

# 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 dispositions conventionnelles rendues obligatoires par arrêté royal, dont le non-respect est sanctionné pénalement.*

*Pour cette raison, cette fiche est régulièrement mise à jour. Il est recommandé aux travailleurs détachés et à leurs employeurs de consulter régulièrement les fiches pendant la durée du détachement. La date de la dernière mise à jour est indiquée en haut à droite.*

*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 :  
<https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>*

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Champ de compétence</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Rémunération</b>	<b>3</b>
2.1	<b>Barème salarial (brut)</b>	<b>3</b>
2.1.1	Salaires minimums	3
2.1.2	Etudiants jobistes	5
2.1.3	Classification des fonctions et ancienneté	6
2.2	<b>Primes/Indemnités</b>	<b>11</b>
	Prime de fin d'année	11
	Prime d'équipes et prime pour travail de nuit	14
	Prime pour travail insalubre et dangereux	16
	Supplément chef d'équipe	17
	Conversion le jour de congé de mobilité en un avantage équivalent	17
<b>3</b>	<b>Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture</b>	<b>18</b>
	Frais de transport	18
<b>4</b>	<b>Durée du travail</b>	<b>24</b>

# 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 télédistribution ;
- 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 Rémunération

### 2.1 Barème salarial (brut)

**Janvier 2024 : indexation de 1,13%**

*CCT du 25 juin 2014 (123.001) (AR 19/03/2015 – MB 09/04/2015)  
Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée indéterminée.*

*CAO van 2 december 2021 (170.307) (KB 14/09/2022 –BS 3/2/2023)  
Deze CAO treedt in werking op 1 december 2021 voor onbepaalde duur.*

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.

#### 2.1.1 Salaires minimums

##### 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	15,94	16,90	18,33	19,93	21,04	22,32
1	16,10	17,07	18,51	20,13	21,25	22,54
2	16,18	17,15	18,60	20,23	21,36	22,65
3	16,26	17,24	18,70	20,33	21,46	22,77
4	16,34	17,32	18,79	20,43	21,57	22,88
5	16,42	17,41	18,88	20,53	21,67	22,99
6	16,50	17,49	18,97	20,63	21,78	23,10
7	16,58	17,58	19,06	20,73	21,88	23,21
8	16,66	17,66	19,15	20,83	21,99	23,32

Ancienneté	Catégorie					
	A	B	C	D	E	F
9	16,74	17,75	19,25	20,93	22,09	23,44
10	16,82	17,83	19,34	21,03	22,20	23,55
11	16,90	17,91	19,43	21,13	22,30	23,66
12	16,98	18,00	19,52	21,23	22,41	23,77
13	17,06	18,08	19,61	21,33	22,51	23,88
14	17,14	18,17	19,70	21,42	22,62	23,99
15	17,22	18,25	19,80	21,52	22,72	24,11
16	17,29	18,34	19,89	21,62	22,83	24,22
17	17,37	18,42	19,98	21,72	22,93	24,33
18	17,45	18,51	20,07	21,82	23,04	24,44
19	17,53	18,59	20,16	21,92	23,14	24,55
20	17,61	18,67	20,25	22,02	23,25	24,66
21	17,69	18,76	20,35	22,12	23,35	24,78
22	17,77	18,84	20,44	22,22	23,46	24,89
23	17,85	18,93	20,53	22,32	23,56	25,00
24	17,93	19,01	20,62	22,42	23,67	25,11
25	18,01	19,10	20,71	22,52	23,78	25,22
26	18,09	19,18	20,80	22,62	23,88	25,33

Pour l'application des salaires horaires minima fixés par la Sous-commission paritaire, il est accordé aux ouvriers comptant au minimum un an d'ancienneté une majoration de leur salaire d'un minimum de 1%. Au-delà de cette ancienneté, les salaires horaires minima progressent de façon constante et annuellement à raison de 0,5% minimum suivant l'ancienneté acquise dans la même qualification et dans la même entreprise.

La prime d'ancienneté est fixée à maximum 13,5% et est toujours calculée sur les salaires horaires minima de chaque catégorie professionnelle. Ce tableau sera donc adapté à chaque adaptation ou majoration des salaires horaires minima.

