



BROCHURE INFO TRANSPORT – LOGISTIQUE

Rédaction

Marian Van Den Abbeele

Collaborateur staff secrétariat national

TABLE DES MATIÈRES

PERSONNEL ROULANT	6
Durée du travail et temps de travail	7
Durée du travail.....	7
Temps de travail.....	7
Temps de disponibilité.....	8
Autres temps.....	9
Salaires et indemnités	10
Salaire horaire de base pour le temps de travail	10
Salaire horaire de base pour le temps de disponibilité.....	10
Equipes de week-end	11
Feuille de prestations.....	11
Indemnité RGPT.....	12
Heures de dépassement et heures supplémentaires dans le régime de la flexibilité.....	12
Suppléments pour le dépassement du temps de service moyen.....	13
Indemnité de séjour.....	14
Travail de nuit.....	14
Indemnité pour la perte de la sélection médicale	15
Salaire en espèces.....	15
PERSONNEL NON-ROULANT	16
Durée du travail et temps de travail	17
Salaires et indemnités	18
Salaire horaire de base pour le temps de travail	18
Prime d'équipe	18
Travail de nuit.....	18
PERSONNEL DE GARAGE	20
Salaires et indemnités	21
Salaires horaires bruts minimaux	21
Application des CCT et indexation salariale	21
Régime de standby.....	21
AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES COMMUNS	23
Avantages ou indemnités payés par l'employeur	24
Supplément d'ancienneté	24
Chèques-repas et écochèques personnel non-roulant-personnel de garage.....	24
Vêtements de travail.....	25
Salaire pour un jour férié non travaillé	25
Avantages via le Fonds social du Transport et de la Logistique	26
Prime de fin d'année.....	26
Prime syndicale	26
Allocation supplémentaire pour raison de maladie.....	26
Prime de départ	27
Indemnisation accident mortel du travail ou décès sur le lieu de travail	27
Le RCC : système de chômage avec complément d'entreprise.....	28
L'assurance pour perte ou détérioration de vos effets personnels (personnel roulant)....	28

Le contrat d'assistance EUROP ASSISTANCE pour les déplacements professionnels (personnel roulant).....	28
Assurance hospitalisation gratuite (hospitalisations privées).....	29
Obtention du permis de conduire C et/ou CE et/ou de la qualification de base C.....	30
Remboursement des frais médicaux.....	31
Remboursement des frais de formation ADR.....	31
Formation continue.....	31
Formation syndicale.....	34
Remboursement des coûts de la carte de conducteur pour le tachygraphe numérique (personnel roulant).....	35
Accompagnement psychologique en cas d'événements traumatisants.....	35
Deuxième pilier de pension transport et logistique.....	36
Autres avantages.....	38
Crédit-temps.....	38
CCT gaz toxiques.....	38
LÉGISLATION SOCIALE ET EUROPÉENNE.....	39
Règlement européen relatif aux temps de conduite et de repos.....	40
Jours fériés payés.....	42
Vacances.....	43
Simple et double pécule de vacances.....	43
Nombre de jours de vacances.....	43
Quand pouvez-vous prendre vos vacances ?.....	43
Le pécule de vacances.....	44
Les vacances seniors.....	44
Les vacances jeunes.....	44
Les vacances supplémentaires (européennes) après une interruption de carrière.....	45
NOUVEAU : récupération des vacances en cas de maladie.....	46
NOUVEAU : possibilité de transférer les congés légaux non pris.....	46
Crédit-temps et emplois de fin de carrière.....	47
Crédit-temps avec motif.....	48
Fin de carrière : emplois de fin de carrière.....	49
Report et seuil de 5%.....	50
Allocations crédit-temps et emplois de fin de carrière.....	51
Congés thématiques.....	52
Congé parental.....	52
Congé pour soins palliatifs.....	53
Congé pour assistance médicale.....	53
Congé court pour soins à son enfant mineur hospitalisé.....	54
Congé pour aidants proches.....	54
Prime d'encouragement flamande.....	55
Maladie / incapacité de travail.....	56
Formalités.....	56
Fin de contrat pour force majeure médicale.....	57
Trajet de réintégration malades de longue durée.....	57
Trajet retour-au-travail (via la MC).....	59
Accident du travail.....	60
Petit chômage.....	62
Congé d'adoption, congé parental d'accueil et congé d'accueil.....	64
Congé de naissance.....	64
Congé familial et congé pour raisons impérieuses.....	65

Intervention dans le trajet domicile/lieu de travail.....	66
Intervention dans les frais de déplacement en train.....	66
Intervention dans les frais de déplacement en bus/tram/métro.....	66
Intervention en cas de moyens de transports publics combinés.....	66
Intervention pour les déplacements effectués avec un moyen de transport privé.....	67
Délais de préavis.....	73
Délais de préavis pour les nouveaux contrats (à partir du 01.01.2014).....	73
Si vous êtes licencié.....	73
Si vous démissionnez.....	74
Délais de préavis pour les contrats qui ont débuté avant le 01.01.2014.....	75
Licenciement pour cas de force majeure.....	77
Cas de licenciement spécifiques.....	77
Contrats étudiants et intérimaires.....	79
L'obligation de la motivation du licenciement.....	80
Indemnité en compensation du licenciement.....	82
Reclassement professionnel.....	84
Qu'est-ce que le reclassement professionnel ?.....	84
Vous avez été licencié et avez un délai de préavis de 30 semaines (règles générales).....	84
Vous avez été licencié et avez un délai de préavis de moins de 30 semaines (règles spécifiques).....	85
Vous avez moins de 45 ans et avec un délai de préavis de moins de 30 semaines.....	86
Indemnité complémentaire de chômage temporaire.....	87
Le régime de chômage avec complément d'entreprise.....	88
Conditions générales.....	88
Conditions d'âge et exigences de carrière.....	88
Disponibilité adaptée.....	90
Calcul du complément d'entreprise.....	91
Pension anticipée.....	92
SECRÉTARIATS CSC-TRANSCOM.....	93

PERSONNEL ROULANT

DURÉE DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Durée du travail

AR 10.08.2005 – MB 05.09.2005 durée de travail travailleurs mobiles

CCT 28.09.1999 – AR 15.03.2001 – MB 03.05.2001 nouveaux régimes de travail

CCT 21.10.2021 nouveaux régimes de travail contrats à durée déterminée

CCT 27.01.2005 – AR 24.09.2006 – MB 28.11.2006 conditions de salaire et de travail personnel mobile

RÉGIME CLASSIQUE

- 38h / semaine (ou 39h avec jours de compensation rémunérés)
- Heures supplémentaires
 - o au-delà de 9 heures par jour
 - o au-delà de 40 heures par semaine

NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL → FLEXIBILITÉ (CCT 28.09.1999)

- Applicable uniquement aux travailleurs à temps plein
- En moyenne 38h (ou 39h avec jours de compensation rémunérés) de temps de travail par semaine, réparties sur une période de référence de 6 mois. À la fin de la période de référence, le nombre d'heures prestées ne peut pas dépasser les 988 heures de travail.
- Pas d'heures supplémentaires
 - o Moins de 12 heures de travail par jour (infra)
 - o Moins de 988 heures de travail par période de 6 mois
- Salaire hebdomadaire garanti
 - o Un salaire minimum garanti de 38 ou 39 heures de travail par semaine doit être prévu
- Salaire journalier garanti
 - o Pour une semaine de 5 jours : 4 x 8h (du lundi au jeudi) + 1 x 6 ou 7h (vendredi)
 - o Pour une semaine de 6 jours : 5 x 7h (du lundi au vendredi) + 1 x 3 ou 4h (samedi)
 - À la suite du passage à la semaine de 38h (depuis le 01.01.2003) : 1h de temps de travail en moins par semaine

Un autre régime de travail éventuel ne peut être instauré par l'intermédiaire du règlement de travail que s'il tient compte d'un salaire hebdomadaire garanti de 38/39 heures de travail, avec un minimum journalier de 4 heures de travail.

Attention :

Jusqu'il y a peu, le principe de la flexibilité s'appliquait encore exclusivement aux contrats à durée indéterminée. À la suite de la conclusion de la CCT du 21 octobre 2021, il peut également concerner les contrats d'une durée minimum de 1 mois ainsi que les contrats d'une semaine, à condition qu'ils soient immédiatement suivis d'un contrat de travail à durée indéterminée. L'objectif est de parvenir à augmenter l'emploi.

Temps de travail

Sont considérés comme temps de travail :

- Le fait de rouler soi-même, de charger soi-même, de décharger soi-même.
- Le nettoyage et l'entretien technique du véhicule.
- Les travaux de sécurisation du véhicule et du chargement.
- Les activités concernant les obligations légales ou réglementaires relatives au transport, y compris le contrôle des opérations de chargement et de déchargement, les formalités administratives avec les autorités policières, douanières,...
- Les temps d'attente aux frontières et lors du chargement et du déchargement, dont la durée présumée/prévisible est dépassée (voir plus bas).

- Tous les autres temps de travail physique dans le cadre de la mission, en application de la législation générale du travail.

Rémunération du salaire horaire :	100%
Heures supplémentaires :	150 %
Travail et heures supplémentaires le dimanche:	200% en cas de prestation
Travail les jours fériés :	200% en cas de prestation + salaire de jour férié en cas de récupération
Rémunération du repos compensatoire :	le repos compensatoire est payé sur base du salaire applicable au moment où le repos compensatoire est pris, en accord entre les deux parties

Temps de disponibilité

Sont considérés comme du temps de disponibilité :

- Les autres périodes et pauses durant lesquelles le travailleur n'est pas tenu de rester sur place, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux.
- Le temps passé en train ou sur le bateau pour accompagner le véhicule.
- Les périodes d'attente aux frontières ou lors du chargement et/ou du déchargement dont la durée prévisible est la suivante :
 - 2 heures par opération de chargement et/ou de déchargement pour le transport national
 - 4 heures par opération de chargement et/ou de déchargement pour le transport international
 - 2 heures pour les périodes d'attente aux frontières

Si l'employeur a fait connaître au conducteur une autre durée prévisible, soit avant le départ, soit juste avant le début de la période, ces heures sont aussi considérées comme des heures de disponibilité. *Si la durée prévisible est tout de même dépassée, les heures qui dépassent cette limite sont du temps de travail !*
- Les périodes d'attente dues à des interdictions de circulation.
- Le temps passé dans la cabine couchette ou pendant la marche du véhicule à côté du conducteur.
- Le temps supplémentaire dont un chauffeur a besoin pour se rendre de et vers l'endroit où se trouve son véhicule s'il n'est pas placé à l'endroit habituel.
- Temps d'attente liés au péage, à la quarantaine ou aux questions médicales.
- Le temps passé à bord ou à proximité du véhicule en vue d'assurer la sécurité du véhicule et des marchandises, mais pendant lequel le conducteur ne fournit aucun travail.

La durée prévisible des 2 derniers points est présumée être de 96 heures par mois au maximum.

Rémunération du salaire horaire pour le temps de disponibilité	: 99% du salaire horaire de base de la catégorie concernée
Dimanches et jours fériés	150% du salaire horaire appliqué au temps de disponibilité
Heures passées dans le train ou sur le bateau (régime séparé)	90% du salaire horaire du temps de disponibilité, à moins que le chauffeur ne prenne du temps de repos

- ➔ **Le temps de repos en cas d'heures passées dans le train ou sur le bateau ne peut toutefois être pris qu'à certaines conditions :**
- a. Le temps de repos journalier ne peut être interrompu qu'à 2 reprises par des activités qui n'excèdent pas plus d'1h.

- b. Le travailleur doit pouvoir avoir un lit ou un divan pendant le repos journalier.
- c. Le temps de repos journalier ainsi interrompu doit être allongé de deux heures.

Les temps de disponibilité (ainsi que les autres périodes de temps citées ci-après) ne sont pas pris en considération pour le calcul de la durée moyenne de travail !

Autres temps

INTERRUPTIONS DU TEMPS DE TRAVAIL

- L'interruption réglementaire de conduite.
- Le temps consacré aux repas.
- Le temps dont le conducteur peut disposer librement.
- Le temps que le travailleur s'octroie.

Ces périodes de temps ne sont pas rémunérées.

TEMPS DE REPOS

- Les temps de repos fixés dans le Règlement européen relatif aux temps de conduite et de repos.
- Le temps nécessaire à l'habillage et à la toilette avant et après le travail.
- Le temps nécessaire pour se rendre de son domicile au travail ou à l'emplacement habituel du véhicule et inversement.
- En cas de transport spécifique qui requiert légalement la présence permanente du conducteur, on considère que le travailleur a pris au moins huit heures de repos si une indemnité de séjour lui est accordée. En aucun cas le paiement d'autres prestations ne peut être cumulé avec l'indemnité de séjour.

Les temps de repos ne sont pas rémunérés.

SÉJOUR FIXE

On parle de "séjour fixe" lorsque, pour des raisons de nécessité de service, le conducteur n'effectue aucune prestation entre deux repos journaliers ou entre un repos journalier et un repos hebdomadaire pris en dehors de son domicile ou du lieu de travail.

Rémunération du séjour fixe :

- **saire forfaitaire de 8 heures de travail**
- **indemnité forfaitaire complémentaire "séjour fixe"**
- **grande indemnité de séjour**

SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaire horaire de base pour le temps de travail

CCT 17.11.2022 – conditions de salaire et de travail personnel roulant

Le 1^{er} janvier 2023, la classification de fonction obsolète (basée sur la capacité de charge utile du véhicule) a été remplacée par une nouvelle classification de fonction qui tient compte de toute une série de facteurs du contenu hautement évolutif de la profession de conducteur de camion : le degré de responsabilité requis par l'emploi dans une fonction particulière, les connaissances et les compétences nécessaires pour mener à bien les missions et le processus de réflexion requis pour effectuer. Après de nombreuses années de discussions et de négociations, nous avons réussi, principalement grâce à nos efforts en tant que principale organisation de travailleurs au sein de la commission paritaire 140.03, à lier les salaires de manière à ce qu'aucun chauffeur ne soit perdant et qu'une augmentation pour tous soit même possible.

A partir du 01.01.2024, les salaires du personnel roulant sont les suivants :

	38h	39h
Personnel roulant Niveau 1	€ 14,1035	€ 13,7420
Personnel roulant Niveau 2	€ 14,5985	€ 14,2240
Personnel roulant Niveau 3	€ 14,7680	€ 14,3895
Personnel roulant Niveau 4	€ 14,9375	€ 14,5545

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les travailleurs engagés en tant qu'étudiants reçoivent un salaire de base fixé à un minimum de 90% du salaire horaire pour la fonction exercée.

Les salaires sont adaptés chaque année, le 1^{er} janvier, au coût de la vie, en fonction de l'évolution de l'indice santé !

La nouvelle classification de fonction utilise dix critères pour déterminer si un chauffeur appartient à la catégorie salariale 1, 2, 3 ou 4. Chaque fois que votre travail change de manière substantielle, une nouvelle classification doit être établie. Pour savoir à quelle catégorie vous devez appartenir, vous pouvez faire l'exercice vous-même via le lien www.fonct14003.be. Le résultat de ce calcul est purement indicatif. La classification proprement dite se fait en concertation avec l'employeur, qui a le dernier mot. Toutefois, en tant que chauffeur, vous pouvez faire appel de la décision de votre employeur ! Votre délégué syndical ou votre permanent régional de la CSC-Transcom peut vous aider à cet égard.

Salaire horaire de base pour le temps de disponibilité

CCT 17.11.2022 – conditions de salaire et de travail personnel roulant

Les temps de disponibilité sont payés au minimum à 99% du salaire horaire de base de la catégorie concernée. Montants (minimums) à partir du 01.01.2024 :

	38h	39h
Personnel roulant Niveau 1	€ 13,9625	€ 13,6045
Personnel roulant Niveau 2	€ 14,4525	€ 14,0815
Personnel roulant Niveau 3	€ 14,6205	€ 14,2455
Personnel roulant Niveau 4	€ 14,7880	€ 14,4090

Equipes de week-end

CCT 19.01.2023

Un accord sectoriel a été conclu en commission paritaire de votre secteur le 19 janvier 2023 qui donne un cadre aux entreprises pour mettre en place un système d'équipes de week-end. Vos représentants de la CSC-Transcom dans les organes syndicaux de votre entreprise doivent être impliqués dans cette démarche. La CCT stipule que l'introduction des équipes de week-end doit avoir un impact positif sur l'emploi dans l'entreprise.

SYSTÈME D'ÉQUIPES DE WEEK-END

- 2 x 12h le week-end
- 1 x 12h les jours fériés
- Uniquement pour les travailleurs sous contrat à durée indéterminée et sur une base purement volontaire

RÉMUNÉRATION

- Le salaire est équivalent à celui d'un travailleur à temps plein dans la semaine de 5 ou 6 jours = le salaire horaire augmenté de manière à garantir la rémunération annuelle globale dans le système traditionnel.
- Salaire d'un jour d'absence : 1/5 ou 1/6ème du salaire d'une durée de travail moyenne.

Lorsque des équipes de week-end sont introduites dans votre entreprise, il est recommandé que les accords nécessaires soient conclus entre l'employeur et les travailleurs en ce qui concerne :

- Le paiement concret des salaires, des primes et des autres avantages et droits accordés aux travailleurs dans le régime de travail normal.
- Les modalités de prise de congé ou de petit chômage.
- L'attribution d'un salaire garanti en cas de maladie ou d'accident.
- Le retour possible des équipes de week-end dans votre régime de travail d'origine ou, d'un commun accord, dans un autre régime de travail.

Feuille de prestations

CCT 17.11.2022 – conditions de salaire et de travail personnel roulant

CCT 24.09.2020 – AR 02.04.2021 – MB 12.05.2021 – numérisation de la feuille journalière de prestations

Outre la fiche de salaire, votre employeur est également tenu de vous fournir une feuille de prestations mensuelle. Il peut s'agir d'un document papier ou numérique. Vous pouvez faire ce choix vous-même. La forme de cette feuille de prestations n'a pas d'importance, mais elle doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires. Outre vos données personnelles (nom, fonction, régime de travail,...), cette feuille de prestations doit indiquer clairement le nombre d'heures de travail et de disponibilité que vous avez effectuées au cours du mois. Elle doit également mentionner les indemnités auxquelles vous avez droit si vous avez effectué du travail de nuit, séjourné à l'étranger,.... Bref, toutes les données importantes pour votre salaire mensuel. Vérifiez toujours soigneusement ce qui est mentionné sur la feuille de prestations mensuelle. En effet, seule cette feuille de prestations est légalement valable pour le calcul de votre salaire et de vos indemnités. Il est donc préférable de conserver un aperçu écrit de toutes vos prestations journalières.

