

Gaz & électricité

CP 326 | 2020



Votre liberté, votre voix



Gaz & électricité

CP 326 | 2020

Votre liberté, votre voix



D/1831/2020/10/xxxx

E.R. : Mario Coppens, Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles. 05/2020

Avant-propos

À la suite de la libéralisation du marché, une scission a été établie tant chez les travailleurs que dans les entreprises. Le « **nouveau statut** », à savoir les travailleurs soumis aux « nouvelles conditions de travail », regroupe tous les travailleurs entrés dans le secteur après le 1^{er} janvier 2002. Les travailleurs soumis aux anciennes conditions de travail, actifs dans le secteur avant le 01.01.2002, relèvent de « **l'ancien statut** ». Une distinction est établie entre les entreprises selon leurs activités : production et vente ou distribution et transport. Le premier groupe est appelé **les entreprises non-régulées**, parmi lesquelles se retrouvent entre autres Engie, EDF Luminus, Elicio, Nuon, Eneco, Essent, ... Et le second groupe, dont font partie Fluvius, Ores, Sibelga, Elia, Fluxys, s'appelle **les entreprises régulées**. En effet, celles-ci sont contrôlées par un « régulateur » qui veille à ce que tous les acteurs du marchés appliquent les lois et règlements. En conséquence de cette scission, il existe désormais **différentes conditions de travail et de rémunération**.

Anciens statuts = (ACT)

Membres du personnel auxquels s'applique la convention collective de travail du 2 décembre 2004 relative à la garantie des droits des travailleurs de la branche d'activité électricité et gaz en service au 31 décembre 2001. Concrètement, il s'agit des travailleurs en service dans le secteur avant le 01.01.2002.

Nouveaux statuts = (NCT)

Membres du personnel auxquels s'applique la convention collective de travail du 29 septembre 2003 relative aux conditions de travail et de salaire, y compris les membres du personnel des entreprises nouvellement entrées dans le secteur du gaz et de l'électricité (entreprises qui relèvent de la CCT Application graduelle du 2 décembre 2004 et la CCT d'exécution du 13 mai 2004). Concrètement, il s'agit des travailleurs entrés dans le secteur après le 01.01.2002.

Cette brochure fournit une explication générale concernant les conditions de travail et de rémunération sectorielles minimales. Dans la plupart des entreprises, soit les conditions d'application sont plus avantageuses que les minimums sectoriels, et elles ont été négociées par les syndicats lors des précédentes décennies, soit il existe depuis longtemps des conditions au niveau local qui sont garanties par la CCT de Garantie (ACT) ou par « les articles de garantie » dans les CCT plus récentes.

Bart De Crock,
Responsable sectoriel national

Mario Coppens,
Président national

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	3
Programmation sociale 2019 – 2020	11
1. Durée du travail	15
2. Salaires et classification	19
2.1 Affectation – Réaffectation dans une fonction de qualification moindre	20
2.2 Remplacement d'un collègue dans une tranche de salaire supérieure	20
2.3 Indexation des salaires	20
2.4 Heures supplémentaires – Indemnités	20
2.5 Chèques-repas	21
3. Primes	23
3.1 Prime de fin d'année	23
3.2 Prime sur les dividendes	23
3.3 Prime d'hiver	24
3.4 Double pécule de vacances	24
3.5 Prime de vacance	24
3.6 Premie voor hulpverlening	25
3.7 Prime de jubilé	25
3.8 CCT 90 : prime non récurrente liée aux résultats	25
3.9 Primes et allocations pour travail en conditions spéciales	26
4. Régimes de travail spécifiques et indemnités	29
4.1 Heures supplémentaires et horaires alternatifs	29
4.2 Service en équipes successives (par 8 h)	29
4.3 Service continu (24/24 et 7/7)	30
4.4 Rappel au travail (en dehors du service de garde et de permanence)	30
4.5 Service de garde et de permanence	31
5. Indemnités de déplacement	33
5.1 Déplacement domicile-travail	33
5.2 Déplacements de service	33

5.3	Allocation de mobilité	34
5.4	Chemin du travail	35
5.5	Mobilité raisonnable	35
6.	Congés annuels	39
6.1	Congés légaux	39
6.2	Vacances complémentaire (vacances européennes)	39
6.3	Congés conventionnels	39
6.4	Jours de RTT (Réduction du temps de travail)	40
6.5	Petit chômage	40
6.6	Congé pour raisons impérieuses	43
7.	Départs anticipés et fin de carrière	45
8.	Pension complémentaire	47
9.	Crédit-temps	51
9.1	Emplois de fin de carrière	51
10.	Congés thématiques	53
11.	Droits syndicaux	55
11.1	Délégation syndicale	55
11.2	Prime syndicale	55
11.3	Congé syndical	56
11.4	Formation syndicale = pour suivre des formations organisées par les syndicats	57
12.	Réduction gaz et électricité	59

13. Soins de santé et assurance hospitalisation	63
13.1 Intervention soins ambulatoires	63
13.2 Hospitalisation	64
13.3 Garantie de revenus en cas de maladie (professionnelle) ou d'accident (du travail)	65
13.4 Fonds social	66
Devenez membre de la CGSLB!	67
Les représentants de la CGSLB au niveau sectoriel	68

Programmation sociale 2019 – 2020

- Augmentation de tous les salaires (salaires réels et barémiques) de 1,1 % à partir du 01.01.2019 (avec effet rétroactif).
- Augmentation indemnité vélo à 0,24 EUR/km.
- Possibilité offerte à tous les pensionnés de s'affilier individuellement à l'assurance hospitalisation Ethias 8M9.
- Amélioration du crédit-temps :
 - Motif Formation : extension maximale (36 mois) du droit pour une durée illimitée ;
 - Motif Soins :
 - Enfant < 8 ans :
 - Mi-temps : 51 mois pour une durée illimitée
 - 1/5 : 51 mois
 - La forme temps plein ouverte uniquement après 57 ans étant devenue une boîte vide, le crédit temps à temps plein est supprimé.
 - Soins palliatifs : extension maximale quelle que soit la forme (51 mois)
 - Soins à un membre de la famille gravement malade : extension maximale quelle que soit la forme
- Congé thématique : le congé parental 1/10e et la flexibilité des congés thématique : l'employeur s'engage à analyser de manière constructive toutes les demandes des travailleurs tenant compte de l'organisation de travail.
- Formation :
 - Droit individuel à 2 jours par an de formation ;
 - Au pro rata du régime de travail ;
 - Formation formelle et informelle ;
 - Formation nécessaire à l'exercice du poste ou utile dans le cadre du développement de la carrière dans l'entreprise ;
 - Maintien de l'obligation sectorielle de 5 jours en moyenne par an.
- Prime syndicale : 145 euro pour 2019 – 2020.
- Groupes de travail déplacements et ayants droit avec un calendrier strict.