*CCT du 25 juin 2014 (123.001) AR 19/03/2015 -MB 09/04/2015*

*Cette CCT produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée indéterminée.*

On entend par :

- contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini : les contrats de travail prévus aux articles 9, 10, 11 et 11bis de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail (M.B. du 22/08/1978);
- travail intérimaire : le travail effectué par un travailleur intérimaire comme défini et réglementé dans la loi du 24/07/1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (M.B. du 20/08/1987) et toutes les CCT en exécution de cette loi.

Lorsqu'un ouvrier est embauché sous un contrat à durée indéterminée après avoir effectué un ou plusieurs contrats à durée déterminée, pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire, l'ancienneté constituée au fil de ces contrats à durée déterminée, pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire sera prise en compte.

*CCT du 20 octobre 2011 (106.746) AR 05/12/2012 -MB 11/04/2013*

*Cette CCT produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2011 pour une durée indéterminée.*

## 2.1.2 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).

## 2.1.3 Classification des fonctions et ancienneté

**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.

#### CHAPITRE IV. *Validité*

Art.10

La présente CCT produit ses effets le 1<sup>er</sup> octobre 2011 et est valable pour une durée indéterminée. (Annexe est ajoutée à partir du 25 janvier 2012)

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."

## 2.2 Primes/Indemnités

### Prime de fin d'année

**Convention collective de travail du 7 juin 2022 (174.461)** (en application à partir de 27/05/2023)  
(AR 19/03/2023 - MB 17/05/2023)

#### **Prime de fin d'année**

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

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières, à l'exception des étudiants jobistes et des apprentis.

##### CHAPITRE II. *Dispositions générales*

Art. 3§1. 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.

§ 3. 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 (Office National de Sécurité Sociale) 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 conformément aux modalités définies au chapitre VI - Modalités d'octroi - une prime de fin d'année de 8,33 p.c. du salaire brut perçu pendant la période de référence dans le secteur.

Par "salaire brut", il faut entendre : tous les sa-laires pour lesquels des cotisations de sécurité sociale doivent être perçues et qui sont indiqués dans la DMFA sous les codes de rémunération de 1 à 6 inclus.

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

##### Art. 10. Calcul prime de fin d'année

§ 1er. Pour le calcul de la prime de fin d'année, les périodes de suspension du contrat de travail détaillées ci-après sont assimilées à des prestations effectives :

- accident et maladie (payés par l'employeur à l'occasion de la 2ème semaine de salaire garanti), repris 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, repris 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 n° 12bis et n° 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 ;
- service militaire, repris par le code 26 dans la DMFA ;
- jours compris dans les 1ers 12 mois d'interruption du travail suite à un accident et à une maladie, repris par le code 50 dans la DMFA ;
- protection de la maternité, repris par le code 51 dans la DMFA ;
- congé de paternité ou de naissance, congé d'adoption et congé parental d'accueil, repris par le code 52 de la DMFA ;
- jours d'interruption du travail suite à un congé prophylactique, repris par le code 53 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 de chômage temporaire - autres que le chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries et force majeure corona (accident technique, force majeure, force majeure médicale, vacances annuelles et grève/lock-out), 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 ;
- congé pour soins d'accueil, repris par le code 75 dans la DMFA ;
- jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona, force majeure-inondations et force majeure-guerre en Ukraine, repris par le code 77 dans la DMFA.
- congé palliatif.

§ 2. Le nombre maximum de jours assimilés pris en considération est fixé à 130 jours ouvrables par période de référence, si le travailleur peut prouver au moins 130 jours prestés pendant cette période de référence.

Le nombre maximum de jours assimilés pris en considération est fixé à un tiers du nombre de jours prestés pendant la période de référence, si le travailleur peut prouver moins de 130 jours prestés pendant cette période de référence.

§ 3. A partir du 1er juillet 2023 le nombre maximum de jours assimilés pris en considération est fixé à 130 jours ouvrables par période de référence, si le travailleur peut prouver au moins 120 jours prestés pendant cette période de référence.

A partir du 1er juillet 2023 le nombre maximum de jours assimilés pris en considération est fixé à un tiers du nombre de jours prestés pendant la période de référence, si le travailleur peut prouver moins de 120 jours prestés pendant cette période de référence.