Il est important de ne jamais signer une feuille de prestations qui n'a pas été remplie correctement ou qui ne correspond pas à ce que vous avez noté vous-même. Dans ce cas, utilisez la section "remarques" pour indiquer clairement ce que vous pensez être incorrect et, par conséquent, pourquoi vous ne la signez pas. N'oubliez pas que lorsque les deux parties, l'employeur et le travailleur, ont signé la feuille de prestation, cela signifie qu'elles sont d'accord avec les données mentionnées et que tout litige ultérieur est impossible, de sorte que des arriérés de salaire ne peuvent plus être demandés ! Veillez également à manipuler correctement le tachygraphe afin que les temps de

conduite et de repos enregistrés ne contredisent pas ce qui est indiqué sur votre feuille de prestations.

Indemnité RGPT

*CCT 17.11.2022 – conditions de salaire et de travail personnel roulant
CCT 19.11.2015 – AR 15.07.2016 – MB 23.09.2016 – indemnité de séjour et RGPT*

L'indemnité RGPT est accordée pour toutes les heures de présence (de temps de travail comme de temps de disponibilité) effectuées par des travailleurs mobiles hors du siège de leur entreprise (boissons, visites aux toilettes,...). Elle est adaptée annuellement, le 1^{er} janvier, en fonction du coût de la vie. Montant à partir du 1^{er} janvier 2024 : **1,7175 €**.

Heures de dépassement et heures supplémentaires dans le régime de la flexibilité

CCT 28.09.1999 – AR 15.03.2001 – MB 03.05.2001 nouveaux régimes de travail

Conformément à la CCT instaurant un régime de flexibilité, toutes les heures de travail qui sont prestées par jour en dehors (en plus) de l'horaire prévu doivent en principe être récupérées. Les heures que vous effectuez par jour **au-delà de 12h** sont des **heures supplémentaires** et sont payées à 150% (50% immédiatement – donc dans le salaire du mois en cours – et 100% au moment de la récupération).

Les heures que vous prestez en plus que l'horaire normal pendant une journée précise (p.ex. 8h) mais qui n'atteignent pas les 12h, sont appelées **heures complémentaires**. Les heures complémentaires ne sont pas rémunérées à 150% mais à 100% lors de la récupération (par journée complète et de commun accord !). Les heures complémentaires qui n'ont pas été récupérées après 6 mois (limite de 988 heures par semestre) sont toutefois payées à 150%. La CCT du 28.09.1999 établit en effet que la durée moyenne de travail de 38h/semaine ou 39h/semaine doit être respectée dans une période de 6 mois.

Attention : il s'agit dans les deux cas exclusivement d'heures de travail. Les heures de disponibilité ne sont pas limitées.

LIMITE INTERNE

Selon le code du travail (article 19), à aucun moment au cours de la période de référence d'un an, la durée totale du travail effectué ne peut dépasser de plus de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée de 40 heures (ou limite inférieure fixée dans une CCT) Si cela se produit, un repos de rattrapage doit être accordé immédiatement (si cela n'est pas possible → sursalaire).

RÉGIME FISCAL FAVORABLE POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Depuis 2005, la législation fiscale accorde un régime fiscal favorable applicable aux heures supplémentaires. Il s'agit d'une réduction d'impôt pour le travailleur et d'une exonération partielle du paiement du précompte professionnel pour l'employeur. Le contingent de base de 130 heures supplémentaires pour ce régime fiscal favorable a été à nouveau augmenté à 180 heures pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Au lieu de récupérer vos heures, vous pouvez aussi, **volontairement** et moyennant un accord écrit avec votre employeur (valable chaque fois pour une période de 6 mois), choisir de ne pas rattraper un certain nombre d'heures supplémentaires mais les faire payer (immédiatement à 150 % ou à 200 % les dimanches et les jours fériés) :

- Maximum 100 par an.

- Les limites maximales de 11 heures de travail par jour et de 50 heures de travail par semaine doivent être respectées.
- Ne peuvent être effectuées qu'en cas de nécessité au sein de l'entreprise (par exemple pour couvrir les périodes de pointe) mais ne doivent pas faire l'objet d'une justification supplémentaire ou être soumises aux organes de consultation syndicale au sein de votre entreprise. Une fois que vous avez volontairement signé l'accord écrit, votre employeur peut vous appeler à tout moment pour effectuer ces heures supplémentaires.
- Ne sont pas prises en compte dans le calcul du temps de travail hebdomadaire moyen (pas de repos de rattrapage) mais comptent dans la limite interne (sauf les 25 premières)

LES HEURES DE RELANCE

Le contingent annuel de base de 100 heures supplémentaires volontaires est augmenté d'un contingent supplémentaire de 120 heures supplémentaires volontaires (appelées heures de relance) pour la période allant du 01.07.2023 au 30.06.2025. Ces heures de relance ne donnent pas droit à des jours de repos de rattrapage ni au paiement d'heures supplémentaires et ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale, au précompte professionnel ou à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (**donc : salaire net = salaire brut**). Elles n'entrent pas non plus en ligne de compte pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail ou pour le respect de la limite interne. Comme pour les heures supplémentaires volontaires classiques, un accord écrit doit être conclu avec l'employeur pour une période de 6 mois à chaque fois.

Les heures de relance ne peuvent pas dépasser les limites de 11h/jour et 50h/semaine, et le temps de travail hebdomadaire moyen ne peut pas dépasser 48h sur une période de quatre mois. Les travailleurs à temps partiel ne peuvent effectuer des heures de relance que s'ils dépassent les limites normales de temps de travail quotidien ou hebdomadaire applicables à leurs collègues à temps plein.

Il n'est pas nécessaire que le contingent de base de 100 heures supplémentaires volontaires ait été épuisé pour que des heures de relance puissent être effectuées.

Suppléments pour le dépassement du temps de service moyen

CCT 17.11.2022 – conditions de salaire et de travail personnel roulant

Par temps de service moyen, on entend la somme des temps de travail et de disponibilité, y compris les heures passées en train ou dans le bateau pour des trajets inférieurs à 4 heures (à l'exclusion des autres heures de train ou de bateau) et le séjour fixe.

Le temps de service s'élève en moyenne à **260h par mois** (= +/- 60h/semaine). En cas de dépassement de ce temps de service moyen, un supplément de 50% est accordé depuis le 01.01.2009 sur base du salaire horaire payé pour le temps de travail. Pour les systèmes de travail à temps partiel, le temps de service est calculé au pro rata.

Attention !!

La limite des 260h doit être diminuée de :

- * **12h par jour assimilé ou séjour fixe** en cas de semaine de travail de 5 jours
- * **10h par jour assimilé ou séjour fixe** en cas de semaine de travail de 6 jours

La limite de 260 h est donc diminuée par toute journée qui n'est pas travaillée mais qui est assimilée à un jour presté. S'il n'était pas tenu compte des jours assimilés, vous devriez effectuer plus d'heures avant d'atteindre la limite des 260heures, donc avant de bénéficier du supplément de 50%.

Par jour assimilé, la législation vise les jours assimilés tels qu'ils sont prévus dans la loi relative aux vacances annuelles, à l'exclusion des jours de récupération ou de repos compensatoire au sens des heures supplémentaires, à condition que ces jours soient pris par jours complets.

Les jours assimilés sont dès lors les suivants :

- Accident de travail et maladie professionnelle
- Autre maladie et accident
- Congé de maternité / congé d'allaitement / congé de paternité / congé d'adoption
- Chômage économique temporaire
- Grève dans l'entreprise reconnue par au moins 1 des syndicats représentatifs
- Lock-out
- Chômage temporaire pour cause de grève (chômage ONEM)
- Missions syndicales et formation
- Cours de promotion sociale
- Jours de vacances, jours fériés, petit chômage

Indemnité de séjour

CCT 19.11.2015 – AR 15.07.2016 – MB 23.09.2016

Une indemnité de séjour forfaitaire est accordée, par tranche commencée de 24 heures, lorsque par suite de nécessité de service, le chauffeur est obligé de prendre son repos journalier et/ou hebdomadaire (tel qu'il est prévu par la réglementation sociale européenne n° 561/06 du 15 mars 2006 relatif aux temps de conduite et de repos) en dehors de son domicile ou du lieu de travail prévu dans son contrat de travail.

Indemnité de séjour depuis le 01.01.2024 : **€ 45,2915**

Ce montant est cependant limité à **€ 18,3585** dans les cas suivants :

- Pour le premier repos journalier lorsque les temps de service cumulés (temps de travail et temps de disponibilité) précédant ledit repos sont inférieurs à 8 heures et pour autant qu'ils ne fassent pas partie d'un voyage de plusieurs jours.
- OU lorsque l'absence du domicile est inférieure à 24 heures et qu'il s'agit d'un seul repos journalier.

Un montant supplémentaire de € **12,3135** pour un séjour fixe à l'étranger (en plus de la grande indemnité de séjour et du salaire de travail forfaitaire de 8h).

Travail de nuit

CCT 17.10.2019 – AR 09.04.2020 – MB 25.05.2020

Si vous effectuez **plus de 5 heures** de travail et/ou d'heures de disponibilité **entre 20h00 et 6h00**, vous recevez **pour toutes les heures de prestation** une indemnité de travail de nuit.

Cette indemnité est attribuée aux travailleurs du personnel roulant qui :

- soit sont occupés, au cours d'un mois civil, pendant **au moins 5 jours de travail consécutifs** dans un régime comportant des prestations de nuit;
- soit sont occupés, sur une base mensuelle, **pendant au moins la moitié des journées de travail** dans un régime comportant des prestations de nuit, et ce à partir du premier mois presté entièrement;
- soit sont occupés dans un régime d'équipes structuré. Dans ce cas, cette indemnité n'est octroyée qu'aux travailleurs dont le travail comporte des prestations de nuit.

L'indemnité financière pour travail de nuit est adaptée **annuellement**, le 1^{er} janvier, **au coût de la vie** ! Le montant de cette indemnité au 01.01.2024 s'élève à **1,7835 €** de l'heure.

Cette indemnité pour travail de nuit (heures effectuées) ne doit pas être confondue avec l'indemnité de séjour destinée à couvrir les coûts du séjour à l'extérieur !

Indemnité pour la perte de la sélection médicale

CCT 17.10.2016 – AR 18.04.2021 – MB 19.05.2021

Les travailleurs du personnel roulant peuvent, via leur employeur, recevoir du fonds social une indemnité unique de maximum 5.000 €, si, en raison de la perte de leur sélection médicale, ils ne se voient pas proposer d'emploi similaire dans l'entreprise et sont licenciés. Pour y avoir droit, ils doivent avoir travaillé au moins 10 ans dans le secteur au cours des 15 dernières années.

Lorsqu'un travailleur perd sa sélection médicale mais se voit proposer une autre fonction équivalente dans son entreprise et qu'il ne perçoit donc pas immédiatement l'indemnité, il conserve toutefois le droit à cette indemnité s'il est quand même licencié dans les 5 ans qui suivent la perte de la sélection médicale.

Montant pour les travailleurs à temps plein (prorata pour les travailleurs à temps partiel):

- jusqu'à 55 ans: 5.000 €
- à partir de 56 ans: 4.500 €
- à partir de 57 ans: 4.000 €
- à partir de 58 ans: 3.500 €
- à partir de 59 ans: 3.000 €
- à partir de 60 ans: 2.500 €
- à partir de 61 ans: 2.000 €
- à partir de 62 ans: 1.500 €
- à partir de 63 ans: 1.000 €
- à partir de 64 ans: 500 €
- au-delà de 65 ans: 0 €

Salaires en espèces

CCT 17.10.2019 – AR 22.06.2020 – MB 31.07.2020

En tant que chauffeur, vous êtes constamment sur la route. Vous avez donc souvent besoin d'espèces afin de régler certaines menues dépenses lors des trajets que vous effectuez : une boisson, une visite aux toilettes, une douche,... Afin de les financer, votre employeur peut vous remettre de la main à la main une partie de votre salaire. A cette fin, quatre conditions doivent toutefois être réunies :

1. Vous devez en faire vous-même la demande explicite.
2. Votre employeur doit marquer son accord écrit.
3. Les frais encourus sont des frais liés à l'indemnité RGPT ou à l'indemnité de séjour ou d'autres frais propres à l'employeur liés à un voyage à l'étranger. Il s'agit donc d'indemnités nettes.
4. La partie qui est payée de main à main est limitée à 200 € par mois !

Dès réception des espèces (indemnité nette), un accusé de réception est établi en deux exemplaires que votre employeur et vous signez tous les deux. Le montant net concerné doit également figurer explicitement sur la fiche de salaire.

PERSONNEL NON-ROULANT

DURÉE DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

CCT 28.09.1999 – AR 15.03.2001 – MB 03.05.2001 nouveaux régimes de travail

RÉGIME CLASSIQUE

- 38h / semaine (ou 39h avec jours de compensation rémunérés)
- Heures supplémentaires
 - o au-delà de 9 heures par jour
 - o au-delà de 40 heures par semaine

NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL → FLEXIBILITÉ (CCT 28.09.1999)

- ➔ En moyenne 38h (ou 39h avec jours de compensation rémunérés) de temps de travail par semaine, réparties sur une période de référence de 6 mois. À la fin de la période de référence, le nombre d'heures prestées ne peut pas dépasser les 988 heures de travail.
- ➔ Pas d'heures supplémentaires
 - o Moins de 10 heures de travail par jour
 - o Moins de 988 heures de travail par période de 6 mois
- ➔ Un repos de minimum 12 heures doit être accordé entre deux prestations journalières.
- ➔ Salaire hebdomadaire garanti :
Un salaire minimum garanti de 38 ou 39 heures de travail par semaine doit être prévu (CCT 09.12.1988):
 - o Pour une semaine de 5 jours : 4 x 8h (du lundi au jeudi) + 1 x 6 ou 7h (vendredi)
 - o Pour une semaine de 6 jours : 5 x 7h (du lundi au vendredi) + 1 x 3 ou 4h (samedi)
 - ➔ À la suite du passage à la semaine de 38h (depuis le 01.01.2003) : 1h de temps de travail en moins par semaine

Un autre régime de travail éventuel ne peut être instauré par l'intermédiaire du règlement de travail que s'il tient compte d'un salaire hebdomadaire garanti de 38/39 heures de travail, avec un minimum journalier de 4 heures de travail.

N'est pas considéré comme du temps de travail mais comme du **temps d'attente** (max. 2 heures par jour et 10 heures par semaine), le temps d'attente pendant lequel le travailleur est à disposition de l'employeur bien qu'il ne puisse pas effectuer de prestation en raison de l'absence du véhicule et/ou de marchandises dont il devrait s'occuper. Le temps d'attente est rémunéré au salaire horaire de base applicable pour le temps de travail.

Le temps d'attente est limité à 2 heures par jour et ne peut pas dépasser les 10 heures par semaine.

SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaire horaire de base pour le temps de travail

CCT 05.12.2006 – AR 05.03.2012 – MB 29.08.2012 – classification de fonctions
CCT 26.11.2009 – AR 30.07.2010 – MB 08.10.2010 – fixation des salaires minimums

Le salaire horaire de base est lié à la classification de fonctions suivante :

Classe	01.01.2024	38h/semaine	39h/semaine (avec 6 jours de compensation payés)
1	Magasinier type 1	€ 14,7845	€ 14,4055
2	Technicien(ne) de surface	€ 15,4725	€ 15,0745
2	Magasinier type 5	€ 15,4725	€ 15,0745
2	Magasinier type 3	€ 15,4725	€ 15,0745
2	Magasinier type 2	€ 15,4725	€ 15,0745
2	Homme à tout faire (m/f/x)	€ 15,4725	€ 15,0745
3	Magasinier type 4	€ 15,8765	€ 15,4715
3	Magasinier type 6	€ 15,8765	€ 15,4715
3	Magasinier type 7	€ 15,8765	€ 15,4715
4	Fonction de supervision dans le magasin type 1	€ 16,2825	€ 15,8650
4	Magasinier type 8	€ 16,2825	€ 15,8650
5	Fonction de supervision dans le magasin type 2	€ 16,6895	€ 16,2620
5	Contrôleur qualité	€ 16,6895	€ 16,2620
6	Fonction de supervision dans le magasin type 3	€ 17,0335	€ 16,5965
8	Fonction de supervision dans le magasin type 4	€ 17,3785	€ 16,9330

Ces salaires sont adaptés chaque année, le 1^{er} janvier, au coût de la vie en fonction de l'évolution de l'indice santé.

Les heures d'attente sont payées au salaire de base du temps de travail !

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les travailleurs engagés en tant qu'étudiants reçoivent un salaire de base fixé à un minimum de 90% du salaire horaire pour la fonction exercée.

Prime d'équipe

CCT 28.06.2007 – AR 11.03.2008 – MB 28.04.2008

Si plus d'un horaire est applicable dans l'entreprise, les travailleurs dont l'horaire débute avant 7 heures ou se termine après 19 heures ont droit à une prime d'équipe de 7,5% du salaire horaire barémique pour toutes les heures effectuées. Cette prime n'est pas cumulable avec l'indemnité pour le travail de nuit.

Travail de nuit

CCT 28.06.2007 – AR 11.03.2008 – MB 06.05.2008

Une indemnité pour travail de nuit est accordée aux travailleurs du personnel non-roulant **qui ont fourni des prestations pendant plus de 5 heures entre 20h00 et 6h00** selon les conditions suivantes :

- soit avoir été occupés au courant d'un mois civil pendant **au moins 5 jours consécutifs** dans un régime comportant des prestations de nuit (donc minimum 5 jours consécutifs avec plus de 5 h de travail fourni entre 20h00 et 06h00) ;
- soit être engagé dans un régime de travail de nuit pendant au moins la moitié des jours travaillés au cours du mois civil (à partir du premier mois de travail complet) ;
- soit sont occupés dans un régime d'équipes structuré. Dans ce cas, l'indemnité n'est accordée qu'aux travailleurs dont le travail comporte des prestations de nuit.

L'indemnité pour travail de nuit est fixée à **12,5% du salaire horaire barémique** et est octroyée pour toutes les heures (tant les heures de travail que d'attente) de la prestation de nuit fournie.

PERSONNEL DE GARAGE

SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaires horaires bruts minimaux

CCT 29.06.2004 – AR 01.09.2005 – MB 23.11.2005

Les salaires du personnel de garage sont liés à la classification de fonctions suivante. Montants à partir du 01.01.2024 :

	38h	39h
Manœuvre « service »	15,3420	15,0680
Manœuvre « service » (10 ans d'ancienneté)	16,0400	15,6430
Manœuvre « service » (20 ans d'ancienneté)	16,8465	16,4225
Manœuvre	16,0400	15,6430
Manœuvre (10 ans d'ancienneté)	16,8465	16,4225
Manœuvre (20 ans d'ancienneté)	17,6405	17,2035
Ouvrier spécialisé	17,6405	17,2035
Ouvrier qualifié 1 ^e catégorie	19,5715	19,0790
Ouvrier qualifié 2 ^e catégorie	20,5280	20,0230
Ouvrier hors catégorie	21,9800	21,4325

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les travailleurs engagés en tant qu'étudiants reçoivent un salaire de base fixé à un minimum de 90% du salaire horaire pour la fonction exercée.