- Garde du dimanche NCT : Les partenaires sociaux s'engagent à demander un avis au SPF emploi quant à la manière d'étendre à un mois le délai de récupération des heures de récupération majorées attribuées dans le cadre des prestations de garde et de permanence du dimanche par les NCT.
- Une avance (du 01.01.2021 au lieu de 01.2022) de l'octroi de l'augmentation de la cotisation patronale pour enerbel. (+ 5 %).
- La suppression du délai d'attente pour l'assurance hospitalisation.

1. Durée du travail

Anciens statuts (ACT)

La durée de travail hebdomadaire est de 38 h, les heures devant être effectuées entre 8 h et 20 h. Dans les régimes de travail en discontinu, les heures peuvent être réparties sur les 4 premiers jours, 7,75 h/jour, et 7 h le 5e jour. L'emploi en alternance de semaines de 4 jours/5 jours, réparti sur 2 semaines et le travail à domicile (régulé au niveau de l'entreprise) sont possibles. En outre, il existe des services de garde et/ou de permanence dont l'organisation est déterminée au sein de l'entreprise, en tenant compte des dispositions légales et sectorielles.

Pour les travailleurs soumis à **des horaires variables**, la durée de travail hebdomadaire moyenne est fixée à 38 h, calculées sur une période de référence de max. 1 an. Les modalités d'exécution de l'horaire variable sont fixées au niveau de l'entreprise.

Nouveaux statuts (NCT)

La durée de travail moyenne hebdomadaire, **sur base annuelle**, est fixée à 35,83 heures. Toutefois, la durée de travail effective est fixée en principe à 38 h par semaine. Pour atteindre ces 35,83 h, les travailleurs ont droit à 13 jours de congé supplémentaires. Chaque travailleur preste 4 jours de 7,75 h et un jour de 7 h. Pour les travailleurs soumis à **un horaire variable**, la durée de travail moyenne hebdomadaire est de 38 h, calculée sur une période de référence de max. 1 ans. Les modalités d'exécution de l'horaire variable sont fixées au niveau de l'entreprise.

Il existe **2 régimes de travail** :

- le service discontinu = 5 j/semaine (max. 45 h/semaine et 12 h/jour)
- le service continu : réparti sur 7 jours par semaine

L'emploi en alternance de semaines de 4 jours/5 jours, réparti sur 2 semaines et le travail à domicile sont possibles.

Par ailleurs, il existe des services de garde et/ou de permanence dont l'organisation est déterminée au sein de l'entreprise, tenant compte des dispositions légales et sectorielles.

Si vous souhaitez de plus amples informations sur les indemnités des horaires (décalés), ainsi que sur les règlements spécifiques au niveau de l'entreprise, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué ou secrétariat CGSLB.

2. Salaires et classification

Le salaire mensuel du travailleur est défini par :

- La qualification de la fonction basée sur son contenu et les **compétences** exigées nécessaires à son exécution. Cette qualification définit la tranche salariale liée à la fonction.
- L'ancienneté « barémique » dans l'entreprise ou le nombre « d'années de service ». Sur base de l'expérience acquise antérieurement dans d'autres entreprises, cette ancienneté peut être majorée au moment de l'engagement. L'attribution de l'augmentation annuelle d'ancienneté selon la « norme » est acquise d'office (NCT).
- L'exercice de la **fonction**. À un niveau d'exécution normal de la fonction, le salaire minimum « norme » est fixé dans le barème selon l'ancienneté (NCT).

La répartition dans la classification et l'actualisation des fonctions s'effectuent via une procédure à différents niveaux, qui commence au niveau de l'entreprise par l'intermédiaire des délégués syndicaux. En outre, celle-ci peut être traitée au niveau sectoriel, si aucun accord n'est trouvé au niveau local. L'intégralité de la procédure est décrite dans la « **méthode de qualification** », fixée par CCT (sectorielle).

La CGSLB est représentée dans les organes sectoriels de qualification et dans les organes locaux. Vous pouvez contacter votre délégué CGSLB ou votre secrétariat pour plus d'infos.

Actuellement, il existe des différences de salaires entre les ACT et les NCT, mais aussi entre les entreprises. Ainsi, il existe des barèmes spécifiques pour les entreprises régulées (entreprises de distribution) et d'autres barèmes pour les entreprises non-régulées (producteurs et fournisseurs d'énergie). Les entreprises peuvent aussi appliquer leur propre grille salariale.

2.1 Affectation – Réaffectation dans une fonction de qualification moindre

Si un membre du personnel est désigné dans une fonction d'une qualification moindre en raison d'une fusion d'entreprises, d'une réorganisation, d'une fermeture d'une centrale ou à la suite d'un accident du travail/d'une maladie professionnelle, celui-ci conserve sa tranche barémique précédente.

ACT : en cas de maladie longue durée (> 1 an), dans certains cas, la courbe salariale du nouvel emploi est adaptée, majorée de la différence entre le salaire initial et le nouveau salaire.

2.2 Remplacement d'un collègue dans une tranche de salaire supérieure

Si un travailleur remplace un collègue temporairement (> 30 jours ouvrables) dans une fonction supérieure, il reçoit, à cet effet, le salaire effectif pour cette fonction (ACT) ou le salaire selon la norme (NCT). Après un an, l'entreprise doit prendre une décision définitive.

2.3 Indexation des salaires

L'adaptation des salaires est soumise à l'indice santé, à la hausse ou à la baisse, **tous les mois**. Nous envoyons régulièrement les barèmes actualisés à nos délégués/militants via les infoflashes.