§ 4. Par "jours prestés", tels que visés à l'article 10, § 2 et § 3, on entend : les jours payés en vertu de la législation et en exécution de toutes les conventions collectives de travail applicables, plus concrètement les jours repris par un code de 1 à 5, le code 14 et le code 20 dans la DMFA.

§ 5. Le salaire à prendre en considération pour les jours assimilés est le salaire journalier moyen pendant la période de référence.

Ce salaire journalier moyen est obtenu en divisant la masse salariale collective totale des 4 trimestres de la période de référence (indiquée dans la DMFA sous le code de rémunération de 1 à 6 inclus) par le nombre de jours payés collectivement (indiqué dans la DMFA sous le code de prestation 1, 3, 4, 5 et 20) de la période de référence.

§ 6. Dans le cadre du congé palliatif, tel que prévu à l'article 10, § 1er, 19ème de la présente convention collective de travail, des assimilations sont assurées par l'octroi d'une prime forfaitaire, basée sur la formule suivante :

- salaire journalier moyen, tel que défini à l'article 10, § 5, pendant la période de référence x 20 x 0,0833, en cas d'une interruption complète pour cause de congé palliatif;
- salaire journalier moyen, tel que défini à l'article 10, § 5, pendant la période de référence x 20 x 0,0833/2, en cas de suspension à mi-temps pour cause de congé palliatif;
- salaire journalier moyen, tel que défini à l'article 10, § 5, pendant la période de référence x 20 x 0,0833/5, en cas de suspension de 1/5ème pour cause de congé palliatif.

L'ouvrier introduit un formulaire de demande auprès du "Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des électriciens", mis à disposition par Volta vzw/asbl.

Il existe un délai de prescription de 5 années.

Art. 11. Ont droit à une prime de fin d'année calculée au prorata des jours prestés pendant la période de référence :

- les ouvriers qui ont, pendant la période de référence, un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée; ou un contrat pour un travail nettement défini ou un contrat de remplacement
- 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 de commun accord.

Art. 12. Reçoivent la prime de fin d'année intégrale :

- les ouvriers qui sont licenciés en raison de leur départ en prépension/régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- les ouvriers qui partent en pension.
- les ayants droit d'un ouvrier décédé pendant la période de référence.

Par "prime de fin d'année intégrale" on entend : une prime de fin d'année de base, basée sur un salaire journalier moyen pendant la période de référence, multiplié par 260, multiplié par 0,0833.

Art. 13. 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. 14. Les primes de fin d'année sont calculées individuellement.

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. 15. Une fiche de fin d'année est établie faisant état du calcul de la prime de fin d'année comme décrit à l'article 14

Art. 16. 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 la base des données salariales disponibles à ce moment.

#### CHAPITRE IX. *Dispositions finales*

Art. 19§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

## **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.

### CHAPITRE III. *Durée de la convention*

Art. 5. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> avril 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

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 2 décembre 2021 (172.216)**

(A.R.16/10/2022 – M.B.15/03/2023)

### **Heures supplémentaires**

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

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 25bis, § 1<sup>er</sup> et 26bis, § 1<sup>er</sup>bis, dernier alinéa de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971), modifiée par l'article 4 et 5 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (Moniteur belge du 15 mars 2017) et conformément à la convention collective de travail n° 129 du 23 avril 2019 sur les heures supplémentaires volontaires (Moniteur belge du 8 mai 2019).

#### CHAPITRE III. *Modalités d'application*

Art. 3. En application de l'article 26bis, § 1<sup>er</sup>bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les 60 premières heures supplémentaires volontaires ne seront pas comptabilisées dans la durée totale du travail presté visée à l'article 26bis, § 1<sup>er</sup>bis.

#### CHAPITRE IV. *Validité*

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022, à l'exception des articles 1 et 3, qui cesseront d'être en vigueur le 30 juin 2023.

## **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.

#### CHAPITRE III. *Validité*

Art.10. La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1993 et est valable pour une durée indéterminée.

## **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.

#### CHAPITRE V. *Dispositions finales*

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est valable pour une durée indéterminée.

## **Conversion le jour de congé de mobilité en un avantage équivalent**

**CCT du 30 mars 2021 (174.155)**

(AR 15/06/2023 – MB 23/10/2023)

### **Frais de transport**

#### Art. 20. Congé de mobilité

§ 1er. A partir du 1er janvier 2022, un jour de congé de mobilité est accordé aux travailleurs qui parcourent au moins 40 000 km par an.