Application des CCT et indexation salariale

CCT 29.06.2004 – AR 01.09.2005 – MB 23.11.2005

CCT 19.10.2017 – AR 13.06.2018 – MB 13.07.2018 (indexation des salaires)

À la suite du protocole d'accord conclu pour les années 2011 et 2012 dans le secteur du transport, les salaires du personnel de garage ont été détachés, à partir du 1^{er} janvier 2012, des salaires en vigueur au sein de la CP 112 pour les entreprises de garage et ont été liés à l'indice établi pour les salaires du personnel roulant et non-roulant au sein de la CP 140.03. Ils sont adaptés chaque année, le 1^{er} janvier, en fonction de l'évolution de cet indice santé.

Les conventions collectives de travail de la Commission paritaire 140.03, applicables au personnel non-roulant (à l'exception des salaires et indemnités spécifiques), sont aussi d'application aux travailleurs du personnel de garage employés dans les mêmes secteurs !

Régime de standby

CCT 20.01.2022 – AR 07.10.2022 – MB 21.02.2023

Dans votre entreprise, des horaires peuvent être établis pour les services de stand-by. Vous êtes alors engagé dans un système dans lequel vous ne devez pas être présent sur le lieu de travail en dehors de vos heures normales mais devez rester disponible pour répondre à d'éventuels appels d'intervention urgente.

C'est sur une base volontaire que vous pouvez adhérer au système de stand-by (dont les horaires doivent figurer dans le règlement de travail). Une fois que vous y avez adhéré, vous êtes toutefois

tenu de répondre aux appels si votre horaire de travail vous oblige à effectuer un service de stand-by.

Pour les heures de stand-by, vous recevrez une indemnité qui s'élève actuellement à **1,7835 €** minimum par heure. Si vous recevez un appel et que vous êtes effectivement déployé, vous recevrez naturellement votre salaire horaire habituel et les indemnités normales pour les prestations effectuées. Si les limites des heures de travail sont dépassées, les heures supplémentaires doivent être payées.

AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES COMMUNS

AVANTAGES OU INDEMNITÉS PAYÉS PAR L'EMPLOYEUR

Supplément d'ancienneté

*CCT 15.09.2011 – AR 14.01.2013 – MB 28.03.2013 – supplément d'ancienneté personnel roulant et non-roulant
CCT 15.03.2015 – AR 213.03.2013 – MB 10.04.2013 – supplément d'ancienneté personnel de garage*

Un supplément d'ancienneté dans l'entreprise est payé par tranches sur toutes les heures de travail/de disponibilité/de temps d'attente fournies à partir du mois au cours duquel l'ancienneté requise est atteinte. Ce supplément d'ancienneté est adapté annuellement, le 1^{er} janvier, en fonction du coût de la vie.

Supplément d'ancienneté personnel roulant et non-roulant à partir du 01.01.2024 :

Après 1 an de service dans l'entreprise	:	+ € 0,0655
Après 3 ans de service dans l'entreprise	:	+ € 0,1335
Après 5 ans de service dans l'entreprise	:	+ € 0,2015
Après 8 ans de service dans l'entreprise	:	+ € 0,2695
Après 10 ans de service dans l'entreprise	:	+ € 0,3375
Après 15 ans de service dans l'entreprise	:	+ € 0,4055
Après 20 ans de service dans l'entreprise	:	+ € 0,4735

Supplément d'ancienneté personnel de garage à partir du 01.01.2024 :

Après 1 ans de service continu dans l'entreprise : + € 0,0655

Chèques-repas et écochèques personnel non-roulant-personnel de garage

CCT 20.01.2022 – AR 07.10.2022 – MB 17.02.2023

En fonction du protocole d'accord 2015 - 2016, l'attribution des chèques-repas ou des écochèques a été modifiée :

- Si des chèques-repas étaient déjà attribués dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2016, ils ont été augmentés de 1 euro.
- Si aucun chèque-repas n'était octroyé avant 2016 mais bien des écochèques, ceux-ci ont été remplacés par des chèques-repas d'une valeur de 3,22 € dont une contribution de 1,09 € est à charge du travailleur.
- Si ni des chèques-repas ni des écochèques n'étaient déjà payés dans l'entreprise, des écochèques d'une valeur de 200 € par an ont été introduits à cette date. **Toutefois, depuis le 01.01.2022, les entreprises peuvent choisir de remplacer les écochèques par des chèques-repas** (via une CCT d'entreprise pour les entreprises disposant d'une délégation syndicale ou via un accord individuel avec les travailleurs concernés pour les entreprises ne disposant pas d'une délégation syndicale).

ECOCHÈQUES

Les travailleurs qui ont rejoint ou quitté l'entreprise au cours de l'année civile reçoivent des écochèques à la fin de l'année au prorata de leurs durée du travail et au prorata des périodes pendant lesquelles ils ont travaillé pour l'employeur au cours de l'année civile en question.

Les autres conditions d'octroi sont définies dans la convention collective de travail n°98 du CNT.

CHÈQUES-REPAS

Le nombre de chèques-repas attribués est égal au nombre de jours pendant lesquels vous effectuez un travail effectif normal ou des prestations supplémentaires. En principe, vous avez droit à un chèque-repas pour chaque jour de travail effectif (et pour les jours de congé-éducation et de formation syndicale). Cette règle s'applique également si vous travaillez à temps partiel, c'est-à-dire quel que soit le nombre d'heures que vous effectuez. Les entreprises peuvent toutefois élaborer un autre mode de calcul pour les travailleurs à temps partiel afin de déterminer le nombre de chèques-repas en fonction du nombre d'heures prestées (par le biais d'une CCT ou du règlement de travail).

Vêtements de travail

CCT 13.07.1972 – KB 21.09.1972 – 09.11.1972

Depuis 1972, il existe une CCT pour les entreprises de transport de marchandises qui oblige votre employeur à vous fournir des vêtements de travail et à les entretenir. Vous êtes seulement tenu de les traiter avec soin. Vous n'avez pas le droit d'emporter ces vêtements chez vous sans autorisation.

Votre employeur peut déroger à cette obligation en vous versant une indemnité fixée à 4,96 euros par mois depuis de nombreuses années. Toutefois, aucune cotisation sociale ni aucun précompte professionnel n'est déduit de ce montant.

Salaire pour un jour férié non travaillé

AR 28.01.2005 – MB 10.02.2005

CCT 30.09.2005 – AR 27.09.2006 – MB 20.11.2006

= calculé sur base du salaire journalier moyen obtenu en divisant tous les éléments constitutifs de la rémunération soumis à l'ONSS des 6 derniers mois, à l'exception du salaire assimilé, par le nombre de jours rémunérés bruts (fournis au cours des 6 derniers mois), à l'exception encore une fois des jours assimilés.

Ce salaire journalier moyen est multiplié par le nombre de jours ouvrables dans un trimestre, donc 65 (régime de la semaine de 5 jours) ou 78 (régime de la semaine de 6 jours) et est ensuite divisé par 13 semaines. Cela permet d'obtenir **le salaire hebdomadaire moyen**.

Le salaire hebdomadaire moyen est divisé par 38h (emploi à temps plein) ou par la durée du travail du travailleur mentionnée dans son contrat de travail (emploi à temps partiel). On obtient ainsi **le salaire horaire moyen**.

Salaire de jour férié = ce salaire horaire moyen x le nombre d'heures de travail perdues comme prévu dans l'horaire figurant dans le règlement de travail.

Précision :

- * les jours rémunérés bruts :
 - les jours pour lesquels un travail est normalement effectué
 - les jours de repos compensatoires
- * les 6 derniers mois :
 - les 6 derniers mois civils qui précèdent le mois au cours duquel le jour férié tombe
- * tous les éléments constitutifs de rémunération soumis à l'ONSS :
 - la rémunération du travail sous toutes ses formes, y compris le sursalaire
 - l'indemnité pour le temps de disponibilité
 - toutes les primes brutes, sauf la prime de fin d'année

AVANTAGES VIA LE FONDS SOCIAL DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

Prime de fin d'année

CCT 20.10.2016 – AR 30.08.2017 – MB 28.09.2017

Montant : 5 % des salaires bruts effectivement déclarés (jours assimilés compris) perçus au cours de la période s'étalant du 01.07 de l'année précédente au 31.06 de l'année en cours auprès d'un ou plusieurs employeurs du secteur. Si le seuil minimal de **2.500 €** n'est pas atteint, la prime n'est pas accordée.

Paiement : Cette prime vous est directement versée par le fonds social.

Prime syndicale

CCT 17.10.2019 – AR 21.03.2021 – MB 21.04.2021

La prime syndicale est une intervention qui couvre en partie vos frais d'affiliation auprès de la CSC.

Montant : 145 euros

Conditions d'attribution de la prime syndicale :

- Être membre de la CSC pendant la période de référence, du 01.07 de l'année précédente au 30.06 de l'année lors de laquelle vous bénéficiez de votre prime syndicale.
P.ex.: En 2023, la prime syndicale pour 2022 est payée. Vous devez avoir été membre du 01.07.2021 au 30.06.2022.
- Être membre de la CSC au moment du versement.
- Soit, chaque trimestre de la période de référence, être inscrit dans la déclaration ONSS d'un employeur du secteur avec au minimum les prestations suivantes :
 - ➔ 42 jours de travail salarié ou jours assimilés dans la semaine de 5 jours
 - ➔ 50 jours de travail salarié ou jours assimilés dans la semaine de 6 joursSoit être déclaré à l'ONSS au cours de la période de référence avec un salaire brut d'au moins **3.718,40 €** par un ou plusieurs employeurs du secteur.

Paiement :

La prime syndicale vous est directement versée par la CSC-Transcom. Chaque travailleur au sein du secteur reçoit annuellement (souvent avec les documents pour leur prime de fin d'année) un formulaire de légitimation pour la prime syndicale du Fonds social du Transport et de la Logistique. *Si vous remplissez toutes les conditions susmentionnées*, vous pouvez introduire ce document dans n'importe quel centre de services de la CSC. Celui-ci sera envoyé à votre secrétariat régional de la CSC-Transcom où vos données seront encodées dans le système national par le personnel administratif. Le paiement sera alors effectué automatiquement.

Allocation supplémentaire pour raison de maladie

CCT 15.09.2011 – AR 20.12.2012 – MB 01.03.2013

Si vous n'êtes pas apte à travailler pendant une période prolongée en raison d'une maladie ou d'un accident, vous pouvez recevoir une allocation supplémentaire en 5 tranches (à moins que votre incapacité de travail soit due à une maladie professionnelle ou à un accident de travail).

- Conditions :**
- Au moins 60 jours d'incapacité ininterrompue de travail
 - Avoir été au service d'un employeur du secteur pendant au moins 1 année ininterrompue au moment de la réception de l'incapacité
 - Bénéficiaire des allocations primaires d'incapacité de travail

Montant :

	Fin maladie en 2021	Fin maladie en 2022	Fin maladie en 2023	Fin maladie en 2024
Après 60 jours-calendrier	: € 99,99	€ 103,20	€ 114,51	€ 116,60
Après 120 jours-calendrier	: + € 99,99	+ € 103,20	+ € 114,51	+ 116,60
Après 180 jours-calendrier	: + € 99,99	+ € 103,20	+ € 114,51	+ 116,60
Après 240 jours-calendrier	: + € 99,99	+ € 103,20	+ € 114,51	+ 116,60
Après 300 jours-calendrier	: + € 99,99	+ € 103,20	+ € 114,51	+ 116,60
Après 360 jours-calendrier	: <u>+ € 99,99</u>	<u>+ € 103,20</u>	<u>+ € 114,51</u>	<u>+ 116,60</u>
Total maximum	: € 599,94	€ 619,20	€ 687,06	€ 699,60

Païement :

Cette allocation est versée par l'employeur, qui peut réclamer les montants concernés auprès du fonds social via un formulaire de demande prévu à cet effet. L'allocation supplémentaire pour cause de maladie est aussi adaptée annuellement au coût de la vie, au 1^{er} janvier.

Prime de départ

CCT 21.12.2023

Lors de votre départ en pension ou lorsque vous perdez votre emploi avec un complément d'entreprise (RCC = anciennement prépension), votre employeur vous verse également une prime de départ de **128,83 €**.

Conditions :

- Être employé chez un employeur du secteur au moment de la réception de la pension de retraite ou RCC.
- Au cours des 10 dernières années, avoir été employé au moins 5 ans chez un ou plusieurs employeurs du secteur.

Païement :

Cette prime est versée par l'employeur, qui peut réclamer le montant concerné auprès du fonds social via un formulaire de demande prévu à cet effet.

Indemnisation accident mortel du travail ou décès sur le lieu de travail

CCT 14.11.2023

Si vous êtes victime d'un accident mortel du travail ou que vous décédez sur votre lieu de travail, votre(vos) proche(s) peut/peuvent recevoir une indemnisation de 5.000 € destinée à couvrir tout ou une partie des frais funéraires. La personne qui prend en charge les frais funéraires (et au nom de laquelle figure la facture) ne doit remplir que le formulaire adéquat (à télécharger sur le site Internet du Fonds social ou à se procurer auprès d'un de nos secrétariats) et d'y joindre les preuves nécessaires de paiement.

Le RCC : système de chômage avec complément d'entreprise

Toutes les informations sur le système de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension) sont résumées dans la rubrique « Législation sociale et européenne » de ce guide d'information. Vous y trouverez les procédures à suivre et les conditions d'attribution, ainsi que la manière dont le RCC sera calculé dans le secteur du transport de marchandises et de la logistique.

L'assurance pour perte ou détérioration de vos effets personnels (personnel roulant)

CCT 26.11.2009 – AR 10.09.2010 – MB 18.10.2010

Le FSTL prévoit une intervention si vos effets personnels ont été détériorés indépendamment de votre volonté pendant un déplacement de service avec un véhicule de société entre autres en raison d'un accident de la route, d'un incendie, d'une explosion, d'un dégât des eaux, d'un vol avec violence,.... Le montant maximal pouvant vous être remboursé s'élève à **2030,45 €** à partir du 01.01.2024.

Quels sont les effets personnels assurés ?

- Les effets personnels que vous emportez dans votre véhicule de société lors de votre mission de service et qui sont endommagés à la suite d'un accident de la route, d'un incendie ou d'un vol avec effraction, et ce, si votre bagage se trouve en dehors de votre champ de vision mais dans un véhicule complètement fermé.
En Italie, le vol avec effraction n'est couvert que la nuit à la condition que le véhicule soit équipé d'un système d'alarme reconnu, activé au moment du vol.
- Le bagage sous votre surveillance et les objets et vêtements portés sur le corps, si le dommage est causé par un incendie, une explosion, une catastrophe naturelle (y compris dégât des eaux) ou un vol avec violence.
- Vos effets personnels lors d'un accident de travail.

Certains domaines ne sont pas couverts par la garantie : par exemple, les dommages causés par des actions volontaires, l'ivresse, l'utilisation de stupéfiants,....

Comment procéder ?

En cas de dommage, il convient d'immédiatement faire rédiger un procès-verbal **par les autorités locales et de prévenir le Fonds Social Transport et Logistique endéans les 48 heures** au **02/424.30.80**. Assurez-vous de pouvoir présenter les documents nécessaires pour le traitement de votre dossier et de pouvoir prouver la nature et l'ampleur du dommage. Conservez si possible la preuve d'achat du bagage volé ou endommagé si elle est à votre nom. Lors du remboursement de la valeur d'achat de vos biens endommagés ou volés, le fonds social tient compte d'une dépréciation de 10% par année entamée pour âge ou usure. Si vous n'êtes pas d'accord avec le montant estimé, vous pouvez faire appel à des experts

Le contrat d'assistance EUROP ASSISTANCE pour les déplacements professionnels (personnel roulant)

CCT 16.02.2012 – AR 05.04.2013 – MB 02.05.2013

En tant que chauffeur ou accompagnateur, vous êtes couvert **24 h/24, 7 j/7** lors de vos déplacements de service. Cette protection est valable en Belgique dès lors que le véhicule se trouve à plus de 10 kilomètres de l'entreprise. L'Europe est concernée sous le contrat d'assistance, à l'exception des pays en guerre (civile) et où la libre circulation des personnes n'est pas autorisée.

Les garanties sont les suivantes :

ASSISTANCE MÉDICALE AUX CHAUFFEURS ET ACCOMPAGNATEURS

- Transport/rapatriement des malades ou blessés
- Visite à un membre de la famille (frais de voyage)
- Remboursement des frais médicaux à l'étranger (maximum 5.000 euros)
- Si nécessaire, un chauffeur pour venir chercher le camion

INTERVENTION LORS D'UNE MISSION

- Perte ou vol de documents de travail ou d'effets personnels
- Service de traduction
- Assistance en cas de poursuites judiciaires à l'étranger
- Retour anticipé en raison d'un événement familial urgent imprévu
- Communication de messages urgents à la suite d'un événement couvert

ASSISTANCE AUX VÉHICULES ASSURÉS

- Organisation du service d'assistance/service de remorquage
- Envoi de pièces et/ou d'un technicien
- Retour du chauffeur en attente de la réparation au-delà de 2 jours en Belgique puis 5 jours à l'étranger
- Transport/rapatriement du véhicule assuré

Lorsqu'en tant que chauffeur, vous avez besoin d'espèces (en lien avec la mission), Europ Assistance peut avancer le montant nécessaire, notamment pour pouvoir payer une amende ou pour pouvoir mettre du carburant en cas de non-fonctionnement de la carte-carburant.

COMMENT CONTACTER EUROP ASSISTANCE POUR UNE ASSISTANCE?

- Par téléphone :
 - Appeler le 02/533 77 77 depuis la Belgique
 - Appeler le +32/2/533 77 77 depuis l'étranger
- Par fax :
 - Envoyer un fax au 02/533 77 75 depuis la Belgique
 - Composer le +32/2/533 77 75 depuis l'étranger

Important :

Le numéro du contrat d'assistance est le 7200000815. Il doit systématiquement être communiqué dans les demandes d'assistance ! Le numéro ONSS de l'entreprise sera également demandé !

Assurance hospitalisation gratuite (hospitalisations privées)

CCT 25.09.2009 – AR 26.01.2010 – MB 03.03.2010

Tous les travailleurs du secteur sont automatiquement et gratuitement inclus dans l'assurance hospitalisation AG Insurance pour autant qu'ils aient été au service d'un ou plusieurs employeurs du secteur depuis au moins 6 mois consécutifs ininterrompus. Il nous est impossible de reprendre l'ensemble de la police dans ce guide d'information. Voici donc brièvement les frais qui sont remboursés :

- Les frais de l'hospitalisation médicale nécessaire dans l'hôpital (séjour, honoraires, soins palliatifs,...) et ce, également pour une seule journée d'hospitalisation (forfaits).
- Les frais des médicaments, honoraires et éventuelles prothèses ou appareils orthopédiques (dans la limite de l'intervention de la mutuelle) dans la période de 2 mois avant et de 6 mois après l'hospitalisation.