2.4 Heures supplémentaires – Indemnités

- Lors des jours ouvrables : supplément de 50 %
- Les samedis, dimanches, jours fériés (de remplacement) : supplément de 100 %¹
- Assimilés aux jours ouvrables : maladie, accident, vacance, petit chômage, jours de repos compensatoire.

1 NCT : Prestations le samedi dans cadre d'un horaire alternatif = 50 %

2.5 Chèques-repas

Depuis 01.01.2016, chaque travailleur a droit à un chèque-repas d'une valeur de 8 euros. Cette disposition s'applique également aux travailleurs intérimaires.

3. Primes

3.1 Prime de fin d'année

ACT

Une **prime de fin d'année**, équivalente à 2 salaires mensuels, est versée chaque année à Noël à tous les travailleurs ACT. Les primes et sursalaires ne sont pas inclus.

NCT

La **prime de fin d'année** équivaut à un mois de salaire et est versée en novembre à tous les travailleurs en service depuis plus d'un an. Si le travailleur n'est plus en service au 31.12, la prime est alors calculée au prorata de ses prestations. Les primes et sursalaires ne sont pas inclus.

3.2 Prime sur les dividendes

ACT

$2\% \times \text{le salaire du mois de juin} \times 14$

Exemple: Si les dividendes augmentent de 4 %:

prime sur les dividendes = $2\% \times 1,0 = 2,08\%$

NCT

En fonction de l'évolution des dividendes l'année précédente. L'augmentation ou la diminution peut s'élever à max. 0,25 % (495 € en 2016).

La prime sur les dividendes est payée en juillet.

3.3 Prime d'hiver

ACT

La prime d'hiver est en fait l'ancienne prime de productivité ajoutée à la prime de gel et au complément mensuel. Elle s'élève à 1183,92 € (montant 02.2020). Payable en février.

NCT

/

3.4 Double pécule de vacances

ACT

Le montant du double pécule de vacance s'élève à 107,33 % du salaire mensuel: 92 % légal et 15,33 % conventionnel, payable en avril. En octobre on recalcule le montant sur base des indexations de salaires de mai à octobre.

NCT

Le double pécule de vacances s'élève à 92 % du salaire mensuel.

3.5 Prime de vacance

ACT

- une partie exonérée de cotisaion ONSS: 737,78 €
- une partie soumise aux cotisations ONSS: 387,44 €

Payable en mai.

NCT

/

3.6 Prime pour hulpverlening

ACT + NCT

Les titulaires d'un certificat PS reconnu par le SPF Emploi, chargés de dispenser les premiers secours reçoivent une indemnité forfaitaire mensuelle de 20,74 € (01.2020 – liée à l'indice santé et versée conjointement au salaire).

3.7 Prime de jubilé

ACT

- après 25 ans de service : 3 mois de salaire brut (14/12) + 1 mois de salaire net (12/12) + 2/12e mois de salaire brut
- après 30 ans de service : 3 mois de salaire brut (14/12)
- après 35 ans de service : 2 mois de salaire net (12/12)
- après 40 ans de service : 1 mois de salaire brut (14/12)

NCT

- après 25 ans de service : 2 mois de salaire brut + 1 mois de salaire net
- après 30 ans de service : 2 mois de salaire brut
- après 35 ans de service : 1 mois de salaire net

3.8 CCT 90 : prime non récurrente liée aux résultats

Les entreprises ont la possibilité d'octroyer un avantage (déductible) sous forme de prime, à tous ou à une partie des travailleurs. Sous certaines conditions, la prime n'est pas considérée comme du salaire, et, le cas échéant, est (partiellement) exempt d'ONSS et d'impôts.

L'avantage dépend de l'atteinte d'un objectif transparent et clairement défini, couplé à un résultat (mesurable) collectif pour l'entreprise. Les conditions formelles sont strictement légalement définies et les objectifs à décrire sont définis dans une CCT via la délégation syndicale ou par un acte d'adhésion après consultation du personnel.

En outre, il existe des règles sectorielles auxquelles sont soumises les entreprises lors de la rédaction de CCT d'entreprise ou d'acte d'adhésion.

La prime liée aux résultats est exempte de cotisations normales ONSS (3 413 € en 2020), mais est soumise aux cotisations de solidarité (à confirmer 13,07 %) pour le travailleur. Aucun impôt sur les revenus professionnels n'est dû jusqu'à 2 968 € de salaire (plafond fiscal 2020).

3.9 Primes et allocations pour travail en conditions spéciales

- **Allocation de chantier** : Un lunch Pack ou une allocation de compensation de 3,92 € :
 - en cas de prolongation d'une journée de travail complète, à partir de 10 h 00 de prestations.
- **Indemnité RGPT (inconvenient)** : 3,92 € :
 - pour les travailleurs en service ambulatoire, pour les travailleurs qui travaillent sur le réseau ou qui sont en travail mobile, en cas de manque de commodité de base en ce qui concerne le confort, l'hygiène et la sécurité ;
 - pour des travaux qui prennent une journée entière.

4. Régimes de travail spécifiques et indemnités

4.1 Heures supplémentaires et horaires alternatifs

NCT

- les 8 premières heures: 100 %
- 9e et 10e heures: 120 %
- 11e et 12e heures: 150 %
- travail du samedi (dans le cadre des horaires alternatifs – max. 10 par an): supplément de 50 %
- horaires décalés = passage vers un horaire normal de 4 heures min.): + 10 % sur l'entièreté des prestations

4.2 Service en équipes successives (par 8 h)

Jour: 6 h–22 h

Nuit: 22 h–6 h ou 23 h–7 h

ACT

Travail de jour en 2 équipes: + 10 %

Équipe de nuit: + 30 %

NCT

Équipe de jour: + 10 %

Équipe de nuit: + 30 %

4.3 Service continu (24/24 et 7/7)

ACT

- Coefficients d'augmentation : régime de 6 semaines/équipes :
× 1,32 % (formule 40 → 38).
Les sursalaires conventionnels supérieurs à 29 %. Peuvent être convertis en jours de congé, majorés de 25 % et transférés en fin de carrière.

