du salaire annuel brut.

Art. 5.

§ 1er. Le salaire annuel brut est majoré du salaire normal journalier correspondant aux journées d'absences assimilées à des journées de travail effectif à concurrence de 150 journées par an et pour autant que le bénéficiaire ait, dans l'année de référence, fourni des prestations de travail d'au moins six mois.

§ 2. Par journées assimilées, on entend les journées d'interruption de travail résultant d'une maladie, d'un accident du travail, d'un repos d'accouchement, de congé de paternité ou d'adoption, d'un chômage temporaire, de service militaire ou de congé palliatif

§ 3. Le salaire normal journalier à prendre en considération est obtenu en divisant le salaire payé pendant la période de référence par le nombre de jours rémunérés au cours de la même période.

Art. 6.

Le montant de la prime de fin d'année peut être réduit à raison de € 2,48 par journée d'absence injustifiée, avec un maximum de € 24,79.

Art. 7.

§ 1er. Les ouvriers pensionnés, les ouvriers qui prennent leur prépension et les ayants droit d'un ouvrier décédé, bénéficient de l'intégralité de la prime pour l'année considérée, à condition, pour les ouvriers qui prennent leur prépension, d'avoir 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. Le salaire à prendre en considération est celui des douze derniers mois de la carrière de l'ouvrier.

§ 3. Par ayant droit, on entend la personne physique qui a supporté les frais de funérailles.

Art. 8.

Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise ou qui sont licenciés pour motif grave, perdent le droit à la prime.

Art. 9.

Les ouvriers licenciés durant la période de référence pour tout autre motif que le motif grave, bénéficient de la prime au prorata des prestations fournies pendant ladite période.

Les ouvriers dont le contrat de travail prend fin pour des raisons de force majeure, bénéficient, au moment où ils quittent l'entreprise, de la prime au prorata des prestations fournies au cours de l'année concernée.

Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée de trois mois au moins, ont droit à la prime de fin d'année au prorata des prestations fournies pendant la période de référence

Art. 10.

La prime de fin d'année est payée lors de la paie la plus proche du 15 décembre de chaque année considérée.

Art. 11.

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective de travail il faut entendre par période de référence, la période de douze mois qui précède le 30 novembre de l'année considérée.



## **Prime d'équipes et prime pour travail de nuit**

**CCT du 10 juillet 2001 (59.082)**

(A.R.23/10/2002 – M.B.31/12/2002)

### **Prime d'équipes**

#### CHAPITRE II. Modalités d'application

Définition travail en équipe

Art. 2.

Indépendamment de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, il est question de travail en équipe lorsque les équipes se succèdent sans interruption ou qu'elles ne se succèdent pas mais travaillent ensemble pendant maximum la moitié du temps de travail habituel.

Les travailleurs occupés dans un régime de travail en équipe sont libres en concertation avec la direction de changer d'équipe moyennant maintien de la prime d'équipe.

Prime pour le travail en équipes

Art. 3.

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, le salaire de base des ouvriers qui effectuent du travail en équipes (équipes du matin et du soir) est augmenté de 10 p.c.

Prime pour travail de nuit

Art. 4.

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, le salaire de base des ouvriers qui effectuent du travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures) est augmenté de 20 p.c.

Annexe 4 à la convention collective de travail du 13 mai 2003, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution, relative à l'accord national 2003-2004

L'article 2 de la convention collective de travail "Prime d'équipe" du 10 juillet 2001 est précisé comme suit : deux équipes au moins sont requises, elles doivent être de composition quasi identique et se succéder dans le courant d'une journée, sur un même lieu de travail.

Les équipes doivent se succéder sans interruption : elles peuvent toutefois se chevaucher partiellement, mais le chevauchement ne peut dans ce cas excéder la moitié de la durée normale d'une journée de travail.

## **Heures supplémentaires**

**CCT du 28 octobre 2015 (131.069)**

(A.R. 11/07/2016 – M.B. 04/08/2016 )

### **Flexibilité**

#### CHAPITRE II. Portée et sphère d'application de la convention

Art. 2.

Le présent accord est conclu en application de l'article 20bis, § 1er, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971), modifié par l'article 37 du chapitre V du titre III de la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1<sup>er</sup> août 1996) et en application de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987).

Cela signifie

Cela signifie que le présent accord régit les dérogations en matière de temps de travail pour les entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution, sans porter préjudice aux possibilités qu'ont les entreprises de fixer d'autres dispositions, dans les limites autorisées par la loi et selon les procédures définies par la loi.



### CHAPITRE III. Modalités d'application

#### Section 1<sup>re</sup>. - Conditions de régime de travail

##### Art. 3.

§ 1er. Les dérogations en matière de durée du travail mentionnées ci-après ne s'appliquent qu'au régime de jour normal.

§ 2. Les dérogations en matière de durée de travail mentionnées ci-après ne s'appliquent pas en cas de travail en équipes

#### Section 2. - Limites à la durée de travail

##### Art.5.

§ 1er. Sur une période de 12 mois correspondant à la période de référence s'étendant du 1er avril de l'année en cours jusqu'au 31 mars de l'année suivante, le nombre d'heures de travail à prester s'élève à 52 fois la durée de travail hebdomadaire prévue dans le règlement de travail de l'entreprise.

Les jours de repos définis par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (Moniteur belge du 31 janvier 1974) et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, fixées par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), valent comme temps de travail pour le calcul de la durée de travail qui doit être respectée sur l'année.