Ce jour supplémentaire de congé payé est accordé dans l'année civile suivant l'année civile au cours de laquelle le nombre de km a été atteint.

§ 2. Les entreprises peuvent convertir ce jour de congé de mobilité en un avantage équivalent récurrent à partir du 1er janvier 2022, qui ne doit être attribué que pour les années civiles dans lesquelles le nombre des kilomètres comme défini au § 1er a été dépassé.

La conversion doit prendre en compte les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipes, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales).

La procédure de conversion en un avantage équivalent récurrent s'effectue dans les entreprises avec délégation syndicale via une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

La procédure de conversion en un avantage équivalent récurrent s'effectue par le biais d'un accord écrit entre l'employeur et l'ouvrier dans les entreprises sans délégation syndicale.

#### CHAPITRE VII. *Validité*

Art. 37. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022 et est valable pour une durée indéterminée.

## 3 Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture

A partir du 30 juillet 2020, les indemnités devront être payées aux travailleurs détachés uniquement dans les conditions mentionnées par l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci. Autrement dit, elles ne devront être payées que lorsque les travailleurs détachés doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel en Belgique, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail).

Elles ne pourront par contre pas s'appliquer aux déplacements effectués entre le pays d'origine et le lieu de travail en Belgique.

### Frais de transport

**CCT du 30 mars 2021 (174.155)**  
(AR 15/06/2023 – MB 23/10/2023)  
**Frais de transport**

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Art. 3. Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux distances réelles aller-retour.

CHAPITRE II. *Frais de transport pour les ouvriers qui se rendent de leur domicile au siège de l'entreprise, au lieu d'embauche ou lieu de ramassage*

Art. 4. Tombent sous l'application du chapitre II, les ouvriers embauchés soit au siège de l'entreprise, soit sur un chantier et qui se rendent de leur domicile à ce siège ou à ce chantier, ainsi que les ouvriers qui se rendent de leur domicile au lieu de ramassage désigné par l'employeur.

Section 1ère. *Transport en commun public*

Art. 5. Lorsque l'ouvrier se rend de son domicile au siège de l'entreprise, au lieu d'embauche ou au lieu de ramassage en transports en commun ou qu'il utilise plusieurs moyens de transport en commun, l'employeur lui rembourse 80 p.c. du coût total du ticket de transport.

Art. 6. Les partenaires sociaux recommandent aux employeurs d'utiliser la disposition du tiers payant lorsque l'ouvrier se déplace en transports en commun ou qu'il utilise plusieurs moyens de transport en commun. Dans ce cas, l'intervention de l'employeur s'élève à 80 p.c. du coût total du titre de transport et aucune indemnité n'est redevable à l'ouvrier.

Section 2. *Moyens de transport privé*

Art. 7. Lorsque l'ouvrier se rend de son domicile au siège de l'entreprise, au lieu d'embauche ou au lieu de ramassage en transport privé, il a droit à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau joint à l'article 11 de la convention collective de travail n° 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans les prix des transports des travailleurs, conclue au sein du Conseil national de travail du 23 avril 2019. Par transport privé, il est entendu tous les moyens de transport privé possibles, également à pied.

Art. 8. Cette indemnité sur la base de l'intervention de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire, comme précisée à l'article 7 de la présente convention, sera toujours payée en totalité pour tous les jours de la semaine ou du mois, en fonction de l'abonnement que l'employeur utilise comme base. La conversion de l'intervention de l'employeur en montant journalier n'est pas autorisée.

Art. 9. A partir du 1er juillet 2019, une indemnité-vélo de 0,24 EUR par kilomètre parcouru est attribuée aux ouvriers qui se déplacent pour une partie ou l'entièreté de la distance à vélo. L'indemnité-vélo prévue dans le présent article ne peut en aucun cas être inférieure à l'intervention de l'employeur fixée conformément à l'article 7 ci-dessus.

L'employeur confirmera chaque année, à la demande du travailleur, les données nécessaires permettant au travailleur de démontrer son utilisation du vélo. Ces données concernent la distance prise en compte jusqu'au lieu de travail, le nombre de jours prestés au travail et l'indemnité payée.

Art. 10. L'intervention de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire, comme prévue à l'article 7 de la présente convention, doit être indexée chaque année au 1er février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, conformément à l'avis du Conseil Central de l'Economie.