NCT

- Coefficients d'augmentation :
 - régime de 6 semaines/équipes : × 1,31 %
 - régime de 7 semaines/équipes : × 1,26 %
 - régime de 8 semaines/équipes : × 1,23 %
- Travail du samedi et du dimanche : + 100 %
- Travail de nuit : + 30 %
- Service de jour : + 10 %

4.4 Rappel au travail (en dehors du service de garde et de permanence)

ACT

- 2 heures de salaire (32,88 € – indexé le 01.2020) ;
- Samedis, dimanches et jours fériés : 4 heures de salaire (au moins 65,80 €)

NCT

- 2 heures de salaire
- Samedi, dimanche et jour férié : 4 heures de salaire

4.5 Service de garde et de permanence

ACT

À cet effet, des tarifs d'augmentation spécifiques sont d'application (%), en fonction de la durée et du type de garde (à domicile/gsm). Le paiement d'un sursalaire est également en vigueur. En outre, les heures supplémentaires prestées lors des services de garde donnent droit à des récupérations. La durée du repos compensatoire dépend de la durée et du moment auxquels les heures supplémentaires sont prestées.

En cas de suppression/modification des services de garde et continu : une prime compensatoire dégressive est due, les modalités sont définies au niveau de l'entreprise.

NCT

À cet effet, spécifiques sont d'application (%), en fonction de la durée et du type de garde (garde d'intervention et télégarde).

Un supplément pour heures supplémentaire est également dû. En outre, les heures supplémentaires prestées lors des services de garde donnent droit à des récupérations. La durée du repos compensatoire dépend de la durée et du moment auxquels les heures supplémentaires sont restées.

En cas de suppression après 3 ans de service de garde et continu : une prime d'adaptation dégressive (max. 5 ans) sera versée.

5. Indemnités de déplacement

5.1 Déplacement domicile-travail

1. Transport en commun :

- intervention patronale de 80 %
- remboursement de l'État: 20 % = Remboursement de 100 % au travailleur (abonnement annuel de train, tram, bus, métro)

2. Bicyclette: indemnité bicyclette de 0,24 €/km (pour un trajet complet) ou de 60 % de l'abonnement de train mensuel officiel en 2e classe, au choix du travailleur

3. Autres moyens de transport: ± 60 % de l'abonnement de train mensuel officiel en 2e classe, pour le trajet complet

5.2 Déplacements de service

Sont considérés comme déplacements de service, tous les déplacements effectués tant avec un véhicule d'entreprise qu'avec un véhicule privé ou les transports en commun, pendant ou en dehors des heures de service, dans le cadre des besoins du service.

1. Utilisation d'un véhicule privé

Indemnité du nombre de km effectivement parcourus, selon le barème de l'état, indépendamment du nombre chevaux fiscaux (0,3542 € par km du 01.07.2020 – 30.06.2021).

2. Assurance tous risques 24/24*

Possibilité de souscrire une assurance pour :

- chaque membre du personnel qui parcourt au moins 2 000 km professionnels par an peut contracter un contrat d'assurance moyennant une cotisation personnelle;
- 1 000 < 2 000 km : la cotisation personnelle est doublée;

- autres membres du personnel : possibilité de souscrire à une assurance tous risques chez Ethias Afinity 24/24 ;
 - voitures qui n'ont pas plus de 10 ans.
3. **Assurances tous risques déplacements de service** : pour les véhicules de moins de 15 ans, celle-ci est à charge de l'employeur.
 4. **Transport en commun** : remboursement à 100 % du ticket en 2e classe.
 5. **Utilisation véhicule de service** : paiement de l'allocation de mobilité.
- * Pour les entreprises qui sont affiliées à Polis Ethias 22.100.000 pour leur omnium 24/24 – montant 2020 :

km professionnels	> 2 000 km	1 000 – 2 000 km
Valeur du véhicule	Montant annuel	
< 25 000 €	292,68 €	585,36 €
> 25 000 € et < 50 000 €	412,41 €	824,82 €

L'employeur doit communiquer les primes chaque année aux affiliés, ainsi que le moment de la déduction (normalement en avril).

Au moment où cette brochure est éditée, des négociations sont en cours au niveau sectoriel sur un éventuel ajustement des montants ainsi que sur le système même de la politique d'Ethias.

5.3 Allocation de mobilité

Tous les travailleurs qui accomplissent leur travail quotidien/mission de manière itinérante et parcourent de ce fait le chemin du travail en dehors des heures de service se voient octroyer une indemnité de mobilité de :

- > 40 km : 8,2477 €² par jour
- > 40 km ≤ 130 : 8,2477 €² par jour, majorés de 0,3035² € par km

2 Les montants sont annuellement indexés en juillet – montants 07/2020

- > 130 km ≤ 200 km : 1 salaire horaire par 50 km ; au pro rata du nombre de km
- > 200 km : paiement du temps de déplacement en salaire

5.4 Chemin du travail

Travailleur itinérant

(= exerce ses activités sur différents lieux de travail)

Chemin du travail = chemin entre le domicile et les différents lieux de travail provisoires. Les déplacements entre le 1er et le dernier lieu de travail provisoire sont effectués durant les heures de service.

Travailleurs sédentaires

(= exerce ses activités à son point d'attache, fixe)

Chemin du travail = trajet du domicile du travailleur vers l'endroit où il travaille.

« Mission »

Tâche effectuée, moyennant l'accord préalable du travailleur, à titre temporaire sur un lieu de travail différent du point d'attache, pour une période de minimum 3 mois et maximum 1 an (peut être exceptionnellement prolongé jusqu'à 6 mois).

Transferts

Il est question de « transfert » si un membre du personnel se voit attribuer un autre point d'attache.

Principes de sécurité d'emploi (stabilité de l'emploi)

Lorsque des membres du personnel deviennent **disponibles** (en raison d'une réorganisation/restructuration), des transferts vers une autre entité/un autre point, moyennant une concertation préalable avec les responsables des organes de concertations (DS – Délégation syndicale). Les entreprises s'engagent à rechercher toutes mesures visant à éviter le transfert, par exemple la réadaptation professionnelle. Le transfert d'un membre du personnel ne peut s'effectuer qu'après concertation et avec l'accord du travailleur.

5.5 Mobilité raisonnable

Seront pris en considération les facteurs tels que les distances, les transferts successifs, le régime linguistique, les circonstances familiales, les aspects sociaux.