§ 2. Le nombre d'heures qui peuvent être prestées en dessous ou au-dessus de l'horaire journalier normal prévu dans le règlement de travail s'élève à 2 heures maximum par jour. Le nombre maximum d'heures à prester ne peut toutefois jamais dépasser 9 heures par jour.

§ 3. Le nombre d'heures qui peuvent être prestées en dessous ou au-dessus de la durée de travail hebdomadaire fixée dans la convention collective du 23 septembre 1987 et comme prévu au règlement de travail de l'entreprise, s'élève à 5 heures maximum. Le nombre maximum d'heures à prester ne peut toutefois jamais dépasser 45 heures par semaine.

#### Section 3. - Crédit d'heures

##### Art. 6.

§ 1er. Les heures prestées en vertu de l'article 3 génèrent un crédit de 45 heures maximum et ce au cours de la période de référence s'étendant du 1er avril de l'année en cours jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

§ 2. Chaque heure dépassant le crédit de 45 heures donne droit au supplément lié aux heures supplémentaires.

### CHAPITRE IV. Exception

##### Art. 8.

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux entreprises dans lesquelles des dérogations au temps de travail ont déjà été fixées par convention collective de travail.

### CHAPITRE VII. Validité

##### Art. 13.

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er juillet 2015 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2017.

### **CCT du 28 octobre 2015 (131.068)**

(A.R. 11/07/2016 – M.B. 04/08/2016)

### **Organisation du travail**

### CHAPITRE II. Modalités d'application

##### Art.3.

Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, de choisir entre la récupération ou le paiement des premières 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 § 1,3° de la Loi sur le travail du 16 mars 1971).





Art.4

Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, de choisir entre la récupération ou le paiement la tranche complémentaire de 91 heures supplémentaires à 130 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire du travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 § 1,3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971).

Art. 5.

Cependant, les entreprises avec délégation syndicale qui veulent utiliser la tranche supplémentaire de 91 heures supplémentaires à 130 heures supplémentaires, doivent conclure une convention collective de travail à niveau de l'entreprise à cet égard

Art.9.

La limite interne de 91 heures supplémentaires par année civile, est portée à 130 heures supplémentaires dans les entreprises sans délégation syndicale.

Dans les entreprises avec délégation syndicale la limite susmentionnée n'est portée à 130 ou 143 heures supplémentaires que si des conventions collectives d'entreprise ont réglé les éléments repris à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. *Validité*

Art. 10.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2015 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2017.

## **Prime pour travail insalubre et dangereux**

**CCT du 1er juin 1993 (33.230)**

(A.R.23/06/1995 - M.B. 09/08/1995)

**Prime pour travail insalubre et dangereux**

*CHAPITRE II. Modalités d'octroi*

1. Travaux insalubres ou dangereux

Art. 3. Si, après avoir pris toutes les mesures de sécurité réglementaires, il subsiste des travaux à caractère exceptionnel présentant un danger inhérent ou non à la profession, l'ouvrier a droit à un sursalaire de 10 p.c.

L'ouvrier devra toujours être préalablement informé de cette situation et aura, en connaissance de cause, la faculté de refuser l'exécution de ces travaux, sans qu'il en subisse un quelconque préjudice.

2. Travaux en hauteur.

Art. 4. Les travaux à exécuter régulièrement à une hauteur au-dessus d'un niveau stable ou à un niveau instable, donnent droit dans tous les cas au paiement d'une prime de 10 p.c.

On entend par niveau stable : un niveau présentant toutes les garanties de sécurité (par exemple : un échafaudage protégé, une cellule de protection, une plate-forme élévatrice avec garde-fou, une échelle pour autant que les pieds du travailleur ne dépassent pas une hauteur de 4 mètres depuis le sol).

3. Egalité de la prime du travailleur habituel et de l'électricien.

Art. 5.

Sans préjudice des dispositions des articles 3 et 4, les électriciens devant travailler dans les endroits ou locaux où les ouvriers qui y sont occupés habituellement jouissent d'une indemnité pour travail



insalubre, sous forme d'une prime incorporée ou non dans le salaire, ont droit à la même indemnité durant tout le temps de leur occupation dans ces endroits.

#### 4. Dispositions générales.

Art. 6. Sans préjudice de dispositions plus avantageuses au niveau des entreprises, et à l'exception de entreprises affiliées à "l'Union Professionnelle de Radio et Télédistribution (R.T.D.)", les pourcentages de sursalaire mentionnés aux articles 3 et 4 sont portés, à partir du 1er juin 1993, à 15 p.c. Dans ce cas, les pourcentages prévus aux articles 3 et 4 ne sont pas cumulatifs.

Art. 7. La présente convention ne peut avoir en aucun cas comme conséquence la non-application du Règlement général pour la protection du travail, ni de diminuer la vigilance dont doivent faire preuve à cet égard les employeurs, les travailleurs et leurs représentants (par exemple article 54ter du Règlement général pour la protection du travail - travailleurs occupés isolément).

Art. 8. Des dispositions plus favorables en vigueur au niveau de l'entreprise restent d'application, sans être cumulatives avec les avantages de la présente convention.

## **Supplément chef d'équipe**

### **CCT du 25 juin 2014 (123.001)**

(A.R. 19/03/2015 – M.B.09/04/2015)

### **Détermination salariale**

#### CHAPITRE II. Salaires

Art. 6.

L'ouvrier qui assume temporairement la fonction de chef d'équipe dirigeant au moins quatre personnes est augmenté de 5 à 10 % pour la durée de sa fonction.