Les interventions de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire sont reprises en annexe.

### CHAPITRE III. *Frais de transport pour les ouvriers qui se rendent de leur domicile, du siège de l'entreprise ou du lieu de ramassage à un chantier, n'étant pas le lieu d'embauche*

Art. 13. § 1er. Tombent sous l'application du chapitre III, les ouvriers qui se rendent de leur domicile, du siège de l'entreprise ou du lieu de ramassage au chantier, pour autant que le chantier ne soit pas le lieu d'embauche de ces ouvriers.

§ 2. Si le siège de l'entreprise ne fait pas uniquement fonction de lieu de ramassage, mais que des prestations y sont également fournies, il y a lieu de rémunérer le temps de travail. Pour le déplacement vers le chantier, seules les indemnités de mobilité sont d'application.

§ 3. Pour les indemnités mentionnées aux articles 16, 17 et 18 de la présente convention, les modalités relatives au traitement fiscal de l'allocation de mobilité, mentionnées dans la circulaire 2020/C/56 du SPF Finances du 20 avril 2020, s'appliquent aux ouvriers dont le lieu de travail est situé à minimum 5 kilomètres de leur lieu de résidence.

§ 4. Le nombre de kilomètres indemnisés par l'employeur n'est pas plafonné.

#### Art. 14. *Type 1 : Transports en commun*

Les ouvriers qui se rendent en transports en commun de leur domicile au chantier, n'étant pas le lieu d'embauche, ont droit à une indemnité de l'employeur, égale au remboursement intégral du coût total du transport en commun utilisé.

#### Art. 15. *Type 2 : Moyen de transport personnel*

Les ouvriers qui se rendent de leur domicile au chantier avec un moyen de transport personnel, n'étant pas le lieu d'embauche, ont droit depuis le 1er février 2021 à une indemnité de 0,2780 EUR par kilomètre parcouru.

Le 1er février 2022, cette indemnité s'élève à 0,2923 EUR par kilomètre parcouru.

#### Art. 16. *Type 3 : Véhicule de l'employeur*

Les ouvriers qui se rendent de leur domicile au chantier avec un véhicule de l'employeur ou qui sont conduits du siège de l'entreprise ou du lieu de ramassage au chantier, n'étant pas le lieu d'embauche, ont droit depuis le 1er février 2021 à une indemnité de 0,1395 EUR par kilomètre parcouru.

Le 1er février 2022, cette indemnité s'élève à 0,1467 EUR par kilomètre parcouru

#### Art. 17. *Indemnité pour le chauffeur*

Est considéré comme chauffeur l'ouvrier qui transporte au minimum 1 passager dans un véhicule de société.

Depuis le 1er février 2021, l'indemnité pour le chauffeur est fixée à 0,1579 EUR par kilomètre parcouru.

Les dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise restent intégralement applicables.

**Art.18. Indemnité pour le chauffeur sans passager**

Depuis le 1er février 2021, le travailleur qui conduit un véhicule de société sans transporter de passagers reçoit une indemnité de 0,1464 EUR par kilomètre parcouru.

Depuis le 1er février 2022, le travailleur qui conduit un véhicule de société sans transporter de passagers reçoit une indemnité de 0,1539 EUR par kilomètre parcouru.

Les dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise restent intégralement applicables.

**Art. 19. Combinaison de moyens de transport**

Si les ouvriers utilisent une combinaison de plusieurs moyens de transport, ils ont droit, pour chaque partie de chemin parcourue avec un moyen de transport déterminé, à l'intervention de l'employeur correspondant à celui-ci.

**CHAPITRE IV. Modalités de paiement**

**Art.21.** Les interventions des employeurs sont liquidées au moins une fois par mois.

**Art. 22.** Les montants du type 1, fixés à l'article 14 de la présente convention, seront adaptés en fonction des tarifs déterminés par la SNCB et les autres sociétés de transport.

Les montants des types 2 et 3, ainsi que l'indemnité pour le chauffeur, fixés respectivement aux articles 15, 16,17 et 18 de la présente convention, sont indexés chaque année au 1er février, sur la base de l'indice social. L'adaptation sera calculée en comparant l'indice social du mois de janvier de l'année en question à l'indice social de janvier de l'année précédente.