Indemnité de transfert

Si la distance supplémentaire (effective) est de plus de 80 km, le membre du personnel doit explicitement marquer son accord. Si la distance supplémentaire (domicile-nouveau lieu de travail) > 5 km A/R.

1. Utilisation véhicule privé :

- si allongement de distance > 2,5 km < 50 km : 4 premières années de déplacement de service, ensuite indemnité abonnement de train 2e classe
- si allongement de distance > 50 km ≤ 80 km : 5 premières années de déplacement de service, ensuite indemnité abonnement de train 2e classe
- si allongement de distance > 80 km : premières années de déplacement de service, ensuite indemnité abonnement de train 2e classe

2. **Transport en commun** : abonnement de train 2e classe pour les distances complètes domicile-point d'attache + le cas échéant frais de parking à la gare.

Déménagement après transfert (dans un délai de 4, 5, 6 ans)

Si, après le déménagement, la distance domicile- nouveau lieu de travail est de max. 20 km, sont indemnisés :

- les frais de déménagement : véhicule de déménagement, et des frais normaux de raccordement aux équipements d'utilité publique (téléphone, électricité, gaz, eau, internet) ;
- les frais liés aux travaux d'adaptation, à concurrence maximale de 2 479 € ;
- en cas de déménagement, l'indemnité de transfert continue à être payée pendant un an.

Si la distance domicile-nouveau lieu de travail est supérieure à 20 km, l'indemnité de transfert continue à être payée après rectification.

6. Congés annuels

6.1 Congés légaux

20 jours, basés sur une durée d'emploi de 12 mois durant l'exercice de vacances.

6.2 Vacances complémentaire (vacances européennes)

1 semaine pour 3 mois d'emploi, si le droit aux vacances n'est pas complet.

6.3 Congés conventionnels

ACT

Congé pour circonstances locales

5 jours + 15 novembre ou un jour de remplacement au choix (ou 1 jours tous les 2 mois de service).

Congés d'ancienneté

- 3 ans de service : 1 jour
- 6 ans de service : 2 jours
- 9 ans de service : 3 jours
- 12 ans de service : 4 jours
- 15 ans de service : 5 jours

Don de plasma

½ jour d'absence autorisé rémunéré, max. 2 × par an.

NCT

/

6.4 Jours de RTT (Réduction du temps de travail)

ACT

7 jours de congé supplémentaire pour réduction du temps de travail calculé au pro rata pour les travailleurs à temps partiel = 1 jour par période de 2 mois de prestation entamée + 1 jour complémentaire si plus de 6 mois de prestation.

NCT

13 jours « extralégaux » supplémentaires (à rendre pour le 28.02).

6.5 Petit chômage

Pas de dérogation sectorielle. **Le petit chômage** (également appelé congé de circonstance) est le droit d'un travailleur de s'absenter de son travail tout en conservant sa rémunération, à l'occasion de certains événements familiaux ou pour remplir certaines obligations civiles. Les jours d'absence sont rémunérés comme si vous vous aviez été normalement au travail, si ces événements mentionnés ci-dessous n'étaient pas survenus. Si l'évènement qui aboutit au petit chômage, coïncide avec un jour durant lequel vous ne travaillez normalement pas, vous perdez ce jour, vous ne pouvez pas le récupérer. Vous devez avertir votre employeur de votre absence dans un délai raisonnable. En principe, avant votre absence, et si ce n'est pas possible, dans le délai le plus bref. L'évènement qui donne droit au petit chômage doit être prouvé par un document officiel. Les cohabitants légaux sont assimilés aux personnes légalement mariées pour autant qu'une déclaration de cohabitation légale ait été introduite auprès de l'officier de l'état civil du domicile commun.

Travailleurs à temps partiel

En tant que travailleurs à temps partiel, vous avez également le droit de vous absenter de votre travail pendant les jours et les périodes qui coïncident avec les jours et périodes durant lesquels vous auriez normalement travaillé tout en conservant votre salaire. Les jours de petits chômage ne sont pas adaptés au pro rata de vos prestations à temps partiel. En cas de mariage d'un travailleur à temps partiel, il aura droit à 2 jours complets de petit chômage.

Motifs absence	Durée	À prendre ...
Mariage du travailleur	2 jours	au choix, durant la semaine qui précède ou qui suit l'évènement
Mariage d'un enfant du travailleur ou de sa/son conjoint(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un petit-enfant du travailleur : le jour du mariage	1 jour	le jour du mariage (civil ou religieux)
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e), d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du travailleur	1 jour	le jour de l'ordination
Décès du/de la conjoint(e), d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e), du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du travailleur	3 jours	à choisir durant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement
Décès d'un frère, d'une soeur, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un beau-fils ou d'une belle-fille habitant chez le travailleur	2 jours	à choisir durant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement

Motifs absence	Durée	À prendre ...
Décès d'un frère, d'une soeur, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un beau-fils ou d'une belle-fille qui n'habite pas chez le travailleur	1 jour	le jour de l'enterrement
Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque l'enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e)	1 jour	le jour habituel de la fête ou le jour suivant ou précédant l'événement si celle-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité
Participation à un jury à la Cour d'assises, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail		le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales dans un bureau de vote		le temps nécessaire
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales d'un bureau principal de dépouillement		le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours

Motifs absence	Durée	À prendre ...
Exercice des fonctions d'assesseur dans un des bureaux principaux lors des élections du Parlement européen	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours	
Au niveau d'entreprise, des circonstances supplémentaires peuvent être ajoutées à la liste ci-dessus ou des jours de congés de congé supplémentaires peuvent être octroyés pour certaines occasions.		

6.6 Congé pour raisons impérieuses

Vous avez un droit limité au congé sans solde pour une intervention urgente ou impérative en cas de problème social ou familial. Cet événement ne peut être prévu et doit être indépendant du travail. À la demande de votre employeur, vous devez prouver cette raison impérative.

Vous ne pouvez être absent(e) que pendant le temps, effectivement nécessaire, pour résoudre le problème en question. Vous devez avertir préalablement votre employeur de cette absence. Si ceci n'est pas possible, vous devez le faire le plus rapidement possible. La durée de ces absences ne peut en aucun cas dépasser les 10 jours de travail par année calendrier. Pour les ouvriers à temps partiel, cette durée maximale sera adaptée en fonction de leurs prestations.