- Les coûts des maladies lourdes reprises dans la nomenclature de l'INAMI.
- Les hospitalisations à l'étranger et autres frais pouvant survenir à l'étranger.
- Si vous désirez une chambre individuelle, vous devez tenir compte d'une franchise de 175 euros par année d'assurance.

Ce résumé n'est pas exhaustif. Vous trouverez la police d'assurance et les autres conditions sur le site de la CSC-Transcom et du FSTL !

L'assurance hospitalisation fonctionne avec un système de tiers-payant. Quelques semaines après votre adhésion (soit 6 mois après votre entrée dans le secteur), vous recevez une carte Medi-Assistance sur laquelle figurent les données de l'assureur. S'il s'agit d'une hospitalisation planifiée, informez-en au plus vite AG-Insurance (de préférence 2 semaines à l'avance) par le biais de :

- www.agemployeebenefits.be ou www.mediassistance.be
- Ou contactez le numéro de téléphone 078 15 50 30 ou de l'étranger +32 (0)78 15 11 70

Vous recevrez ensuite une lettre de confirmation (Hospipass). Remettez cette lettre à l'accueil de l'hôpital le jour de l'hospitalisation. **Cela vous évite de devoir avancer les frais ; la facture d'hôpital est réglée directement par AG Insurance à l'hôpital !**

Votre droit aux interventions via AG Insurance se termine après 6 mois à compter du moment où vous n'êtes plus éligible, par exemple en raison d'un départ de poste, d'une interruption de carrière complète ou de crédit-temps, à moins que vous ne repreniez votre poste ou que vous ne redeveniez actif dans le secteur au cours de cette période de 6 mois.

Si vous perdez votre droit à l'assurance hospitalisation en quittant le secteur, vous pouvez le prolonger à titre individuel sans formalité médicale supplémentaire ou primes supplémentaires, à condition que vous en ayez été bénéficiaire pendant les deux dernières années sans interruption.

Vous avez également la possibilité de préfinancer la prime individuelle de manière que le prolongement individuel ne se fasse pas sur la prime correspondant à votre âge au moment du départ, mais sur la prime correspondant à votre âge au moment où vous avez commencé le préfinancement. Dans le système des assurances hospitalisation, les jeunes paient en effet beaucoup moins que les personnes plus âgées.

Les membres de votre famille ne sont pas couverts par l'assurance hospitalisation sectorielle. Pour cela, vous devez souscrire une police individuelle. Un devis peut être demandé à continuation@aginsurance.be ou au 02/664.10.35.

Obtention du permis de conduire C et/ou CE et/ou de la qualification de base C

CCT 18.01.2024

Vous êtes employé en tant que personnel non-roulant et vous souhaitez obtenir votre permis de conduire un camion ou vous connaissez quelqu'un qui souhaite travailler en tant que chauffeur dans le secteur ? Le secteur est à la recherche de chauffeurs bien formés et qualifiés.

Une intervention du Fonds Social Transport et Logistique est prévue pour les **employeurs** (via un formulaire de demande spécial et les justificatifs nécessaires) dans les frais liés à un nombre de formations professionnelles pour conducteurs de camion. Cela est valable pour les travailleurs déjà en service mais aussi pour les travailleurs qui seront en service juste après l'obtention de leur permis de conduire.

Cela concerne les formations suivantes :

- La formation de base obligatoire dans une école de conduite et les examens légaux pour l'obtention d'un permis de conduire C (maximum 1.725 €).

- La formation de base obligatoire dans une école de conduite et les examens légaux pour l'obtention d'un permis de conduire CE (maximum 1.500 €).
- L'obtention de la qualification de base aptitude professionnelle groupe C (maximum 500 €).

L'employeur peut également obtenir une intervention financière pour un demandeur d'emploi inscrit si une ou plusieurs de ces formations est/sont suivies via VDAB/FOREM-ACTIRIS/Bruxelles formation ou ADG....

Remboursement des frais médicaux

CCT 19.10.2023

Votre employeur prend en charge l'ensemble des frais de l'examen des yeux, de l'examen médical et de l'adaptation du permis de conduire à condition que vous soyez en service au sein de l'entreprise depuis au minimum trois mois et que vous le soyez encore trois mois après l'examen. Il peut demander une intervention du fonds social.

Remboursement des frais de formation ADR

CCT 21.11.2013 – AR 01.07.2014 – MB 08.09.2014

LES TRAVAILLEURS POUR QUI LE CERTIFICAT DE FORMATION ADR EST UNE NÉCESSITÉ À L'EXERCICE DE LEUR FONCTION

L'employeur prend obligatoirement en charge pour ses travailleurs, une fois par période de validité, les frais de formation ADR et/ou d'examens de rattrapage, si le certificat de formation ADR est nécessaire à l'exercice de leur fonction et que la durée de validité commence pendant leur entrée en activité ou maximum 6 mois avant. Cela est donc valable pour les travailleurs qui doivent suivre une formation de base ou la formation complémentaire tous les 5 ans.

Pour ces frais, l'employeur peut obtenir, via un formulaire de demande spécial, une intervention du fonds social. Par ailleurs, si en tant que travailleur vous suivez entre-temps une autre formation supplémentaire, une intervention est prévue pour votre employeur dans le cadre du système de formation continue (ci-dessous).

LES TRAVAILLEURS POUR QUI LE CERTIFICAT DE FORMATION ADR N'EST PAS UNE NÉCESSITÉ À L'EXERCICE DE LEUR FONCTION

Même si vous ne devez pas disposer d'un certificat ADR, être au courant de la législation ADR peut constituer un avantage. Si votre employeur prend les frais à sa charge, celui-ci peut également demander une intervention du fonds social (à la condition que vous ayez été en service dans le secteur au moins un jour).

Les heures de formation ADR suivies pendant ou en dehors des horaires de travail sont payées à 100 % en tant que temps de travail !

Formation continue

CCT 16.02.2023

L'apprentissage tout au long de la vie est un pilier important du deal pour l'emploi de 2022. Celui-ci prévoit pour les entreprises belges un certain nombre de nouvelles obligations concernant le plan de formation annuel et le droit individuel à la formation. Dans le secteur du transport et de la logistique, une CCT a été conclue à cette fin le 16 février 2023, fixant le cadre de ce plan de formation et définissant une trajectoire de croissance vers le nombre de jours de formation requis par la loi auquel chaque travailleur du secteur a droit.

PLAN DE FORMATION

Toute entreprise employant 20 travailleurs ou plus doit établir chaque année un plan de formation, ce qui permet aux travailleurs d'avoir une vue d'ensemble des formations qui peuvent être proposées et des groupes cibles auxquels les différentes formations sont destinées.

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Votre employeur doit accorder à chaque travailleur à temps plein au moins 2 jours de formation par an en moyenne en 2024 (plus si un droit à la formation plus élevé est déjà prévu). Dans les entreprises de plus de 10 travailleurs et de moins de 20 travailleurs, un droit individuel à la formation d'un jour de formation par an s'applique. Si vous travaillez dans une entreprise de moins de 10 travailleurs, le droit à la formation n'est pas prévu.

Les formations formelles et informelles entre en ligne de compte. Toutefois, des formations générales sont exclues. La formation doit être en rapport avec la profession et la fonction des participants et doit clairement viser à accroître les qualifications professionnelles des travailleurs. En ce qui concerne le contenu de la formation, l'employeur peut choisir une formation spécifique à l'entreprise ou divers modules de formation proposés par le fonds social ou d'autres institutions de formation reconnues. Il n'est d'ailleurs pas obligatoire pour votre entreprise de confier ces formations à des organisations externes. Elles peuvent également être dispensées par le personnel de l'entreprise (si reconnu !).

Pour le personnel roulant, les jours de formation peuvent également être utilisés pour la formation continue de 35h qui doit être suivie tous les 5 ans dans le cadre de la directive européenne relative à l'aptitude professionnelle. Étant donné que l'employeur doit veiller à ce que chaque chauffeur titulaire d'un permis de conduire C / CE ait suivi cette formation avant la date d'expiration du code 95, l'obligation minimale d'un jour de formation par an (personnel roulant) s'applique également aux employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs.

Votre employeur n'est pas tenu de payer lui-même l'intégralité des formations proposées. Chaque année, le Fonds Social Transport et Logistique accorde un budget de formation à chaque entreprise du secteur, celui-ci étant calculé sur base du nombre de travailleurs de l'entreprise. Pour pouvoir solliciter le budget de formation, l'entreprise soumet au préalable le plan de formation professionnelle susmentionné à l'approbation du FSTL. Si l'entreprise comporte des organes de concertation (conseil d'entreprise, comité Prévention et Sécurité ou délégation syndicale), l'organe de concertation le plus haut doit signer le plan de formation professionnelle. Ainsi, votre représentant a également son mot à dire dans le type de formation donnée.

Dans le cadre de la formation continue prévue par la directive européenne relative à l'aptitude professionnelle, une fois que vous avez suivi les 35 heures obligatoires (5 jours pouvant être répartis sur 5 ans), un code communautaire 95 est apposé sur votre permis de conduire après la sous-catégorie pour laquelle votre aptitude professionnelle est valable, ainsi que la date d'expiration de votre permis. Votre employeur est **tenu** de vous donner le temps et les moyens d'accomplir vos 35 heures d'aptitude professionnelle avant cette date. Cela vous évite de devoir payer vous-même les frais d'obtention du certificat d'aptitude professionnelle et de vous retrouver soudainement devant le fait accompli que votre permis de conduire a expiré et que vous ne pouvez plus travailler en tant que conducteur professionnel.

Les heures de formation permanente sont payées par l'employeur en tant qu'heures de travail à 100 % du salaire horaire réel (également en dehors des heures de travail, par exemple le samedi ou autres jours de repos). Cependant, les heures de formation en dehors des heures de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée de travail (heures supplémentaires).

Lors de la conclusion de la nouvelle CCT, deux autres obligations légales importantes ont été explicitement incluses :

- Les certificats originaux des formations suivies doivent être remis au travailleur et ne peuvent être laissés dans l'entreprise.
- Si la formation nécessite un déplacement supplémentaire, celui-ci sera remboursé en fonction des indemnités de déplacement habituelles dans le secteur (ci-dessous).

TRAJECTOIRE DE CROISSANCE

Le droit individuel à la formation dans les entreprises de 20 travailleurs et plus sera progressivement élargi selon un trajectoire de croissance comme suit :

- 2023 : 2 jours pour un travailleur à temps plein
- 2025 : 3 jours pour un travailleur à temps plein
- 2027 : 4 jours pour un travailleur à temps plein
- 2030 : 5 jours pour un travailleur à temps plein

Formation syndicale

CCT 15.09.2011 – AR 21.12.2012 – MB 23.01.2013

En cas de problèmes avec votre employeur ou pour plus d'informations sur votre salaire et vos conditions de travail, vous pouvez, dans la plupart des entreprises, contacter les délégués syndicaux de la CSC-Transcom, qui sont soit élus lors des élections sociales qui ont lieu tous les 4 ans, soit nommés par nos permanents. Il est également important pour vous que ces délégués syndicaux reçoivent une formation suffisante pour pouvoir vous écouter et vous aider à répondre à toutes vos questions. Par ailleurs, votre employeur trouve également son compte à avoir des travailleurs bien informés. Une CCT au sein de la commission paritaire pour le transport et la logistique règle les conditions et le paiement des formations pour tous les représentants des travailleurs.

CONDITIONS

Chaque membre effectif et suppléant des comités d'entreprise, des comités pour la prévention et la protection au travail et des délégations syndicales a droit à quatre (4) jours d'absence payés par l'employeur par mandat, chaque année, pour participer à des cours de formation organisés par les syndicats.

PAIEMENT PAR JOUR

- Pour le personnel roulant à temps plein : 8 heures de travail + 2 heures de disponibilité.
- Pour le personnel non-roulant à temps plein : salaire de jour férié.
- Montant proportionnel pour les travailleurs à temps partiel.

Les jours de droit à la formation syndicale peuvent, pour les mandataires **effectifs**, être groupés par entreprise et par organisation syndicale de manière que les mandataires effectifs ayant déjà épuisé leur nombre normal de jours de formation syndicale puissent tout de même prendre des jours si d'autres mandataires effectifs de leur organisation syndicale n'ont pas pris les jours (ou une partie des jours) auxquels ils ont droit. Cependant, le nombre de jours maximal par an et par mandat est fixé à 6.

Votre employeur peut demander un remboursement de ces jours de formation syndicale auprès du fonds social. Les charges patronales peuvent également lui être remboursées. La demande (signée par le permanent de la CSC-Transcom) doit être transmise à l'employeur au moins 14 jours avant l'absence planifiée.

Lors des négociations pour les années 2013 et 2014, nous avons finalement obtenu qu'en cas de reprise d'une entreprise, les mandats de l'organisation syndicale soient maintenus jusqu'aux élections sociales suivantes.

Remboursement des coûts de la carte de conducteur pour le tachygraphe numérique (personnel roulant)

CCT 18.04.2013 – AR 28.04.2014 – MB 22.08.2014

Votre employeur est tenu de vous rembourser une fois par période de validité (5 ans) les frais d'émission de la carte de conducteur si, au moment de la délivrance de la carte de conducteur, vous êtes déjà actif dans le secteur. Celui-ci peut demander une intervention du fonds social pour récupérer ce coût.

Accompagnement psychologique en cas d'événements traumatisants

CCT 04.07.2006 – AR 24.10.2006 – MB 20.11.2006

Agression, vol (à main armée), accident de la circulation, cambriolage, enlèvement,... Tous ces événements peuvent être à l'origine d'un traumatisme psychologique. Les réactions de stress peuvent durer des jours, des semaines, voire des mois, et gêner gravement les victimes dans leur fonctionnement. Les travailleurs du secteur du transport et de la logistique confrontés à de tels événements choquants peuvent faire appel aux services d'une entreprise spécialisée (POBOS) pour obtenir un accompagnement psychologique. Vous-même, un membre de votre famille ou votre employeur pouvez appeler gratuitement le numéro de téléphone fourni. Vous avez droit à une 1^{er} entretien d'accueil. Si le psychologue ou le psychothérapeute le juge nécessaire, 2^{es} entretiens d'accueil supplémentaires suivront.

Tous les travailleurs du secteur reçoivent une carte plastifiée sur laquelle figure le numéro de téléphone de ce service complémentaire ainsi que les données relatives à la procédure d'inscription.

Numéro d'urgence gratuit : 0800/ 11.0.11.

Deuxième pilier de pension transport et logistique

CCT 22.11.2018 – AR 06.06.2019 – MB 19.06.2019

Après de longues années de négociation, nous avons enfin pu, le 15 septembre 2011, apposer notre signature à la CCT instaurant un plan de pension complémentaire pour tous les travailleurs du secteur du transport et de la manutention de marchandises. Ce plan de pension est instauré par le Fonds Social Transport et Logistique qui assure son financement. Il est mis en œuvre et géré par un Organisme de Financement de Pensions (dit OFP) nommé Fonds de pension Transport et Logistique (ou en abrégé « Pensio TL »).

Le plan de pension est entièrement financé par une cotisation patronale de l'employeur s'élevant à 0,92 % du revenu ouvrant droit à pension (avec une cotisation patronale minimum garantie de 80 euros par trimestre) perçue directement par l'ONSS (au prorata pour les temps partiels ou pour les travailleurs n'ayant pas encore travaillé un trimestre complet).

COMMENT EST CONSTRUIT VOTRE 2^{ÈME} PILIER DE PENSION ?

Les cotisations pour le plan de pension sont versées, par trimestre, sur un compte individuel ouvert spécialement pour vous et auquel s'applique un taux de rendement minimal – fixé légalement – de 1,75 % actuellement. Vous pouvez prétendre à votre capital de pension acquis au plus tôt à l'âge de 60 ans et au moment de votre départ à la retraite ou RCC. Ce capital sera versé sous forme d'un versement unique ou sous forme de rente. Vous pouvez prétendre à vos droits de pension acquis si vous avez déjà travaillé au moins 1 an dans le secteur.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE DÉCÈS PRÉMATURÉ ?

Si vous décédez avant votre pension ou prépension, un **capital décès** est versé à votre(vos) bénéficiaire(s). Il peut s'agir de votre partenaire, de vos enfants, petits-enfants, bénéficiaires testamentaires ou héritiers légaux (à l'exclusion de l'État) ou autres bénéficiaires signalés par écrit. Si aucun bénéficiaire n'est signalé, les réserves obtenues restent dans le Pensio TL. Le capital décès peut également être versé sous forme de capital unique ou sous forme de rente.

QUE SE PASSE-T-IL SI VOUS NE TRAVAILLEZ PLUS DANS LE SECTEUR ?

Lorsque vous quittez le secteur et que vous n'êtes pas au service d'un employeur du secteur du transport ou de la logistique endéans les deux trimestres suivants, plusieurs possibilités se présentent :

- Vous pouvez transférer vos réserves acquises (au besoin complétées jusqu'au montant garanti légalement, à savoir 1,75 %) vers l'institution de pension de votre nouvel employeur.
- Vous pouvez également les transférer vers la **structure d'accueil** du système de pension sectoriel auprès d'Intégrale.
- Vous pouvez les transférer vers une institution de pension de votre choix.
- Vous pouvez les laisser dans le Pensio TL. Ceci se fait automatiquement, à moins que vous n'ayez communiqué l'un des choix précédents par écrit !

LA STRUCTURE D'ACCUEIL

Lorsque vous quittez le secteur, vous pouvez toujours prétendre à vos droits de pension acquis (naturellement, uniquement au moment de la pension ou RCC et au plus tôt à partir de vos 60 ans) si vous avez été actif dans le secteur pendant au moins un an. Les organisations syndicales et patronales au sein du Fonds Social du Secteur Transport et Logistique ont conclu un accord d'assurance avec Intégrale afin de reprendre, sur demande, un certain nombre de tâches relatives à la mise en œuvre adéquate et à la gestion des réserves acquises lorsque vous quittez ou intégrez le secteur et ce, dans les cas suivants :

- Si vous souhaitez transférer la gestion des réserves acquises auprès d'un ou plusieurs employeurs d'un autre secteur vers Pensio TL.
- Pour la gestion de l'allocation sous forme de rente, si vous l'avez choisi et que vous ne souhaitez pas reprendre le capital pension ou décès en une seule fois. Si vous quittez le secteur et souhaitez transférer vos réserves acquises vers la structure d'accueil, même au moment de la démission ou par après.
- Pour la gestion d'une éventuelle suite individuelle de la constitution à la pension complémentaire si vous quittez le secteur (et que vous ne bénéficiez plus d'aucun versement du secteur).

OPTING OUT

Les employeurs qui organisaient déjà leur propre plan de pension – au moins équivalent au système de pension complémentaire sectoriel – pour tous les travailleurs de leur entreprise pouvaient poursuivre ce système de pension propre. Afin de (continuer à) bénéficier de cette exonération, ils doivent annuellement prouver l'équivalence (continue) de leur plan d'entreprise par une « attestation d'actuaire ».