La hauteur de cette adaptation doit tenir compte de la quatrième décimale et est arrondie au centième, le demi-centième étant arrondi au centième supérieur.

**Art. 23.** Toutes les indexations, telles que prévues à l'article 22 de la présente convention, sont calculées tenant compte de la sixième décimale.

Le résultat de ces indexations est arrondi au centième le plus proche de l'eurocent.

**Art. 24.** Les montants indexés de type 3 et l'indemnité chauffeur (comme prévus respectivement aux articles 16, 17 et 18 de la présente convention) ne peuvent toutefois en aucun cas dépasser le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale, tel que repris à l'article 19, § 2, 4° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

**CHAPITRE V. Frais et indemnités de déplacement à partir du lieu d'occupation**

**Art. 25.** Tombent sous l'application du chapitre V, les frais et indemnités de déplacement, pour les ouvriers qui se rendent du lieu de travail à un autre lieu de travail.

**Art. 26.** L'employeur paie l'intégralité des frais de déplacement aux ouvriers visés à l'article 25.

**Art. 27.** Les frais de déplacement sont calculés suivant le tarif officiel du transport normalement utilisé.

**Art. 28.** L'employeur n'est pas obligé de payer les frais de déplacement s'il met à la disposition de ses ouvriers un moyen de transport offrant la sécurité et le confort requis.

**Art. 29.** Le temps de déplacement est considéré comme heures de prestation et doit être rémunéré comme tel, même si le déplacement s'effectue avec le véhicule de l'employeur.

**Art. 30.** Le calcul de l'indemnité est basé sur le salaire horaire réel de l'ouvrier concerné, visé à l'article 25.

**Art.31.** L'employeur qui envoie un ouvrier sur un chantier doit lui procurer une nourriture et un logement convenables pour autant que ce déplacement occasionne une absence journalière du domicile de l'intéressé supérieure à douze heures.

Art. 32. L'employeur peut, dans le cadre de l'article 31, accorder le droit de rentrer journallement chez lui, à l'ouvrier qui en a fait la demande.

#### CHAPITRE VI. *Dispositions générales*

Art. 33. L'ouvrier doit prêter le temps hebdomadaire de travail, normalement d'application dans l'entreprise, sur le lieu de travail désigné par l'employeur.

Les chantiers sur voies de communication, dont le lieu ne peut être décrit avec précision en raison de la mobilité du travail lui-même, sont pour le calcul des frais et/ou temps de déplacement déterminés par le territoire de la commune où l'ouvrier débute le travail journalier.

Art. 34. Les temps de déplacement prévus à l'article 29 sont compris dans la détermination du nombre d'heures de prestations par semaine, comme mentionné à l'article 33 et font partie de la durée du travail hebdomadaire.

Art. 35. Les dispositions de la présente convention collective de travail sont des avantages minima qui ne portent pas préjudice aux situations plus favorables existant dans les entreprises.

Art. 36. Pour l'application des articles 15, 16, 20,25 et 26, le calcul de la distance, si celle-ci n'est pas prouvée par les ouvriers au moyen de titres de transport, est déterminé dans chaque entreprise, de commun accord entre parties, pour tenir compte des particularités géographiques.

L'ouvrier ne peut refuser de remettre à l'employeur les titres de transport éventuels ou, à défaut, une déclaration signée par lui, nécessaire pour déterminer la distance parcourue.

Cette distance peut être contrôlée contradictoirement.

#### CHAPITRE VII. *Validité*

Art. 37. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022 et est valable pour une durée indéterminée.

#### Annexe

En exécution du chapitre II, section 2

Les interventions de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire sont fixées comme suit au 1er février 2021 :

Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur
1	5,48	18,26	43-45	28,34	94,50
2	6,13	20,45	46-48	30,12	99,56
3	6,75	22,21	49-51	31,52	105,97
4	7,29	24,26	52-54	32,54	109,79
5	7,91	26,05	55-57	33,83	112,34
6	8,41	27,83	58-60	35,11	116,18
7	8,80	29,63	61-65	36,40	120,01
8	9,33	31,14	66-70	38,31	126,41
9	9,84	33,19	71-75	39,58	132,79
10	10,34	34,48	76-80	42,14	137,88
11	10,99	37,03	81-85	43,40	144,28
12	11,48	38,31	86-90	45,33	150,63
13	12,01	39,58	91-95	47,22	155,75
14	12,50	42,14	96-100	48,51	162,15
15	13,03	43,40	101-105	50,41	168,50
16	13,66	45,33	106-110	52,35	174,90
17	14,18	47,22	111-115	54,24	180,00