7. Départs anticipés et fin de carrière

Grâce au système de crédit-temps, il est possible pour un travailleur de réduire sa carrière via **un emploi de fin de carrière**, à partir de 50 ans (Cf. chapitre sur le crédit-temps).

Dans le secteur, il n'existe aucun régime de RCC, mais les travailleurs ACT peuvent mettre un terme anticipé à leur carrière de 1 à 3 ans avant l'âge légal de la pension (anticipée) légale.

8. Pension complémentaire

Outre la pension légale, il existe dans le secteur une pension complémentaire. Pour les travailleurs NCT, les modalités sont fixées par CCT et par le règlement de pension d'**Enerbel**, le fonds de pension fondé à cet effet. **Elgabel** s'occupe des ACT, les cadres relèvent de **Pensiobel et de Powerbel**. L'élaboration se fait tant via les cotisations patronales que des travailleurs. Chaque année, une fiche d'informations comprenant l'état du capital est envoyée aux membres. La CGSLB siège au sein des conseils de gestion des fonds respectifs.

Ces dernières années, les différents gouvernements ont procédé à de profondes réformes des réglementations relatives aux pensions et aux retraites complémentaires.

Évidemment, ces réformes ont un impact sur les régimes de pension sectoriels, qui concernent, entre autres, la date de pension (anticipée) ou la sortie (anticipée) sectorielle, ainsi que le capital pension complémentaire. Ces derniers mois, les syndicats et les employeurs ont négocié un « Masterplan des pensions » afin de maintenir les conditions existantes tout en respectant les nouvelles règles.

Par conséquent, il y a quelques changements dans la structure et les différents règlements de pensions pour lesquels des conventions collectives seront conclues. Au moment de la rédaction de cette brochure, la crise du coronavirus a cependant mis en suspens les activités des groupes de travail.

Couverture décès³

En cas de décès du travailleur, un capital est versé à l'ayant droit d'une valeur de :

- 3 × le salaire annuel de référence pour l'époux, le cohabitant légal ou le partenaire (> 1) ;
- 1 × le salaire annuel de référence pour les autres travailleurs.

Pour le travailleur qui continue à travailler après 60 ans, la couverture-décès est au moins égale au capital pension calculé au moment du décès.

Rente d'orphelin³

5 % du salaire annuel de référence indexé.

Allocation sociale unique³

L'allocation sociale unique est octroyée au travailleur en vie à sa prise de pension ou, en cas de décès du travailleur avant sa prise de pension selon la formule suivante, à l'ayant droit : 5 % du **salaire mensuel** de référence plafonné + 7,5 % de la partie supérieure au plafond.

³ Calculé au prorata en cas de prestations partielles

9. Crédit-temps

Les possibilités d'interrompre la carrière ont été réglées en 1^e instance via la CCT nationale 77 bis et la CCT interruption de carrière sectorielle du 20.10.2005, mais également, plus récemment, via la CCT nationale numéro 103 ter ainsi que via les accords sectoriels du 27.05.2014 modifiée par la CCT du 13.01.2020.

Il existe différents systèmes de crédit-temps qui peuvent être pris à temps-plein, temps-partiel ou mi-temps. Toutefois, les allocations de remplacement ne sont octroyées que pour certains motifs spécifiques.

Pour plus détails, n'hésitez pas à consulter votre délégué CGSLB, votre secrétariat ou notre site web www.cgsלב.be/fr/credit-temps.

9.1 Emplois de fin de carrière

Depuis le 01.01.2015, l'âge a été fixé à 60 ans pour pouvoir bénéficier d'une réduction de carrière de mi-temps ou d'1/5 **avec allocations**.

Attention, pour les longues carrières, métiers lourds et entreprises en difficulté, l'âge est maintenu à respectivement 55 ans (pour le 1/5) ou 57 ans (pour le 1/2 temps), au moins pour 2019 et 2020.

Toutefois, il reste la possibilité de réduire le temps de travail à **partir de 50 ans sans allocations**. Nous vous conseillons de prendre contact avec votre secrétariat CGSLB si vous souhaitez connaître les conditions et modalités.


10. Congés thématiques

Outre le régime de crédit-temps, il est également possible d'interrompre votre carrière aux motifs suivants :

- congé parental
- congé pour l'octroi de soin à un membre du ménage ou de la famille gravement malade
- congé pour l'octroi de soins palliatifs

Si vous souhaitez de plus amples informations à ce sujet, nous vous invitons à prendre contact avec votre délégué ou votre secrétariat CGSLB ou consulter notre site web www.cgsלב.be/fr/credit-temps.

Les employeurs ont pris certains engagements dans la programmation sociale 2019–2020 qui permettent une certaine flexibilité lors de la prise de ces congés thématiques : congé parental de 1/10, temps plein par semaine et pas par mois et mi-temps par mois et pas par tranche de 2 mois.

 Pour ces formes d'interruptions flexibles les employeurs doivent donner leur accord.

11. Droits syndicaux

11.1 Délégation syndicale

Dès que 10 membres du personnel, employés ou cadres, sont syndiqués, une délégation syndicale (DS) est créée par circonscription syndicale. Le nombre de mandats dans une DS dépend du nombre de travailleurs syndiqués.

La répartition est effectuée en fonction des effectifs des syndicats respectifs, contrôlés annuellement via les primes syndicales (versées). Pour chaque mandat effectif, un mandat suppléant est octroyé.


11.2 Prime syndicale

Une prime syndicale de **145 €** est versée par le syndicat à tous les travailleurs (employés et cadres) qui répondent aux critères suivants :

- être en service pendant la période de référence du 01.07 au 30.06 inclus :
 - être en service depuis au moins 3 mois ;
 - avoir payé des cotisations syndicales pour un montant minimum de 180 €.

Les travailleurs en crédit-temps, dans un régime d'emploi de fin de carrière ou en pension anticipée ainsi que les invalides qui répondent à ces conditions ont droit à la PS jusqu'à l'âge légal de la pension. Les travailleurs à temps partiels sont aussi considérés comme ayant droits, aux mêmes conditions.