QUELQUES FORMALITÉS

Si vous partez en pension légale

Dès que Pensio TL reçoit, par l'intermédiaire de la banque carrefour de la sécurité sociale, la notification de votre date de pension, au plus tard au cours du mois précédant votre 65^e anniversaire, vous recevez automatiquement une lettre de Pensio TL comprenant des informations et le calcul de la somme actuellement disponible du capital de pension complémentaire (en tenant compte des retenues INAMI, solidarité et précompte professionnel). Il vous suffit de renvoyer à PRO PENSIO le formulaire « Liquidation de la prestation du capital lors de la pension » dûment complété et accompagné des annexes nécessaires.

Si vous vous retrouvez sans emploi avec complément d'entreprise (RCC)

Si vous êtes licencié via le système de chômage avec complément d'entreprise, vous devez en avvertir vous-même Pensio TL via le formulaire « avis RCC ».

En cas de décès avant l'âge de la pension

Dès que Pensio TL reçoit, par l'intermédiaire de la banque carrefour de la sécurité sociale, la date de votre décès, Pensio TL envoie automatiquement une lettre à l'adresse des bénéficiaires avec les informations utiles et le formulaire adéquat. Ce formulaire doit être renvoyé à PRO PENSIO dûment complété et accompagné d'une copie de l'acte de notoriété ou la déclaration de dévolution héréditaire.

Chaque année, au cours du mois de novembre/décembre, le fonds de pension Pensio TL vous informera de la situation de votre pension complémentaire. Vous pourrez ainsi suivre de manière précise la constitution de votre pension complémentaire.

Crédit-temps

Chaque année, le régime du crédit-temps et des emplois de fin de carrière est modifié. Les gens doivent, coûte que coûte, continuer à travailler plus longtemps, alors que les systèmes existants pour alléger la pression au cours de la carrière sont de plus en plus supprimés. Le crédit-temps sans motif a complètement disparu. Il reste toutefois un certain nombre de possibilités de prendre un crédit-temps avec motif par exemple pour s'occuper d'un enfant ou d'un membre de sa famille malade, mais là aussi, la réglementation est régulièrement adaptée, de sorte que de moins en moins de travailleurs y ont droit, et dans des conditions de moins en moins bonnes.. Notre gouvernement a également l'intention de continuer à relever l'âge d'accès à des emplois de fin de carrière jusqu'à ce que ce système disparaisse complètement. La CSC y est fermement opposée. Par ailleurs, les allocations pour crédit-temps ne sont pas très élevées. Pour de nombreuses personnes, il est donc financièrement impossible d'utiliser le crédit-temps.

Vous trouverez la réglementation sur le crédit-temps dans le chapitre « Législation sociale » qui figure plus loin dans ce guide d'information. Au sein de la commission paritaire du transport et de la logistique, nous sommes parvenus, du moins ces dernières années, à conclure les CCT nécessaires pour rendre possible ce qui reste de ce système dans le secteur.

CCT gaz toxiques

CCT 13.02.2014 – AR 09.10.2014 – MB 28.11.2014

Au sein du Fonds Social Transport et Logistique, les partenaires sociaux ont mis au point une campagne de sensibilisation pour attirer davantage l'attention des entreprises et des travailleurs sur le danger des gaz toxiques dans les conteneurs de mer provenant hors de l'Europe. Parfois, des gaz sont injectés dans la cargaison pour la protéger contre la vermine et la moisissure. Ces gaz peuvent s'échapper de la cargaison pendant le transport ou s'échappent de l'emballage. Les travailleurs qui ouvrent les conteneurs peuvent être pris de vertige, souffrir de maux de tête ou d'irritation de la peau. Les personnes fréquemment exposées aux gaz toxiques risquent de contracter un cancer et/ou de souffrir d'une atteinte du système nerveux central. Le danger est d'autant plus grand que certains gaz nuisibles sont parfois inodores voire dégagent une odeur agréable.

Le 13 septembre 2010, les employeurs et nous avons convenu que la problématique des « gaz toxiques dans les conteneurs » dans les entreprises concernées du secteur fera obligatoirement partie du Plan annuel d'Action pour la Prévention et la Protection au Travail. Lors des négociations pour les années 2013 et 2014, il a été ajouté que ce plan de prévention pourra être consulté dans l'entreprise par les permanents de l'organisation syndicale.

RÈGLEMENT EUROPÉEN RELATIF AUX TEMPS DE CONDUITE ET DE REPOS

TEMPS DE CONDUITE	Max. 9 h par jour (maximum 10 h, 2 x par semaine). Max. 56 h par semaine. Max. 90 h par 2 semaines.
NOMBRE DE JOURS CONSÉCUTIFS DE CONDUITE	6 jours
TEMPS DE REPOS JOURNALIER (ininterrompu) 1 CONDUCTEUR	Min. 11 h par 24 h. Repos hebdomadaire réduit de 9 h minimum, max. 3x/semaine. Le temps de repos peut être scindé mais doit alors totaliser 12 h obligatoires de repos, pouvant être divisées en <u>2 périodes</u> d'au moins 3 h pour la première et d'au moins 9 h pour la deuxième.
TEMPS DE REPOS JOURNALIER EN CAS DE DOUBLE ÉQUIPAGE	Au moins 9 h par période de 30 h (véhicule à l'arrêt).
TEMPS DE REPOS JOURNALIER À BORD D'UN TRAIN OU D'UN BATEAU	A condition de disposer d'un couchage convenable, le repos journalier normal (11 h) peut être interrompu 2x par d'autres activités ne peuvent pas durer plus d'1 h chacune. Le repos du week-end peut être interrompu 2X pour monter et descendre du bateau/train, avec un max. d'une heure (à condition qu'il y ait suffisamment d'installations de couchage).
TEMPS DE REPOS HEBDOMADAIRE	Sur 2 semaines consécutives : ○ min. 2 x 45 h (1 par semaine) OU ○ 1 x 45 h + temps de repos réduit d'au moins 24 h La réduction du temps de repos est possible mais doit être compensée par une période de repos ininterrompue équivalente devant être prise avant la fin de la 3 ^e semaine et après un autre temps de repos d'au moins 9 h. Un temps de repos hebdomadaire ne peut pas commencer plus tard qu'à la fin de 6 périodes de 24 h à compter de la fin du temps de repos hebdomadaire précédent. <i>Un conducteur international ne peut prendre que 2 repos hebdomadaires réduits consécutifs en dehors de l'État membre d'établissement (+ au moins 2 temps de repos normaux sur 4 semaines consécutives).</i>
REPOS LOIN DU POINT D'ATTACHE	Un repos journalier et un temps de repos hebdomadaire réduits peuvent être pris dans le véhicule loin du point d'attache à condition que le véhicule soit à l'arrêt et qu'il dispose d'un couchage convenable. Cette disposition ne s'applique pas au repos hebdomadaire normal (voir ci-dessous).
PAUSES OU INTERRUPTIONS	Minimum 45 minutes après un temps de conduite de max. 4 h 1/2. OU 2 interruptions, dont 1 d'au moins 15 minutes suivie d'une deuxième d'au moins 30 minutes, réparties sur la période de 4 h 1/2 ou immédiatement après.

TRAJET DE ET VERS LE VÉHICULE	Le temps nécessaire permettant au conducteur de se rendre avec un véhicule privé au lieu où se trouve le bus ou le camion, si celui-ci est stationné loin du domicile du conducteur ou de son point d'attache habituel, est considéré comme une « autre activité » (et donc du temps de travail). Si le conducteur effectue ce déplacement en train/bateau, ce temps ne peut en aucun cas être considéré comme du temps de repos ou une interruption, sauf si le conducteur peut disposer d'un couchage.
DÉROGATION AUX TEMPS DE CONDUITE ET DE REPOS	Le conducteur peut déroger aux temps de conduite et de repos pour pouvoir atteindre un point d'arrêt approprié : <ul style="list-style-type: none"> ○ De manière à assurer la sécurité des personnes, du véhicule ou de son chargement ○ Pour autant que cela ne compromette pas la sécurité routière ○ Pour autant qu'à l'arrivée à ce point d'arrêt, le conducteur inscrive le motif de la dérogation sur la feuille d'enregistrement ou une sortie imprimée de l'appareil de contrôle ou dans le registre de service.
INTERDICTION DU REPOS HEBDOMADAIRE EN CABINE ET DU RETOUR DU CHAUFFEUR	Une des premières règles du Paquet Mobilité européen est entrée en vigueur le 20.08.2020 : les conducteurs ne sont plus autorisés à passer leur repos hebdomadaire dans la cabine de leur camion. L'employeur doit leur offrir des conditions d'hébergement décentes, avec des installations sanitaires et de couchage adéquates. En outre, les conducteurs doivent rentrer chez eux ou dans les locaux de leur employeur toutes les quatre semaines. (Le véhicule lui-même doit retourner dans le pays d'immatriculation toutes les huit semaines depuis le 2 février 2022).
PASSAGES DE FRONTIÈRES	Depuis le 2 février 2022, vous êtes tenu, en tant que conducteur, d'enregistrer dans votre tachygraphe, à chaque passage de frontière, le code du pays dans lequel vous entrez, et ce dès que possible (au plus tard au premier arrêt possible au-delà de la frontière).
À PRÉSENTER EN CAS DE CONTRÔLE	En cas de contrôle, le conducteur doit pouvoir présenter une copie de son registre de service ainsi que les enregistrements des données sur le tachygraphe numérique (carte de conducteur) et sur le tachygraphe analogique (toutes les données enregistrées manuellement et les sorties imprimées) du jour même et des 28 jours précédents. A partir du 31.12.2024, les enregistrements doivent être conservés pendant les 56 jours précédents.

TACHYGRAPHE ANALOGIQUE

1. Un nouveau disque adéquat doit être utilisé pour chaque jour de conduite.
2. Un disque ne peut être retiré du tachygraphe avant la fin du temps de travail journalier (sauf en cas de changement de véhicule).
3. Un disque ne peut rester plus de 24 heures dans le tachygraphe.

TACHYGRAPHE NUMÉRIQUE

La carte de conducteur est personnelle. La même carte est utilisée auprès de différents employeurs. Toutes les données relatives à vos prestations sont enregistrées sur la carte de conducteur afin de pouvoir vérifier, en cas de contrôle par les services d'inspection, si vous avez respecté la législation sur les temps de conduite et de repos.

D'ici fin décembre 2024, tous les anciens tachygraphes analogiques ou numériques (à l'exception des tachygraphes intelligents de la 1^{ère} génération) doivent être remplacés par le SMT2 (Smart Tacho 2) dans les camions effectuant des transports internationaux. Le 19.08.2025, tous les tachygraphes intelligents de la 1^{ère} génération devront également être mis à niveau vers le SMT2. À partir du 1^{er} juillet 2026, le Smart Tacho 2 sera également obligatoire pour les véhicules dont le poids maximal autorisé dépasse les 2.500 kg.

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

La loi prévoit 10 jours fériés payés par an.

	2024	2025	2026
Nouvel An	Lundi 1er janvier	Mercredi 1er janvier	Jeudi 1er janvier
Lundi de Pâques	Lundi 1er avril	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril
Fête du Travail	Mercredi 1er mai	Jeudi 1er mai	Vendredi 1er mai
Ascension	Jeudi 9 mai	Jeudi 29 mai	Jeudi 14 mai
Lundi de Pentecôte	Lundi 20 mai	Lundi 9 juin	Lundi 25 mai
Fête nationale	Dimanche 21 juillet	Lundi 21 juillet	Mardi 21 juillet
Assomption	Jeudi 15 août	Vendredi 15 août	Samedi 15 août
Toussaint	Vendredi 1er novembre	Samedi 1er novembre	Dimanche 1er novembre
Armistice	Lundi 11 novembre	Mardi 11 novembre	Mercredi 11 novembre
Noël	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre

Si un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, il doit être remplacé par un autre jour. Ce jour de remplacement est, en principe, le premier jour d'activité suivant sauf stipulation contraire au niveau de la commission paritaire, du conseil d'entreprise ou d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Des jours de congé extra-légaux peuvent aussi parfois être accordés :

Fête de la Communauté française : 27 septembre

Fête de la Communauté flamande : 11 juillet

Fête de la Communauté germanophone : 15 novembre

VACANCES

Simple et double pécule de vacances

En qualité de travailleur, vous avez dans la plupart des cas droit à un simple et à un double pécule de vacances. Le simple pécule de vacances, c'est la rémunération qui vous est payée pour les jours où vous êtes en vacances et où vous ne travaillez pas. Le double pécule de vacances est une indemnité supplémentaire qui vous permet, par exemple, de faire un voyage.

Nombre de jours de vacances

Le nombre de jours de vacances payés à prendre est calculé sur base des jours prestés et assimilés au cours de l'année précédente sur base du tableau ci-dessous :

Régime de 5 jours par semaine		Régime de 6 jours par semaine	
Jours prestés	Jours de congé	Jours prestés	Jours de congé
231 et plus	20	+277	24
221-230	19	265-277	23
212-220	18	254-264	22
202-211	17	242-253	21
192-201	16	231-241	20
182-191	15	219-230	19
163-181	14	208-218	18
154-162	13	196-207	17
144-153	12	185-195	16
135-143	11	173-184	15
125-134	10	162-172	14
106-124	9	150-161	13
97-105	8	139-149	12
87-96	7	127-138	11
77-86	6	116-126	10
67-76	5	104-115	9
48-66	4	93-103	8
39-47	3	81-92	7
20-38	2	70-80	6
10-19	1	58-69	5
0-9	0	47-57	4
		35-46	3
		24-34	2
		12-23	1
		1-11	0

Quand pouvez-vous prendre vos vacances ?

Le moment auquel vous pouvez prendre vos vacances peut être fixé dans le cadre d'un accord avec le conseil d'entreprise et la délégation syndicale ou d'un accord entre l'employeur et les travailleurs. Si

aucun accord de ce type n'est conclu dans votre entreprise, les vacances doivent être prises en concertation mutuelle entre le travailleur et l'employeur.

Le pécule de vacances

En tant qu'ouvrier, vous recevez votre simple et votre double pécule de vacances de l'Office national des vacances annuelles (alimenté par les cotisations patronales). Ce pécule de vacances est en principe versé au moment où vous prenez vos vacances et, en cas de vacances fractionnées, au moment de vos vacances principales. Le pécule de vacances peut être payé au plus tôt le 2 mai de l'année de vacances. L'employeur doit communiquer la date des vacances ou éventuellement des vacances principales à la Caisse des congés payés au plus tôt 6 semaines avant les vacances concernées.

Le pécule de vacances est calculé sur base des rémunérations de l'année précédente, ce qu'on appelle l'année de référence ou l'exercice de vacances. Le simple et le double pécule de vacances représentent au total 15,38 % de la rémunération brute déclarée à la Sécurité sociale pour l'année de référence (rémunération à 108 %, éventuellement majorée d'une rémunération fictive pour les jours assimilés comme les jours de maladie, de chômage économique, de grève,...). Ce montant est soumis à une cotisation de solidarité, aux cotisations sociales et au précompte professionnel.

L'Office national des vacances annuelles verse le pécule de vacances directement sur votre compte en banque. Si vous voulez consulter votre pécule de vacances ou apporter des modifications dans vos données (par exemple, introduire un nouveau numéro de compte), vous pouvez le faire via le site Web de l'Office national des vacances annuelles sous la rubrique « mon compte vacances ». Vous pouvez vous connecter à partir de n'importe quel appareil : via l'application itsme, avec un lecteur de carte eID, un code de sécurité sur votre smartphone ou via eIDAS (identification électronique reconnue au niveau européen).

Les vacances seniors

Si, après une période d'inactivité, vous reprenez le travail en qualité de travailleur âgé, vous pouvez bénéficier de vacances seniors supplémentaires aux conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (l'année précédente).
- Ne pas avoir droit aux 4 semaines de vacances liées à une période de chômage complet ou d'invalidité (après un an de maladie).

Si vous ne percevez pas de revenus professionnels ou de remplacement, vous pouvez demander une allocation de l'ONEM pour la période couverte par les jours de vacances seniors. Vous ne pouvez également demander la prestation qu'après avoir épuisé les jours de congés payés habituels. Le total de vos congés ne peut excéder 4 semaines. Cette allocation s'élève à 65 % de votre rémunération brute à temps plein théorique, plafonnée à 2.837,89 € (en 2024) par mois. Un précompte professionnel de 10,09% sera déduit de ce montant.

Les vacances jeunes

Lorsque vous quittez l'école, vous n'avez généralement pas droit aux 4 semaines complètes de vacances légales. Vous pouvez alors faire appel aux vacances jeunes pour prendre ces jours de vacances ou pour compléter les jours auxquels vous avez droit (jusqu'à 4 semaines) si vous remplissez les conditions suivantes :

- Vous êtes âgé de moins de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (l'année précédente).
- Vous avez terminé ou arrêté vos études dans le courant de l'exercice de vacances.

- Vous avez travaillé au moins 1 mois après vos études en tant qu'ouvrier ou employé (pas en tant qu'étudiant jobiste) et effectué au moins 13 jours de travail.
- Vous êtes au service d'un employeur du secteur privé.

Dans ce cas, vous pouvez demander une allocation de l'ONEM si vous ne bénéficiez pas d'autres revenus pendant vos vacances jeunes. Vous ne pouvez également demander la prestation qu'après avoir épuisé les jours de congés payés habituels. Le total de vos congés ne peut excéder 4 semaines. Cette allocation s'élève à 65 % de votre rémunération journalière moyenne (calculée au moment où vous prenez votre premier jour de vacances jeunes) et est plafonnée à 2.837,89 € (en 2024) par mois. Un précompte professionnel de 10,09% sera déduit de ce montant.

Les vacances supplémentaires (européennes) après une interruption de carrière

Si vous n'avez pas droit à 4 semaines de vacances sur base des règles ordinaires, vous pouvez éventuellement encore recourir aux vacances supplémentaires européennes. Vous pouvez utiliser ce système pour compléter les vacances légalement acquises par des vacances supplémentaires.

Vous avez droit à des vacances supplémentaires européennes :

- Après une période de chômage complet
- Après une incapacité de travail prolongée
- Après une interruption de carrière
- Après un congé parental à temps plein ou à temps partiel
- Après une période d'activité à l'étranger
- Si vous passez d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein
- Si, pendant l'année d'exercice de vacances, votre régime à temps partiel est augmenté de 20 % d'un temps plein par rapport à votre régime à temps partiel et que le calcul qui en découle produit un déficit d'au moins 4 jours pour avoir droit à 4 semaines de vacances.
- Si vous passez du statut d'indépendant au statut de salarié.
- Si vous passez du secteur public au secteur privé.

Pour pouvoir bénéficier de vacances supplémentaires européennes, vous devez avoir travaillé pendant **au moins trois mois** (90 jours calendrier) pendant l'année en cours. Les jours assimilés sont également considérés comme jours prestés.