18	14,70	48,51	116-120	56,19	186,38
19	15,31	51,06	121-125	57,47	191,52
20	15,84	52,35	126-130	59,37	197,92
21	16,34	54,24	131-135	61,29	204,28
22	16,86	56,19	136-140	62,55	210,66
23	17,49	58,09	141-145	65,13	215,77
24	18,00	59,37	146-150	67,67	223,41
25	18,39	61,91	151-155	67,67	227,27
26	19,17	63,20	156-160	70,22	232,36
27	19,53	65,13	161-165	71,51	238,75
28	19,89	67,67	166-170	72,77	243,84
29	20,68	68,94	171-175	75,33	250,23
30	21,07	70,22	176-180	76,61	256,62
31-33	21,97	74,04	181-185	79,15	260,47
34-36	23,75	79,15	186-190	80,42	266,83
37-39	25,15	84,26	191-195	81,71	273,23
40-42	26,81	89,39	196-200	84,26	278,33

Les interventions de l'employeur dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire sont fixées comme suit au 1er février 2022 :

Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur
1	5,60	18,65	43-45	28,95	96,52
2	6,26	20,89	46-48	30,76	101,69
3	6,89	22,69	49-51	32,19	108,24
4	7,45	24,78	52-54	33,24	112,14
5	8,08	26,61	55-57	34,55	114,74
6	8,59	28,43	58-60	35,86	118,67
7	8,99	30,26	61-65	37,18	122,58
8	9,53	31,81	66-70	39,13	129,12
9	10,05	33,90	71-75	40,43	135,63
10	10,56	35,22	76-80	43,04	140,83
11	11,23	37,82	81-85	44,33	147,37
12	11,73	39,13	86-90	46,30	153,85
13	12,27	40,43	91-95	48,23	159,08
14	12,77	43,04	96-100	49,55	165,62
15	13,31	44,33	101-105	51,49	172,11
16	13,95	46,30	106-110	53,47	178,64
17	14,48	48,23	111-115	55,40	183,85
18	15,01	49,55	116-120	57,39	190,37
19	15,64	52,15	121-125	58,70	195,62
20	16,18	53,47	126-130	60,64	202,16
21	16,69	55,40	131-135	62,60	208,65
22	17,22	57,39	136-140	63,89	215,17
23	17,86	59,33	141-145	66,52	220,39
24	18,39	60,64	146-150	69,12	228,19
25	18,78	63,23	151-155	69,12	232,13
26	19,58	64,55	156-160	71,72	237,33
27	19,95	66,52	161-165	73,04	243,86
28	20,32	69,12	166-170	74,33	249,06



29	21,12	70,42	171-175	76,94	255,58
30	21,52	71,72	176-180	78,25	262,11
31-33	22,44	75,62	181-185	80,84	266,04
34-36	24,26	80,84	186-190	82,14	272,54
37-39	25,69	86,06	191-195	83,46	279,08
40-42	27,38	91,30	196-200	86,06	284,29

## 4 Durée du travail

### Durée du travail :

Durée du travail hebdomadaire : 38h.

*CCT du 23 septembre 1987 (19.375) (AR 29/06/1988 -MB16/07/1988)*

*La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 1989 pour une durée indéterminée*

### 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).

Plus d'information sur le site du SPF ETCS:

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-3>

### 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.

Plus d'information sur le site du SPF ETCS:

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-4>

### Jours de vacances supplémentaires :

Art. 10§1. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le nombre de kilomètres pour l'octroi d'un jour de congé de mobilité est réduit à 40.000 km par an. Ce jour supplémentaire de congé payé est accordé dans l'année civile suivant l'année civile au cours de laquelle le nombre de km a été atteint.

§2. Les entreprises peuvent convertir ce jour de congé de mobilité en un avantage équivalent récurrent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

*CCT du 2 décembre 2021 (171.523) (AR 16/10/2022 -MB 15/03/2023)*

*La présente CCT est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus, à l'exception de l'article 10, qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et qui est conclue pour une durée indéterminée*