En cas de transfert entre syndicats, c'est le syndicat où le travailleurs est affilié en juin qui pourra payer la prime.

 Au moment où cette brochure est éditée, les conditions d'octroi sont en cours de discussion entre les syndicats et les employeurs. Suivez donc nos communications via les infolash, notre site web et/ou via vos délégués.

11.3 Congé syndical

Délégation syndicale

Les membres de la délégation syndicale (DS) bénéficient de facilités de service (temps) pour les accords avec la direction. Les suppléants peuvent assister à l'une des réunions mensuelle de la DS. À cet effet, leur salaire normal leur est versé. Si la réunion a lieu après les heures de service, un sursalaire leur est dû. Les frais de déplacement et le temps de déplacement sont couverts. Le temps nécessaire à la préparation de ces réunions est rémunéré à concurrence de deux **demi journées** par mois et par mandat effectif.

Les membres de la DS ont droit à **10 jours rémunérés par an par mandat effectif** pour assister à des formations données par leur syndicat (cf. plus loin, point B « Formation syndicale »).

Dans le cadre de négociation d'accords nationaux ou locaux, la DS peut organiser des réunions dans des locaux prévus à cet effet (2 heures pendant le temps de travail, rémunérées ; la présence du secrétaire syndical est autorisée).

Chaque délégué syndical a le droit de prendre contact avec n'importe quel travailleur syndiqué ou avec la direction si cela s'avère nécessaire. Tout membre du personnel syndiqué peut, à sa demande, être assisté d'un délégué syndical.

Conseil d'entreprise (CE) et Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT)

Les membres du CE ou du CPPT peuvent également disposer du temps nécessaire pour les réunions qui ont lieu pendant les heures de travail. Dans ce cas aussi, leur salaire normal leur est dû. Si la réunion se poursuit après les heures effectives de travail, le salaire normal est dû.

En outre, chaque fois une heure minimum est considérée comme heure de travail pour la préparation de la réunion du CE ou du CPPT (local éventuellement en plus).

Les frais et le temps de déplacements sont également couverts.

Missions syndicales

Les membres effectifs ont une heure de temps de préparation pour chaque réunion, tout comme le suppléant en cas de remplacement effectif.

Commission paritaire et organisation interne des syndicats

- Assister à des séances de la CP et aux réunions préparatoires ;
- 1 jour par réunion pour les réunions mensuelles du bureau exécutif des syndicats.

11.4 Formation syndicale = pour suivre des formations organisées par les syndicats

Membre de la délégation syndicale

10 jours par an.

Membres du CE et du CPPT

5 jours par an par mandat effectif. Parmi les crédits mentionnés ci-dessus, le syndicat peut désigner un membre effectif et un suppléant pour les jours d'étude ou les séminaires. La CGSLB organise des réunions au niveau régional, sous le régime du CEP (Bruxelles, Wallonie) ou du congé syndical.

- www.comé.be
- www.cgsלב.be/fr/formations-cgsלב#bien-tre-des-salaris

Au niveau sectoriel, des thèmes plus spécifiques au secteur sont abordés via des formations.

12. Réduction gaz et électricité

ACT

Une réduction peut être appliquée sur les factures sous certaines conditions, entre autres, l'utilisation en Belgique et uniquement si le travailleur est client chez son employeur.

Ayant droits:

- les travailleurs actifs avec un contrat à durée indéterminée;
- les travailleurs pendant leurs 2 premières années de garantie de ressources;
- les membres du personnel qui, après leur 2e année de garantie de revenu bénéficient d'un revenu d'invalidité complémentaire;
- les travailleurs pensionnés;
- les travailleurs dans un plan de départ anticipé, dans un emploi de fin de carrière;
- les travailleurs à temps partiel;
- le partenaire du travailleur lorsque le membre du personnel pensionné est admis en maison de repos et de soins ou similaire, quelle que soit l'adresse du partenaire;
- Après le décès du travailleur, restent bénéficiaires des soins de santé ambulatoires:
 - le conjoint ou cohabitant légal survivant du travailleur ayant droit au moment du décès tant qu'il/elle n'a pas, de nouveau partenaire;
 - les orphelins qui ont droit à la rente d'orphelin.

À l'origine, la réduction valait exclusivement sur la consommation de gaz et d'électricité produits, transportés, fournis ou vendus par les entreprises où le travailleur est actif. Toutefois, il existe des exceptions à cette règle.

Les travailleurs ACT bénéficient de tarifs avantageux sur les 2 sources d'énergie, même si leur entreprise ne traite qu'une des 2 sources d'énergie.

Les travailleurs dont l'entreprise ne vend pas directement une des 2 sources d'énergie, conservent le droit de choisir leur fournisseur.

Le tarif du personnel est directement appliqué ou remboursé après présentation de la facture annuelle. Si la réduction n'est pas directement appliquée, un calcul est effectué sur base de :

- la cotisation fixe ;
- la consommation ;
- les taxes ;
- les réductions.

La réduction s'élève à maximum 30 % du prix normal. La partie de la réduction qui dépasse cette limite est considérée comme étant du salaire et donc soumise à l'ONSS.

NCT

Après 6 mois d'ancienneté, une réduction sur facture peut être octroyée sous certaines conditions, à savoir entre autres, utilisation en Belgique et uniquement si le travailleur est client chez son employeur.

Ayant droits :

- les travailleurs actifs avec un contrat à durée (in)déterminée ;
- les travailleurs pendant leur 1^e année de garantie de ressources ;
- les membres du personnel qui, après leur année de garantie de revenu, bénéficient d'un revenu d'invalidité complémentaire ;
- les travailleurs à temps partiel.

À l'origine, la réduction valait exclusivement sur la consommation de gaz et d'électricité produits, transportés, fournis ou vendus par les entreprises où le travailleur est actif.

Toutefois, il existe des exceptions à cette règle. La réduction s'élève à 30 % sur la (totalité de) la facture annuelle (TVA comprise).

13. Soins de santé et assurance hospitalisation

13.1 Intervention soins ambulatoires

ACT

Quoi ?

Intervention dans le « ticket modérateur » des cours médicaux hors hospitalisation (max. Le double de l'intervention légale) avec une franchise de 34,22 € par an (index au 01.2020).