- Ces trois mois (qu'on appelle période d'amorçage) doivent se situer dans les douze mois suivant le début ou la reprise d'une activité
- Ils peuvent être prestés de manière ininterrompue ou interrompue.
- Ils peuvent être prestés chez un ou chez plusieurs employeurs.
- Si les douze mois suivant le début ou la reprise d'une activité sont répartis sur deux années civiles, trois mois doivent être pris en compte sur chacune des deux années civiles.

Le montant du pécule de vacances pour les vacances supplémentaires est égal à **7,69 %** du salaire de la période donnant droit aux vacances supplémentaires. Ce pécule est payé par votre caisse de vacances (Office national des vacances annuelles) mais constitue une **avance** sur le double pécule normal de l'année qui suit la prise des vacances supplémentaires et est donc déduit du double pécule de l'année suivante.

Si vous répondez également aux conditions des vacances jeunes ou seniors, il est préférable d'opter pour ces formules, car vous recevrez une allocation de l'ONEM pour cela (et recevrez donc votre double pécule de vacances dans son intégralité l'année suivante).

La demande de vacances supplémentaires doit être introduite auprès de la caisse de vacances concernée ou de l'Office national des vacances annuelles à l'aide d'un formulaire spécial. N'oubliez

pas d'informer au préalable votre employeur que vous souhaitez prendre des vacances supplémentaires (européennes). Les mêmes règles s'appliquent à la planification et à la prise de ces vacances que pour les congés annuels, à savoir qu'elles se font en principe en concertation entre les deux parties.

NOUVEAU : récupération des vacances en cas de maladie

Jusqu'à récemment, vous perdiez vos vacances si vous tombiez malade ou étiez inapte au travail pendant votre période de vacances. Cette disposition a pris fin le 1er janvier 2024. Si vous tombez malade pendant votre congé, ces jours de maladie ne peuvent plus être comptabilisés comme des jours de vacances. Vous recevrez un salaire garanti et conserverez le droit de prendre vos vacances à une date ultérieure. Toutefois, cela est soumis à un certain nombre de conditions :

- Vous devez immédiatement communiquer à votre employeur l'adresse de votre domicile s'il ne s'agit pas de l'adresse habituelle connue
- Vous devez être en mesure de présenter un certificat d'incapacité de travail. Un modèle spécifique a été développé à cet effet en plusieurs langues. Vous pouvez le trouver en cliquant sur le lien suivant : https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/mijn-loopbaan/2300-werken-in-de-privé-sector-travailler-dans-le-secteur-privé/2490-verlof-cong%C3%A9/ziekte-en-verlof/1_ziekte_medisch_attest_nl_fran-ais.pdf?sfvrsn=5e9b57fa_3/1_ziekte_medisch_attest_NL_Fran-ais
Ce certificat est également disponible en d'autres langues.
- Il est préférable de présenter ce certificat dans les deux jours ouvrables ou dans un délai raisonnable en cas de force majeure.

La nouvelle règle s'applique non seulement en cas de maladie, mais aussi aux autres absences survenant pendant une période de vacances. En résumé :

- Maladie/accident/accident du travail/maladie professionnelle
- Congé de maternité et congé prophylactique
- Congé de maternité
- Congé d'adoption
- Congé d'accueil et congé d'accueil familial

NOUVEAU : possibilité de transférer les congés légaux non pris

Jusqu'à récemment, vous deviez prendre vos jours de congés légaux avant la fin de l'année et les jours de vacances non utilisés étaient perdus. Cette situation a changé avec la nouvelle législation. Depuis janvier, s'il n'est pas possible de prendre vos vacances en raison des suspensions mentionnées ci-dessus, il est possible de reporter vos congés légaux sur une période des deux années suivantes. Comme vous aurez alors déjà reçu le salaire pour ces vacances en tant que travailleur via la caisse de vacances, vous ne recevrez plus de pécule de vacances si vous prenez effectivement ces jours.

Votre employeur est tenu d'inclure dans votre règlement de travail une clause précisant les formalités à respecter pour les travailleurs qui souhaitent faire usage de cette possibilité.

CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Le crédit-temps permet d'interrompre totalement ou partiellement sa carrière, principalement en vue de mieux pouvoir combiner vie professionnelle et vie privée, de suivre une formation complémentaire ou de prendre soin d'un enfant malade ou d'un membre malade de la famille. Au vu des économies croissantes à réaliser, plusieurs modifications importantes ont été apportées ces dernières années. Elles ont rendu le crédit-temps moins intéressant. Le crédit-temps sans motif a été supprimé et le système des emplois de fin de carrière (pour réduire son temps de travail de 1/5ème ou 1/2ème en fin de carrière) a également été fortement remanié. Lors du conclave budgétaire d'octobre 2022, le gouvernement a de nouveau procédé à un certain nombre d'économies. Les conditions d'emploi pour le crédit-temps ont été renforcées et le droit aux allocations a également été restreint. Enfin, en ce qui concerne les allocations, les primes d'âge et d'ancienneté ont aussi été supprimées pour tous les régimes de congés, y compris les congés thématiques. Toutefois, ce n'était pas le cas pour les emplois de fin de carrière.

Pour avoir droit au crédit-temps ou à un emploi de fin de carrière, les conditions d'ancienneté suivantes sont en principe d'application :

Forme	Conditions d'occupation crédit-temps	Conditions d'occupation emplois de fin de carrière
1/5ème	1 an à temps plein (5 ou 6 jours)	2 ans à temps plein*
1/2ème	1 an min. en 3/4 temps (au moins 27 h par semaine) Depuis le 01.02.2023, les travailleurs à temps partiel ne peuvent plus demander à bénéficier d'une allocation pour un crédit-temps à mi-temps. Pour avoir droit à cette allocation, il faut avoir travaillé à temps plein pendant au moins 1 an.	2 ans minimum en 3/4 temps (au moins 27 h par semaine)
TP	1 an min. 1/3 temps ou min. 4 h par semaine	/
Conditions d'ancienneté	Crédit-temps Avoir été lié pendant au moins 2 ans par un contrat de travail, sauf juste après un congé parental Au moins 3 ans pour le crédit-temps avec motif de soin pour enfant jusqu'à 8 ou 5 ans (infra) depuis le 01.06.2023	Emplois de fin de carrière Avoir été lié pendant au moins 2 ans par un contrat de travail, sauf accord dérogatoire

*La durée peut être réduite d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur

Les périodes de crédit-temps pris par le passé sont imputées. Elles seront donc déduites du nombre total de mois auquel vous avez droit. Les congés thématiques (mentionnés ultérieurement dans ce guide d'information) ne sont pas pris en compte.

Attention : Dans les entreprises de 10 travailleurs ou moins, le crédit-temps et les emplois de fin de carrière ne sont pas des droits automatiques. L'employeur doit approuver votre demande ! Le besoin de crédit-temps n'en est cependant pas moins urgent. La CSC luttera pour ouvrir un droit automatique dans ces petites entreprises également.

Crédit-temps avec motif

Le crédit-temps n'est plus calculé au prorata. Le droit à un crédit-temps de 12 mois reste un crédit-temps de 12 mois, que vous preniez un crédit-temps à temps plein ou que vous optiez pour une réduction d'1/5^e ou d'1/2^e de vos prestations. Certaines formes de crédit-temps avec motif sont un droit automatique, d'autres nécessitent une CCT sectorielle. Dans votre secteur, nous avons pu conclure une CCT qui prévoit toutes les possibilités légales de crédit-temps (et d'emploi de fin de carrière).

Motif	Interruption à TP	Interruption à MT	Diminution d'1/5 ^{ème}	Durée minimale	Durée maximale par demande
Formation reconnue	36 mois	36 mois	36 mois	<ul style="list-style-type: none"> • 3 mois à temps plein et à mi-temps • 6 mois à 1/5^{ème} 	Durée de la formation (jusqu'à 36 mois)
Soins à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans	51 mois	51 mois	51 mois	<ul style="list-style-type: none"> • 3 mois à temps plein et à mi-temps • 6 mois à 1/5^{ème} 	51 mois
Soins à son propre enfant mineur gravement malade ou vivant sous le même toit	51 mois	51 mois	51 mois	1 mois Min. 1 mois, max. 3 mois, prolongations possibles	3 mois, prolongations possibles
Soins palliatifs	51 mois	51 mois	51 mois	1 mois	Prolongeable de 1 mois
Soins à un enfant (adopté) <ul style="list-style-type: none"> • Droit et allocation pour un enfant jusqu'à 8 ans • En cas d'interruption TP cependant : allocation uniquement pour un enfant jusqu'à 5 ans 	Droit : 51 mois Allocation uniquement durant 48 mois	51 mois	51 mois	<ul style="list-style-type: none"> • 3 mois à temps plein et à mi-temps • 6 mois à 1/5^{ème} 	51 mois
Soins à un membre gravement malade de la famille ou du ménage	51 mois	51 mois	51 mois	1 mois	3 mois, prolongations possibles

Membre du ménage :	toute personne qui cohabite avec le travailleur, donc domiciliée à la même adresse
--------------------	--

Membre de la famille :	parent jusqu'au 2 ^e degré et allié jusqu'au 1 ^{er} degré. 1er degré : = de vous ou de votre conjoint : parents, beaux-parents, parents adoptifs, enfants, enfants adoptés, toute personne vivant sous le même toit 2ème degré : = de vous ou de votre conjoint : frères et sœurs, petits-enfants, grands-parents
------------------------	--

Il s'agit d'une durée maximale absolue. Vous ne pouvez pas prendre un crédit-temps de 36 (formation) ou 51/48 mois pour un seul motif (ou avec une seule demande), puis en prendre un autre de 36 ou 51 mois pour un autre motif (ou avec une autre demande).

Si vous avez déjà utilisé un crédit-temps ou une réduction de carrière dans le passé, sa durée sera déduite de la durée maximale du crédit-temps. Vous pouvez demander un aperçu des périodes que vous avez déjà prises via www.breakatwork.be.

Des économies ont également été réalisées sur les allocations à partir de 2023. Les allocations plus élevées pour les plus de 50 ans et les travailleurs ayant cinq ans d'ancienneté ont été supprimées !

Si vous ne recevez pas d'allocations pour le crédit-temps, vous n'accumulerez pas non plus de droits à pension !

Fin de carrière : emplois de fin de carrière

Les emplois de fin de carrière permettent aux travailleurs, à partir d'un certain âge, de réduire leur carrière de 1/5^e ou de passer à un mi-temps. Vous recevrez alors une allocation de l'ONEM pour compléter votre salaire à temps partiel. Les conditions générales (en termes d'ancienneté et d'emploi) pour avoir droit à un emploi de fin de carrière figurent ci-dessus.

Un emploi de fin de carrière sous la forme d'une réduction de 1/5^e est un droit individuel. Votre employeur ne peut pas vous le refuser, sauf si vous occupez une position clé dans l'entreprise. Dans ce cas, il peut reporter ce droit de 12 mois au maximum.

À partir de 55 ans, vous avez automatiquement droit à une réduction de 1/5^e ou d'un mi-temps dans votre carrière. Toutefois, jusqu'à votre 60^e anniversaire, aucune allocation n'est prévue à cet effet. Cela signifie que vous perdez également vos droits à la pension pour ces années. Ce n'est que dans les cas ci-dessous que vous avez droit à un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans avec une allocation et donc aussi avec une accumulation de droits à pension. Parfois, cependant, seulement si une CCT a été conclue à cet effet. Vous trouverez ci-dessous un aperçu schématique de ce qui est encore possible dans votre secteur :

Système	Carrière	Régime	Age	Paiement
Général	25 ans	1/5 ^e ou 1/2 ^e	55 ans	Non
			A partir de 60 ans	Oui
Carrière longue	35 ans	1/5 ^e ou 1/2 ^e	55 ans	Oui
Carrière longue	28 ans	1/5 ^e	50 ans	Oui
Métiers lourds	25 ans	1/5 ^e	50 ans	Non
		1/2 ^e	50 ans*	Non

		1/5 ^e ou 1/2 ^e	55 ans	Oui
Entreprises en difficulté ou en restructuration (sous conditions)	25 ans	1/5 ^e ou 1/2 ^e	55 ans	Oui
		1/5 ^e ou 1/2 ^e	50 ans	Non

*si le métier lourd est également un métier en pénurie

Qu'entendons-nous par métiers lourds ?

- Le travail en équipes successives où au moins 2 équipes composées au minimum de 2 travailleurs faisant le même travail (tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur) se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption et sans que le chevauchement n'excède 1/4^{ème} de leurs tâches journalières.
- Le travail en services interrompus dans le cadre desquels le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour et où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail.
- Le travail de nuit : travail comportant habituellement des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion :
 - des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures
 - des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

Report et seuil de 5%

Dans les entreprises qui comptent moins de 11 travailleurs, le crédit-temps n'est pas un droit et il ne peut être pris qu'avec l'accord de l'employeur. Dans les entreprises de plus de 11 travailleurs, l'employeur ne peut pas refuser le crédit-temps demandé, mais il peut le reporter s'il en donne les raisons détaillées (par exemple, des problèmes d'organisation du travail ou des difficultés de remplacement). Votre crédit-temps peut également être reporté en raison du seuil de 5 % : lorsque dans votre entreprise ou service plus de 5 % (mais ce pourcentage peut être augmenté via une CCT) des travailleurs sont absents parce qu'ils ont pris un crédit-temps ou ont opté pour une diminution de carrière, un mécanisme est enclenché pour déterminer qui a la priorité pour prendre un crédit-temps ou une interruption de carrière. Cela permet d'éviter les problèmes d'organisation du travail. Dans ce cas, votre diminution ou interruption de carrière peut être reportée jusqu'à 6 mois maximum.

Certaines absences ne sont pas prises en compte dans le calcul du seuil de 5 % :

- Les travailleurs qui prennent un congé thématique.
- Les travailleurs qui prennent un congé pour soins palliatifs ou un congé pour soins (membre du ménage ou de la famille gravement malade) à condition que les droits au congé thématique pour soins palliatifs ou au congé thématique pour soins aient d'abord été épuisés (voir chapitre sur les congés thématiques).
- Les travailleurs de plus de 55 ans qui diminuent leurs prestations de 1/5^{ème}.
- Les travailleurs de plus de 50 ans qui diminuent leurs prestations ne sont pris en considération que pendant 5 ans pour la détermination du seuil des 5 %. En outre, ce seuil est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs.

Si aucun accord n'a été conclu au sein de votre entreprise concernant le mécanisme de priorité, les règles de priorité du régime complémentaire du CNT sont d'application:

1. Les travailleurs qui prodiguent des soins à un enfant handicapé et les travailleurs ayant déjà épuisé leurs droits au congé pour soins palliatifs et au congé pour soins qui demandent une prolongation à l'aide d'un crédit-temps.
2. Les travailleurs dont le ménage se compose de deux personnes qui travaillent ou les ménages monoparentaux qui comptent des enfants de moins de 12 ans ou qui attendent un enfant

(préférence selon le nombre d'enfants et la durée de l'interruption, les interruptions de plus courte durée ayant la priorité).

3. Les travailleurs âgés de 50 ans et plus (en priorité ceux qui réduisent leurs prestations de 1/5^{ème} dans le cadre d'un emploi de fin de carrière).
4. Les travailleurs qui suivent une formation professionnelle.

Le seuil de 5 % ne s'applique pas à l'emploi de fin de carrière de 1/5^e. Ce n'est que si vous occupez un poste clé que votre droit à cette forme de réduction de carrière peut être reporté jusqu'à 12 mois, si votre employeur fournit une justification suffisante. La notion de poste clé doit être définie dans une CCT ou dans le règlement du travail.

Pour des questions plus spécifiques sur le crédit-temps, vous pouvez toujours vous rendre dans votre centre de services ou à la fédération de la CSC, où des brochures pratiques sont également disponibles.

La CSC a aussi développé un outil pratique (<https://www.lacsc.be/outil-de-calcul/credit-temps>) qui vous permet de calculer votre salaire net lorsque vous prenez un crédit-temps, un emploi de fin de carrière ou un congé thématique !

Allocations crédit-temps et emplois de fin de carrière

En raison de la législation modifiée, les allocations supérieures pour les plus de 50 ans et les travailleurs ayant 5 ans d'ancienneté sont supprimés pour les travailleurs qui ont demandé leur crédit-temps auprès de leur employeur après le 01.02.2023 !

Depuis le 01.11.2023		Montant brut	Montant net
Crédit-temps à temps plein	Travailleur sans condition d'âge ou d'ancienneté	610,04 €	548,25 €
Crédit-temps à mi-temps	Vivant seul sans condition d'âge ou d'ancienneté	305,01 €	213,51 €
	Cohabitant sans condition d'âge ou d'ancienneté	305,01 €	252,71 €
Crédit-temps à 1/5^e	Travailleur cohabitant	282,20 €	183,43 €
	Travailleur vivant seul sans enfants	340,55 €	221,36 €
	Travailleur vivant seul avec enfant(s) à charge	340,55 €	282,15 €

Depuis le 01.11.2023		Montant brut	Montant net
Emplois de fin de carrière à 1/2^e	Cohabitant	607,54 €	394,90 €
	Vivant seul (ou avec enfant(s) à charge)	607,54 €	503,35 €
Emplois de fin de carrière à 1/5^e	Cohabitant	282,20 €	183,43 €
	Vivant seul sans enfant(s)	340,55 €	221,36 €
	Vivant seul avec enfant(s) à charge	340,55 €	282,15 €

CONGÉS THÉMATIQUES

Les congés thématiques sont des formes spécifiques d'interruption de carrière organisées différemment du crédit-temps. Elles peuvent aussi être combinées avec le crédit-temps. Vous pouvez même déterminer, vous-même, l'ordre dans lequel vous souhaitez prendre les différentes formes possibles de crédit-temps ou de congé thématique. Pour bénéficier d'un congé thématique, il faut moins d'ancienneté dans l'entreprise, les délais de traitement des demandes sont plus courts et les montants des allocations de l'ONEM sont plus élevés que dans le cas de l'allocation pour crédit-temps.

Congé parental

Le congé parental **ne doit pas** être confondu avec le congé de maternité ou le congé de naissance (20 jours pour le partenaire) et peut être pris aussi bien par les mères que par les pères pour chaque enfant jusqu'à l'âge de 12 ans et jusqu'à 21 ans pour un enfant présentant un handicap. Le congé parental permet :

- d'interrompre sa carrière pendant 4 mois complets (en principe divisible par mois)
- d'interrompre sa carrière pendant 8 mois à mi-temps (fractionnable par période de 2 mois)
- de diminuer sa carrière d'1/5^{ème} pendant 20 mois (en principe fractionnable par blocs de 5 mois)
- de diminuer sa carrière de 1/10^{ème} pendant 40 mois (fractionnable par blocs de 10 mois au minimum) - Votre employeur peut refuser cette diminution de 1/10^{ème} !