Qui ?

- les travailleurs « actifs » (sous contrat de travail), ainsi que son conjoint ou son cohabitant légal⁴ et leurs enfants ;
- le travailleur sous le statut de garantie de revenu ;
- les travailleurs pensionnés, leurs conjoints et leurs enfants ;
- le travailleur en invalidité après deux ans de maladie ;
- le travailleur en départ anticipé.

NCT

Quoi ?

Intervention dans le « ticket modérateur » des cours médicaux hors hospitalisation (max. Le double de l'intervention légale) avec une franchise de 34,22 € par an (index au 01.2020).

Qui ?

- les travailleurs « actifs » (sous contrat de travail), ainsi que son conjoint ou son cohabitant légal⁴ et leurs enfants ;


- le travailleur sous le statut de garantie de revenu ;
- le travailleur en invalidité après 1 an.

13.2 Hospitalisation

Pour les travailleurs barémisés actifs dans la CP 326 (secteur du gaz et de l'électricité), il existe une assurance hospitalisation qui couvre certains coûts en cas d'incapacité de travail. Au niveau de l'entreprise, de meilleures conditions de travail pourraient être prévues pour les cadres par exemple.

Quoi ?

- **Couverture de base :** la différence entre les coûts d'hospitalisation et l'intervention de l'INAMI.
- **Garanties complémentaires :**
 - maladies lourdes
 - pré- et post-hospitalisation
 - frais médicaux hors intervention INAMI
 - transports médicaux
 - rooming-in
 - traitements fécondations in-vitro
 - ...

 N'hésitez pas à prendre contact avec votre secrétariat ou votre délégué CGSLB pour les connaître la liste complète des conditions et avantages!

- **Franchise :**
 - a. chambre commune : pas de franchise
 - b. chambre individuelle :
 - l'entreprise n'est **pas** membre du FAC : 75 € par assuré par an ;
 - l'entreprise est membre du FAC : 134,47 € par assuré par an (index 01.2020).

Qui ?

ACT

- travailleur NCT ;
- l'époux/se ou le partenaire cohabitant légal⁴ et leurs enfants ;
- travailleurs pensionnés jusqu'à la fin de l'année de la prise de pension.
Possibilité par la suite de reprendre l'assurance à la charge du travailleur ;
- travailleur en départ anticipé.

NCT

- les travailleurs « actifs » (sous contrat de travail)
- travailleur invalide :
 - non-membre du FAC : pendant la 1^{re} année d'incapacité de travail
 - membre du FAC : Durant les 2 premières années
- l'époux/se ou le partenaire cohabitant légal⁴ et leurs enfants

Un document est délivré par les sociétés d'assurance (Ethias, Van Breda, ...) grâce auquel le détenteur peut avoir accès aux soins hospitaliers sans devoir payer d'avance ou de facture.

13.3 Garantie de revenus en cas de maladie (professionnelle) ou d'accident (du travail)

ACT

Maladie ou accident durant la **1^{re} année** : 100 % des revenus nets : y compris les primes conventionnelles, les augmentations pour les gardes et permanences durant les 3 premiers mois, à l'exclusion des heures supplémentaires. Durant la 2^e année, 75 % du revenu net.

4 Élargissement de la définition « d'ayant droit » tel que dans les CCT, demandez à votre délégué CGSLB ou à votre secrétariat local CGSLB.

À partir de la 3^e année, une rente d'invalidité est calculée sur base du pourcentage restant de l'incapacité de travail (au moins 25 %) et tenant compte du plafond fixé par l'INAMI.

NCT

Incapacité de travail **inférieur à 1 an** : après le 1^e mois de salaire garanti, complément à l'indemnité AMI, d'une valeur de 80 % du revenu garanti de référence.

À partir de la 2^e année, jusqu'à l'âge légal de la pension (anticipé) : Un complément de 10 % sur le salaire mensuel plafonné (plafond de l'INAMI) et 70 % au-delà de ce plafond.

13.4 Fonds social

Actifs (= contrats à durée déterminée et indéterminée, travail nettement défini)

Annuellement, dans les entreprises ou UTE, un budget est octroyé par travailleur (en service) à un fonds géré par le CE paritaire, pour l'octroi d'avantages sociaux. La cotisation patronale est soumise à l'index.

Non actifs

Pensionnés, départ anticipé, maladie et accident durant la 2^e année de garantie de revenu sou en invalidité, ayant droits des travailleurs décédés.

ACT

Poursuite via les cotisations patronales dans le fonds social (séparé).

NCT

Les travailleurs NCT non-actifs n'y ont pas droit.

Devenez membre de la CGSLB!

nom

prénom

rue + n°

code postal + commune

tél./gsm

e-mail

date de naissance

n° de registre national *(au dos de votre carte d'identité, ne compléter que les chiffres)*

état civil

nationalité

langue néerlandais français

statut 1 ouvrier employé cadre jeune travailleur (- 25 ans)
 chômeur étudiant stage d'insertion professionnelle (SIP)

statut 2 temps plein temps partiel volontaire temps partiel involontaire

nom entreprise

rue + n°

code postal + commune

où m'affilier? dans la commune où j'habite dans la commune où je travaille

date et signature

Remettez ce talon à votre secrétariat CGSLB.

Les représentants de la CGSLB au niveau sectoriel

Bart De Crock

CGSLB

Responsable Sectoriel National

Boulevard Baudouin 8 | 1000 Bruxelles

e-mail bart.de.crock@cgslb.be

gsm 0478 77 05 32

Nicolas Schiettecatte

Engie Electrabel M&S

- Engie Electrabel M&S: Président kern des militants CGSLB
- Coordinateur sectoriel CGSLB CP326
- Electrabel Platform : Représentant CGSLB
- IndustriAll Europe Energy : Représentant CGSLB

e-mail nicolas.schiettecatte@engie.com

gsm 0475 57 96 82

Joseph Peeraer

BNO

- Coordinateur sectoriel CGSLB CP326
- Membre effectif CE & CPPT & DS
- IndustriAll Europe Energy : Représentant CGSLB

e-mail joseph.peeraer@sibelga.be

gsm 0468 10 22 86