Pour obtenir un congé parental, il faut avertir votre employeur au moins 2 et au plus 3 mois à l'avance. Votre employeur peut toutefois accepter un délai plus court. Il peut aussi reporter le début de l'interruption de carrière pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise (6 mois maximum).

Voici un bref résumé des conditions :

Condition d'ancienneté	Durée maximale	Régime de travail exigé
Avoir travaillé minimum 12 mois au cours des 15 derniers mois au moment de la notification écrite à l'employeur	- 4 mois TP - 8 mois MT - 20 mois 1/5 ^{ème} - 40 mois 1/10 ^{ème}	Avoir travaillé à temps plein pour la diminution de 1/2 ^{ème} ou de 1/5 ^{ème} . Pour la diminution de 1/5 ^{ème} , avoir également travaillé au moins 5 jours par semaine. Avoir travaillé à temps plein ou à temps partiel pour l'interruption à temps plein

En règle générale, les 4 mois d'interruption du travail à temps plein peuvent être fractionnés en périodes d'un mois ou d'un multiple de mois. Toutefois, avec l'accord de l'employeur et sous certaines conditions, ces 4 mois peuvent également être fractionnés en 16 semaines (de 7 jours calendaires chacune). Vous pouvez donc prendre une ou deux semaines, par exemple, pendant les vacances de Noël ou de Pâques.

Il est également possible de combiner différentes formes de congé parental (temps plein, mi-temps ou 1/5^{ème}).

Vous pouvez aussi faire votre proposition à votre employeur sur la manière dont vous souhaitez réduire vos prestations (p.ex. à 1/10^e : un jour tous les quinze jours) mais vous ne pouvez pas l'obliger à vous suivre dans cette voie. Vous devez donc négocier votre horaire de travail à temps partiel.

Vous pouvez finalement demander à votre employeur un aménagement des conditions de travail ou de l'horaire de travail pour une période allant jusqu'à 6 mois après le congé parental. Il se peut toutefois que votre employeur refuse. Dans ce cas, la CSC compte sur le bon sens des employeurs pour l'accorder. Après tout, il est également dans leur intérêt que les travailleurs puissent concilier travail et famille de manière satisfaisante !

Congé pour soins palliatifs

En tant que travailleur, vous avez aussi droit, outre un « crédit-temps avec motif » pour soins palliatifs, à un congé thématique pour soins palliatifs. Encore une fois, à temps plein, à mi-temps ou 1/5. Pour avoir droit à une diminution de carrière 1/5^{ème}. Toute forme d'assistance (médicale, sociale, administrative, psychologique) entre en ligne de compte pour une personne qui souffre d'une maladie incurable et se trouve en phase terminale. Cette personne ne doit même pas faire partie de votre famille. Seul un certificat du médecin traitant est nécessaire.

Condition d'ancienneté	Durée maximale	Régime nécessaire
<ul style="list-style-type: none"> ○ Aucune condition d'ancienneté ○ le consentement de l'employeur n'est pas nécessaire 	1 mois par patient avec une possibilité de prolonger deux fois d'un mois	<p>Travailler à temps plein ou à temps partiel pour une interruption à temps plein</p> <p>Travailler à temps plein pour une diminution d'1/5^{ème} et régime à ¾-temps pour une diminution à mi-temps</p>

Congé pour assistance médicale

Le congé pour porter assistance ou soins ne doit pas être confondu avec le « crédit-temps avec motif » même si le motif peut être le même. Le congé pour porter assistance ou soins est destiné à porter assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade. Un membre du ménage est toute personne qui cohabite avec le travailleur ; la famille, quant à elle, comprend les parents et les alliés jusqu'au deuxième degré. Une attestation du médecin traitant est indispensable. Elle doit mentionner qu'il estime qu'une assistance sociale, familiale ou psychologique est nécessaire et que vous êtes prêt à assister la personne concernée.

Votre employeur ne peut pas refuser votre congé pour assistance médicale, sauf si vous travaillez dans une entreprise de 50 travailleurs ou moins et que vous avez déjà pris 6 mois d'interruption à temps plein ou 12 mois d'interruption partielle. Dans ce cas, l'exercice ultérieur de votre congé peut être refusé pour des raisons d'organisation.

Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs, vous ne pouvez interrompre à temps plein que si votre employeur accepte une diminution de 1/5^e ou de 1/2^e.

En résumé :

Conditions	Durée maximale	Régime nécessaire
<ul style="list-style-type: none"> • Une demande écrite doit être introduite (en recommandé ou avec accusé de réception) pour chaque période et il faut fournir une attestation du 	<p><u>En cas d'interruption totale</u> 12 mois par patient (TP, 1/5^e ou 1/2^e) Ou 24 mois si parent isolé d'un enfant de max. 16 ans</p>	<p>Avoir travaillé à temps plein pour une interruption totale</p> <p>Travailler à temps plein pour une diminution d'1/5^{ème} et régime à ¾-</p>

<p>médecin traitant (pour chaque prolongation).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demande : 7 jours à l'avance et pour chaque prolongation • l'employeur peut reporter jusqu'à 7 jours pour des raisons d'organisation 	<p>A prendre au minimum par mois (jusqu'à 3 mois maximum, puis demande de prolongation). Sous réserve de l'accord de votre employeur, vous pouvez réduire la période à 1, 2 ou 3 semaines.</p> <p><u>En cas d'interruption partielle</u> 24 mois par patient (TP, 1/5^e ou 1/2^e) Ou 48 mois si parent isolé d'un enfant âgé de moins de 16 ans. A prendre au minimum par mois (jusqu'à 3 mois maximum, puis demande de prolongation).</p>	<p>temps pour une diminution à mi-temps</p>
---	---	---

Congé court pour soins à son enfant mineur hospitalisé

Depuis le 1^{er} novembre 2012, il est également possible de prendre un congé pour soigner son enfant mineur hospitalisé. Ce congé représente une grande avancée car jusqu'à cette date, pour avoir congé dans ce cas de figure, il fallait prendre un (ou plusieurs) jour(s) de vacances ou un congé familial pour raison impérieuse (pour faire face à un événement imprévisible). Le congé court pour soins est accessible à tous les travailleurs et doit être demandé, en principe, 7 jours à l'avance s'il s'agit d'une hospitalisation programmée. En cas d'hospitalisation d'urgence, le congé pour soins peut commencer immédiatement. Le congé pour soins peut être demandé pour une période d'1 semaine, prolongeable d'une deuxième semaine. Il n'est pas non plus nécessaire que l'enfant reste hospitalisé les deux semaines complètes. Après la sortie de l'hôpital de votre enfant, vous pouvez en effet prendre le reste de la période de deux semaines de congé pour continuer à le soigner chez vous !!!! Vous avez toutefois besoin d'une attestation de votre médecin traitant ou du chirurgien que vous devez remettre à votre employeur. S'il s'avère que 2 semaines ne sont pas suffisantes, passé ces 2 semaines, vous pourrez prendre un congé pour assistance et pour soins qui doit être demandé 7 jours à l'avance. Si vous prenez un congé de ce type avec suspension totale, vous ne serez pas obligé de respecter le délai minimum d'1 mois. Tout comme pour le congé pour assistance et pour soins (crédit-temps), vous recevez une allocation de l'ONEM.

La durée du congé pour un enfant mineur hospitalisé sera déduite de la durée maximale de 12 mois d'interruption complète au titre du congé pour assistance médicale, s'il est demandé après l'hospitalisation.

Congé pour aidants proches

Grâce à la loi du 17 mai 2019 reconnaissant les aidants proches, les travailleurs peuvent, à partir du 1^{er} septembre 2020, via un nouveau congé thématique, suspendre tout ou partie de leurs prestations pendant une certaine période pour s'occuper d'un partenaire, d'un ami ou d'un membre de la famille dans le besoin et vulnérable en raison de son âge avancé, de son état de santé ou d'un handicap, et recevoir une allocation de l'ONEM à cet effet. Pour en bénéficier, vous devez :

- être reconnu comme aidant proche par la mutualité (via une déclaration sur l'honneur)
- avoir sa résidence principale en Belgique
- travailler au moins 50 heures par mois ou 600 heures par an.

Le congé pour aidants proches consiste à s'occuper davantage d'une personne avec laquelle vous êtes étroitement lié et pour laquelle vous assumez certaines tâches qu'elle n'est plus en mesure d'accomplir elle-même. Il peut s'agir de tâches ménagères, de soins psychologiques, de soins à la

personne ou d'aide administrative. Ces soins peuvent être prodigués à domicile avec cette personne ou, par exemple, dans un centre de soins résidentiels. Bien entendu, les soins sont gratuits et dispensés en collaboration avec au moins un autre aidant professionnel.

Crédit :

- 3 mois à temps plein (fractionnables en périodes d'un mois ou multiples)
- 6 mois à mi-temps ou 1/5^{ème} (fractionnables en périodes de 2 mois ou multiples)
- L'une ou l'autre combinaison
- Les travailleurs à temps partiel ne peuvent suspendre leur contrat de travail que dans sa totalité

Même si vous vous occupez de plusieurs personnes, le droit à la suspension totale est de 6 mois maximum sur l'ensemble de la carrière professionnelle ou de 12 mois maximum en cas d'interruption de 1/2 ou 1/5^{ème}.

PRIME D'ENCOURAGEMENT FLAMANDE

En sus de votre allocation de l'ONEM, vous pouvez bénéficier, uniquement si vous travaillez en région flamande, d'une prime d'encouragement flamande pour le crédit-temps, le congé parental (sauf si vous prenez le 1/10^e ou si vous prenez le congé parental en semaines au lieu de mois), l'assistance médicale et le congé palliatif. Renseignez-vous sur les conditions requises auprès de votre centre de services de la CSC!

MALADIE / INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Formalités

Si vous êtes en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, vous devez immédiatement en avvertir votre employeur.

Sauf disposition contraire dans le règlement de travail, le certificat médical (rempli par le médecin) doit être remis à l'employeur dans les 2 jours ouvrables. Le mieux est de l'envoyer par lettre recommandée.

Si vous êtes malade pour une longue durée, vous devez aussi en avvertir, en temps utile, le médecin du travail de la mutualité (dans les 14 jours pour les ouvriers).

Pendant la période d'incapacité de travail et si vous avez au moins 1 mois d'ancienneté, vous avez droit à un salaire garanti à charge de l'employeur sur base du « salaire normal » (le salaire qui vous aurait été attribué si vous aviez pu travailler normalement) :

Les 7 premiers jours calendriers	100 % du salaire brut (à payer par l'employeur)
Du 8^e au 14^e jour civil compris	85,88 % du salaire brut (à payer par l'employeur)
Du 15^e au 30^e jour civil compris	<ul style="list-style-type: none">• 60 % du salaire brut plafonné à l'allocation de mutuelle est payé par la mutualité• L'employeur paie 25,88 % du salaire normal plafonné et 85,88 % du salaire supérieur au plafond

L'employeur a toujours le droit de vérifier si vous êtes réellement malade et peut donc envoyer un médecin de contrôle à tout moment. En outre, même si votre certificat médical vous autorise à quitter votre lieu de résidence, il peut vous obliger, par le biais d'une CCT ou du règlement de travail, à vous tenir à la disposition du médecin-contrôle (soit à votre domicile, soit à un autre endroit que vous indiquerez au préalable à l'employeur) pendant une certaine période de maximum 4 heures par jour (entre 7 et 20 heures), mais uniquement au tout début de l'incapacité de travail. Cela signifie qu'il ne peut pas attendre cela de vous pendant toute la durée de votre incapacité ou après qu'un premier contrôle a déjà eu lieu. Les règles normales du contrôle médical doivent alors être suivies.

Attention !

Si vous vous soustrayez volontairement à la visite du médecin-contrôle ou si vous n'êtes pas présent à l'adresse indiquée lors de la visite du médecin-contrôle (si le certificat de maladie ne mentionne pas que vous êtes autorisé à quitter votre lieu de résidence), vous risquez de perdre le salaire garanti déjà versé par votre employeur pendant votre maladie et avec effet rétroactif au premier jour de maladie !!!

Nouvelle règle pour les certificats de maladie

Vous n'êtes plus tenu de présenter un certificat de maladie pour une maladie du premier jour (maximum 3xs par an). Cette nouvelle règle s'applique automatiquement si vous travaillez dans une entreprise de plus de 50 travailleurs. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent annuler la nouvelle mesure par le biais d'une CCT ou du règlement du travail.

Toutefois, vous devez toujours informer votre employeur de votre absence avant l'heure habituelle de début du travail, conformément à la procédure normale (sauf disposition contraire du règlement du travail). Et si vous êtes malade pendant plus d'un jour, vous devez également fournir à votre

employeur le certificat d'incapacité de travail dans les 48 heures (là encore, sauf disposition contraire de la réglementation du travail).

Fin de contrat pour force majeure médicale

Jusqu'à récemment, la force majeure médicale ne pouvait être invoquée qu'au terme d'un processus de réintégration (introduit par l'AR du 28 octobre 2016), si donc toutes les étapes et procédures de ce processus étaient respectées. Entre-temps, la législation a été modifiée et la procédure de licenciement pour force majeure médicale a été séparée du parcours de réintégration. Elle est devenue une procédure distincte qui **ne** peut être engagée **qu'après au moins 9 mois d'incapacité de travail**, et seulement si aucune procédure de réintégration n'est en cours. Elle se fait par le biais d'une lettre recommandée dans laquelle l'employeur ou vous-même demandez à l'autre partie et au médecin du travail de vérifier si vous êtes dans l'impossibilité définitive d'effectuer le travail convenu. Le conseiller en prévention-médecin du travail entamera une enquête et, à votre demande, examinera la possibilité d'adapter le travail en fonction de votre état de santé actuel. Vous pouvez vous faire assister dans cette procédure par votre représentant syndical.

Si le médecin du travail ne constate pas d'incapacité de travail définitive (si, par exemple, il n'est pas encore possible, pour des raisons médicales, d'évaluer si l'incapacité de travail est effectivement définitive), la procédure prend fin et une nouvelle procédure ne peut être entamée qu'après une nouvelle période ininterrompue de neuf mois d'incapacité de travail.

Si l'incapacité de travail définitive est établie, il peut être déterminé que le contrat de travail ne peut être poursuivi pour cause de force majeure médicale. Vous pouvez encore faire appel de cette décision dans un délai de 21 jours calendaires.

Attention : Il ne s'agit pas d'un licenciement, de sorte qu'aucune période de préavis ou d'indemnisation ne doit être respectée. Un reclassement doit cependant être proposé !

Trajet de réintégration malades de longue durée

Il n'est pas toujours évident de reprendre le travail lorsque vous avez été absent pendant longtemps pour cause de maladie. Une telle absence a un prix pour votre employeur mais aussi pour vous : elle peut entraîner une perte de revenus importante, une perte de contacts et, parfois, des problèmes de santé encore plus nombreux. Plus longtemps vous serez absent du travail, plus il vous sera difficile de le reprendre complètement.

Le système permettant la reprise du travail à temps partiel et éventuellement de manière progressive durant votre période de maladie – si votre santé vous le permet – existait depuis un certain temps déjà. Il a été entièrement revisité en 2016 afin d'augmenter les chances de réussite des personnes qui reprennent le travail. L'objectif de cette nouvelle réglementation est de vous donner la chance d'exercer un travail adapté ou un autre travail si vous n'êtes plus en mesure d'effectuer le travail convenu.

Le travailleur n'est pas le seul à pouvoir demander à démarrer un trajet de réintégration. L'employeur en a désormais lui aussi la possibilité. Le but est toutefois que cette réintégration continue à se faire sur une base volontaire. Vous pouvez donc également refuser le plan de réintégration.

Passons en revue la procédure à suivre, qui a été modifiée de manière substantielle depuis le 1er octobre 2022.

Première étape – Introduction de la demande

Une demande de trajet de réintégration doit être introduite auprès du conseiller en prévention-médecin du travail (CP-MT), de préférence par écrit et en recommandé :

- soit par vous – à partir du premier mois d'incapacité – ou par votre médecin traitant ;
- soit par votre employeur, au plus tôt après 3 mois d'incapacité de travail ou à partir du moment où vous lui remettez une attestation de votre médecin traitant dont il ressort une incapacité **définitive** à effectuer le travail convenu ;
- dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, cela ne peut se faire qu'après la fin de l'incapacité de travail temporaire.

Deuxième étape – Evaluation de la réintégration

Examen

Une fois qu'il a reçu la demande de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail vous invite afin de vérifier (au plus tôt après 10 jours calendaires) si, compte tenu de votre incapacité de travail, vous pourrez à nouveau exercer le travail convenu à terme. Dans ce cadre, il peut - sous réserve de votre approbation - se concerter éventuellement avec votre médecin traitant, avec le médecin-conseil de la mutualité et avec d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration. Il examine également votre poste de travail ou environnement de travail afin de déterminer dans quelle mesure il peut être adapté en vue de la réintégration.

Il établit un rapport de ses constatations et de celles des personnes impliquées dans la concertation et le joint à votre dossier de santé.

Après trois refus consécutifs d'accepter l'invitation du médecin du travail, le trajet de réintégration prend fin et le médecin du travail informe votre mutualité que la procédure a été interrompue parce que vous n'avez pas accepté l'invitation à participer à l'évaluation de la réintégration. Le médecin-traitant peut alors entamer le "trajet de retour-au-travail" de votre mutualité.

Décision

Trois décisions possibles peuvent être prises. Le médecin du travail dispose de 49 jours calendaires pour le faire.

- A. Vous êtes **DEFINITIVEMENT INAPTE** pour le travail convenu, avec la possibilité d'effectuer un travail adapté ou différent ou de travailler à un poste de travail adapté dans l'attente de votre rétablissement.
- B. Vous êtes **DEFINITIVEMENT INAPTE** pour reprendre le travail convenu, avec la possibilité d'effectuer un travail adapté ou différent ou de travailler à un poste de travail adapté.
- C. **ATTENTE** : la réintégration n'est pas possible pour le moment pour des raisons médicales. Cela signifie la fin du trajet. Un nouveau trajet de réintégration ne peut être entamé qu'après trois mois.

Recours

Si le CP-MT vous déclare définitivement inapte pour le travail convenu et que vous n'êtes pas d'accord avec son évaluation de réintégration, vous pouvez introduire un recours, par lettre recommandée et dans les 21 jours ouvrables, auprès du médecin inspecteur social de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail. Celui-ci consultera les parties concernées et vous informera du résultat de la procédure de recours, au plus tard dans un délai de 31 jour ouvrable. Suivant le résultat de la procédure de recours, le conseiller en prévention-médecin du travail réexaminera l'évaluation de réintégration.

Troisième étape – Concertation sur l'intégration

Votre employeur, en concertation avec vous et le médecin du travail, examinera ce qui est nécessaire pour que vous puissiez établir un plan. D'autres intervenants peuvent également être impliqués, avec votre accord (médecin traitant, votre délégué syndical,...).

Quatrième étape – Plan de réintégration

Pour élaborer le plan, l'employeur dispose de 63 jours calendaires pour la décision A et de 6 mois pour la décision B. Il examine toutes les possibilités de travail adapté ou autre dans son entreprise, en tenant compte des recommandations formulées par le médecin du travail dans l'évaluation de réintégration et de la politique générale en matière de réintégration. Il vérifie également si vous pouvez être considéré comme ayant droit à des "aménagements raisonnables pour les personnes handicapées". L'employeur peut conclure de cet examen qu'il n'existe aucune possibilité de travail adapté ou différent dans l'entreprise. Cela n'est possible que s'il peut prouver que toutes les possibilités ont été sérieusement étudiées et s'il justifie sa décision dans un rapport.

.Dès que votre employeur vous a envoyé le plan de réintégration et l'a expliqué, vous disposez de 14 jours calendaires pour l'accepter ou le refuser. Si vous refusez, vous devez motiver votre refus et le trajet de réintégration prend fin. Si vous ne réagissez pas, votre employeur vous présentera le plan une deuxième fois. Si vous ne réagissez toujours pas ou si vous refusez le plan, le trajet prend fin et le médecin du travail prend contact avec la mutualité. Le médecin-contrôle peut alors également décider d'entamer le "trajet de retour au travail" de la mutualité.

Cinquième étape – Mise en oeuvre et suivi du plan

Si les deux parties acceptent le plan de réintégration, celui-ci peut être mis en oeuvre. La mise en oeuvre est contrôlée par le médecin du travail et, si nécessaire, le plan est adapté. Vous pouvez toujours demander une consultation spontanée avec le médecin du travail.

Trajet retour-au-travail (via la MC)

Le retour au travail est un trajet dans lequel un coordinateur de retour-au-travail de la MC vous soutient pour vous aider à retrouver un emploi. En tenant compte de votre état de santé, un travail adapté à vos capacités et à vos besoins est recherché. Le résultat peut être que vous repreniez le travail après des adaptations (par exemple via un trajet de réintégration), que vous trouviez un autre emploi ou que vous commenciez une formation.

Le trajet peut être initié par le médecin-contrôle de la MC, qui vous enverra un questionnaire 10 semaines après la survenance de l'inaptitude au travail, questionnaire que vous êtes tenu de remplir. Sur la base de ce questionnaire et de votre dossier médical, au cours du quatrième mois de votre incapacité de travail, le médecin-contrôle évalue si vous êtes en mesure d'entamer un trajet de de retour-au-travail. Dans l'affirmative, il vous oriente vers le coordinateur de retour-au-travail.

Vous pouvez également entamer vous-même le trajet de retour-au-travail à tout moment de votre incapacité de travail, c'est-à-dire avant de recevoir le questionnaire de la MC.

Attention !	une fois ce trajet entamé, vous êtes tenu de coopérer. Votre allocation peut être réduite de 2,5 % si vous ne remplissez pas le questionnaire de la mutualité et ne le renvoyez pas dans les délais ou si vous ne coopérez pas avec le coordinateur RAT.
--------------------	--

Si vous souhaitez reprendre le travail à temps partiel et que vous n'avez pas besoin d'un soutien supplémentaire de la part d'un coordinateur de retour-au-travail, vous pouvez également demander à la mutualité une reprise progressive du travail. Bien entendu, l'employeur doit donner son accord.

ACCIDENT DU TRAVAIL

Un accident du travail est tout accident qui survient sur le lieu de travail ou sur le chemin du et vers le lieu de travail et qui cause une lésion. En 2013, cette définition a été complétée comme suit : « Est également considéré comme accident du travail, l'accident subi par le travailleur en dehors du cours de l'exécution du contrat, mais qui est causé par un tiers du fait de l'exécution du contrat » (par exemple, un directeur de banque qui est attaqué à son domicile).

Les indemnités et les remboursements pour les travailleurs qui ont subi un accident du travail (ou pour leurs ayants droit) sont diverses :

- Indemnités d'incapacité de travail temporaire (ITT) ou d'incapacité de travail permanente (ITP). Ces indemnités sont une compensation pour la perte de rémunération ou de capacité sur le marché de l'emploi.
- Le remboursement des frais médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques suivant les tarifs de l'INAMI.
- Une intervention dans les frais de déplacement et de visite.

SALAIRE GARANTI :

L'employeur est obligé de s'affilier auprès d'un assureur accidents du travail agrée. C'est votre employeur qui vous paie le salaire garanti les 30 premiers jours civils sur base du salaire moyen plafonné, aussi appelé salaire de base. Par la suite, votre employeur pourra récupérer ce montant auprès de son assureur. À partir du 31^{ème} jour, le travailleur reçoit une indemnité temporaire ou permanente directement versée par l'assureur.

PAIEMENT

Les 7 premiers jours calendriers	100% payés par l'employeur
Du 8 ^e au 30 ^e jour civil	l'employeur paie, à titre d'acompte, le montant imposable du salaire garanti = salaire brut (moins les cotisations ONSS) = 85,88 % du salaire brut.
A partir du 31 ^e jour	90 % du salaire moyen journalier perçu l'année qui précède l'accident, via l'assureur

QU'EST-CE QUE LE SALAIRE DE BASE ?

Le salaire de base est le salaire que vous avez perçu l'année qui précède l'accident (*période de référence*) dans la fonction que vous occupiez au moment de l'accident.

Ce salaire de base comprend :

- Toute somme ou tout avantage, évaluable en argent, octroyé directement ou indirectement par l'employeur au travailleur via :
 - un contrat individuel écrit ou verbal
 - un règlement, d'une convention conclue au niveau de l'entreprise
 - une convention collective conclue au Conseil National du Travail, en commission ou sous-commission paritaire sectorielle - rendue obligatoire ou non par arrêté royal
 - un usage ou d'un statut soit que cet octroi résulte d'une loi ou d'une obligation prise unilatéralement par l'employeur, sauf pour des motifs étrangers à l'activité professionnelle du travailleur.
- **Contrairement à l'indemnité de maladie normale, le pécule de vacances est considérée comme un salaire aux fins du calcul de l'indemnisation des accidents du travail.**

Ne font pas partie du salaire de base :

- Les sommes versées à titre de remboursement des frais de transport exposés réellement par le travailleur (à charge de l'employeur).
- Les avantages accordés sous la forme d'outils ou de vêtements de travail, ainsi que les montants que l'employeur paie au travailleur afin de s'acquitter de son obligation de fournir les outils ou vêtements de travail.
- Les indemnités accordées en cas de fermeture d'entreprise.
- Les indemnités dues au travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires.
- Les avantages complémentaires au régime de la sécurité sociale, à l'exception des pécules complémentaires de vacances.
- Les avantages non récurrents liés aux résultats.

EN CAS DE DÉCÈS, LES FRAIS SUIVANTS SONT PRIS EN COMPTE :

- Une indemnité pour les frais d'enterrement égale à 30 x le salaire journalier.
- Le transport du corps vers le lieu de l'enterrement.
- Une rente au conjoint (homme ou femme) à concurrence de 30 % du salaire.
- Une rente de 15 % par enfant avec un maximum de 45 % (20 % s'il reste plus de parent survivant, avec un maximum de 60 %).
- Cas spécifiques s'il n'y a plus ni conjoint ni enfant.

PETIT CHÔMAGE

Tout travailleur a droit à un congé avec maintien de son salaire à l'occasion de certains événements familiaux ou pour s'acquitter de certaines obligations civiles :

MOTIF DE L'ABSENCE	DUREE DE L'ABSENCE
Mariage du travailleur	3 jours à choisir par le travailleur pendant la semaine au cours de laquelle se déroule l'événement ou pendant la semaine suivante (seulement 2 jours dans les autres secteurs)
Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (homme, femme), du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du père, beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur	Le jour du mariage
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (homme, femme), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du travailleur	Le jour de la cérémonie
Décès du conjoint (homme, femme) ou d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (homme, femme)	10 jours dont 3 jours à choisir par le travailleur pendant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement et 7 jours à choisir dans un délai d'un an à compter du jour du décès (dérogation possible sous réserve de l'accord de l'employeur).
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père du travailleur ou de son conjoint (homme, femme).	3 jours à choisir par le travailleur pendant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement (dérogation possible sous réserve de l'accord de l'employeur)
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une belle-fille du travailleur ou de son conjoint (homme, femme) vivant avec le travailleur.	2 jours à choisir par le travailleur pendant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement (dérogation possible sous réserve de l'accord de l'employeur)
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une belle-fille du travailleur ou de son conjoint (homme, femme) ne vivant <u>pas</u> avec le travailleur	Le jour de l'enterrement (ou autre jour avec l'accord de l'employeur)

MOTIF DE L'ABSENCE	DUREE DE L'ABSENCE
Décès d'un enfant adoptif du travailleur ou de son conjoint (homme, femme) dans le cadre d'un placement familial à court terme	Le jour de l'enterrement (ou autre jour avec l'accord de l'employeur)
Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (homme, femme) ou participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (homme, femme) à la fête de la jeunesse laïque lorsqu'une fête de ce type est organisée	Le jour de l'événement ou de l'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement si celui-ci est organisé un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité
Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection Idem pour le séjour du travailleur-objecteur de conscience au service de santé administratif ou à l'un des établissements de soins légaux sous le statut d'objecteur de conscience.	Le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours
Participation à un conseil de famille convoqué par le juge de paix	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour
Participation à un jury, convocation comme témoin ou comparution personnelle à la demande du tribunal 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	Le temps nécessaire
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau de vote ou d'un bureau principal de dépouillement dans le cadre des élections législatives, communales ou provinciales	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours
Exercice des fonctions d'assesseur dans un des bureaux de vote principaux dans le cadre de l'élection du Parlement européen	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours

La CCT 74, conclue au Conseil national du travail, étend le droit au petit chômage aux cohabitants légaux. En cas de décès, une assimilation plus large s'applique et le partenaire cohabitant de fait est également assimilé à l'époux/épouse.

Les enfants adoptifs dans le cadre d'un placement familial à long terme sont assimilés aux "propres" enfants.

CONGÉ D'ADOPTION, CONGÉ PARENTAL D'ACCUEIL ET CONGÉ D'ACCUEIL

Lorsque vous adoptez un enfant, vous avez droit à 7 semaines de congé (si l'enfant est âgé de plus de 3 ans) ou à 9 semaines (si l'enfant est âgé de moins de 3 ans). Si vous accueillez un enfant dans votre famille pour un placement familial à long terme (c'est-à-dire lorsqu'il est clair dès le départ qu'il sera pris en charge par vous pendant au moins 6 mois), vous avez droit à au moins 9 semaines de congé parental d'accueil en 2024 (ou 10 s'il n'y a qu'un seul parent nourricier).

Pendant les trois premiers jours de ces congés, vous recevrez de votre employeur votre rémunération normale. Le reste du temps, vous recevrez une prestation de la caisse d'assurance maladie s'élevant à 82 % de votre rémunération brute plafonnée.

Le **congé parental d'accueil** ne doit pas être confondu avec le **congé d'accueil** de 6 jours par an, que vous pouvez utiliser en tant que parent d'accueil pour remplir les obligations qu'implique la prise en charge d'un enfant accueilli (audiences judiciaires, contacts avec les parents ou les services d'accueil, ...)

CONGÉ DE NAISSANCE

Le congé de naissance a remplacé l'ancien congé de paternité et ne fait plus partie du petit chômage. Depuis le 1er janvier 2023, en tant que père ou partenaire de la mère après la naissance de l'enfant, vous avez droit à 20 jours de congé de naissance, à prendre dans les quatre mois suivant la naissance. Vous pouvez en bénéficier non seulement en tant que père ou co-mère, mais aussi si vous cohabitez légalement ou durablement et affectivement avec la mère au moment de la naissance (coparentalité sans filiation légale).

Vous en faites la demande à votre employeur, qui paiera les trois premiers jours intégralement comme salaire. Pour les 17 jours restants, vous recevez une indemnité de la caisse d'assurance maladie s'élevant à 82 % de votre salaire brut limité. Vous devez demander cette indemnité à votre caisse d'assurance maladie, qui dispose d'un formulaire type à cet effet, auquel vous devez joindre les pièces justificatives nécessaires.

Votre employeur ne peut pas vous licencier à la suite de votre congé de naissance. Vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement (sauf si vous êtes licenciée pour d'autres raisons justifiées) à partir de la demande écrite adressée à votre employeur et jusqu'à 5 mois après cette notification.

CONGÉ FAMILIAL ET CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

Tout travailleur a droit à 10 jours d'absence par an, non rémunérés, pour 'raisons impérieuses' de nature familiale (ou autre).

Il faut entendre par 'raisons impérieuses', « tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur et ce, pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention » :

- Maladie, accident ou hospitalisation touchant :
 - une personne habitant sous le même toit que le travailleur
 - un parent ou allié au premier degré qui ne vit pas sous le même toit que le travailleur, par exemple un parent, un beau-parent, un enfant ou un beau-fils/une belle-fille du travailleur.
- Dommages matériels graves aux biens du travailleur, comme les dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle.
- Comparution personnelle devant un tribunal.

Employeurs et travailleurs peuvent aussi déterminer en concertation que d'autres événements constituent également des 'raisons impérieuses' (par CCT ou dans le règlement de travail).

*La loi du 07.10.2022 a introduit à partir du 10.11.2022 (dans le cadre des congés pour raisons impérieuses) un **nouveau congé pour soins** qui vous permet également de vous absenter pendant **cinq** jours (consécutifs ou non) pour apporter des soins personnels ou un soutien à un membre de la famille (parents/enfants) ayant besoin d'une assistance sociale, familiale ou psychologique ou de soins pour une raison médicale grave. Ces cinq jours seront imputés sur les 10 jours de congés pour raisons impérieuses. Vous devez fournir à votre employeur un certificat du médecin traitant. Bien que la législation mentionne un AR qui peut être établi pour bénéficier d'une allocation de l'ONEM, ceci n'a pas encore été réglementé jusqu'à présent.*

Si votre enfant doit subir une chirurgie programmée, vous pouvez demander un « congé court pour soins en raison de l'hospitalisation de votre enfant » (voir crédit-temps/congés thématiques).

INTERVENTION DANS LE TRAJET DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL

CCT 21.12.2023

Les travailleurs qui effectuent le **trajet domicile-lieu de travail** avec les **transports publics**, ont, comme dans tous les autres secteurs privés, droit à une intervention financière de leur employeur qui dépend du mode de transport utilisé. Dans votre secteur, l'employeur intervient aussi dans les déplacements vers le lieu de travail effectués avec votre propre véhicule.

Intervention dans les frais de déplacement en train

L'intervention que vous pouvez recevoir de votre employeur pour un trajet domicile/lieu de travail se monte à **80 %** du prix d'une carte de train en 2^{ème} classe pour une distance équivalente et cela, à partir du premier kilomètre. Vu qu'il s'agit ici d'un pourcentage des tarifs ferroviaires, cela signifie également que l'intervention de l'employeur augmente lorsque les tarifs de la SNCB sont revus à la hausse, chaque année au 1^{er} février. Les montants exacts applicables à partir du 01.02.2024 figurent dans le tableau 1.

Régime de tiers payant

Votre voyage en train devient totalement gratuit si votre employeur conclut un contrat de tiers payant avec la SNCB. Dans ce cas, vous ne devez rien payer vous-même pour votre abonnement, les **80 %** d'intervention de la SNCB sont immédiatement facturés à votre employeur et les **20 %** restants du prix de l'abonnement sont pris en compte par les autorités. **Toutefois, si votre employeur ne conclut pas un tel régime de tiers payant, son intervention dans votre trajet sera portée à 90 %! Vous trouverez dans ce cas-là les montants exacts dans le tableau 2.**

Abonnements Flex

En plus de l'abonnement mi-temps (5 allers-retours sur une période de 15 jours), l'abonnement Flex a été créé en 2023. La SNCB souhaite ainsi répondre à la demande des employeurs d'introduire une formule d'abonnement flexible pour les navetteurs qui (par exemple en raison de télétravail ou de travail à temps partiel) n'effectuent que quelques trajets par semaine. Différentes formules sont possibles selon que votre employeur a conclu ou non un contrat de tiers payant avec la SNCB.

- L'abonnement Flex est utilisé pour voyager en moyenne 2 à 3 fois.
- Il est valable sur un trajet fixe en 2^{ème} ou 1^{ère} classe.
- Il s'agit d'un abonnement digital (via l'application SNCB).
- Il peut être combiné avec un supplément pour la STIB, TEC, De Lijn et/ou Parking.

Pour l'instant, ces abonnements n'ont pas beaucoup de succès. Contactez notre ligne d'information gratuite si votre employeur vous permet d'utiliser ces abonnements et si vous souhaitez connaître le montant de l'intervention dans les frais de train pour ces abonnements.

Intervention dans les frais de déplacement en bus/tram/métro

Pour des déplacements en bus, tram ou métro, l'intervention de votre employeur se monte également à 80 % des frais réels. Cela vaut aussi bien quand le prix est proportionnel à la distance (alors le tableau 1 est d'application) que quand il s'agit d'un prix unitaire.

Intervention en cas de moyens de transports publics combinés

Si vous effectuez vos trajets en combinant le train (2^{ème} classe) et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun, la contribution de l'employeur est à nouveau fixée à 80 % du prix coûtant. Cela

s'applique aussi bien en cas de remise d'un seul titre de transport pour l'ensemble de la distance parcourue (donc sans que ce titre de transport ne détaille la part de chaque moyen de transport utilisé - alors le tableau 1 est d'application) qu'en cas de remise de plusieurs titres de transport pour l'ensemble de la distance parcourue. Dans ce dernier cas, les coûts des différents titres de transport sont additionnés à 80 % par titre à payer par votre employeur, selon les principes expliqués ci-dessus.

Un régime de tiers payant (voir plus haut) peut aussi être conclu si après le trajet en train, vous utilisez un moyen de transport de la **STIB**. Dans ce cas, les autorités interviennent à concurrence de 20 % de la partie du trajet effectuée en train 2^{ème} classe et à concurrence de 20 % dans la partie du trajet effectuée avec la STIB. Dans ce cas aussi, vous pouvez donc bénéficier, en tant que travailleur, de la gratuité de vos trajets domicile-lieu de travail sans que votre employeur ne doive payer plus ! Malheureusement, aucune intervention supplémentaire n'est prévue par les autorités pour les trajets effectués avec **De Lijn** ou le **TEC**.

Intervention pour les déplacements effectués avec un moyen de transport privé

Les travailleurs utilisant un moyen de transport privé pour se rendre à leur lieu de travail ont également droit à une intervention dans leurs frais de déplacement domicile-lieu de travail à charge de leur employeur. Cette intervention (précédemment de 60 %) a été augmentée de 9 % à la suite du protocole d'accord pour les années 2013-2014 et reste inchangée à ce jour. Les montants exacts sont repris dans le **tableau 3**.

Pour éviter que votre employeur ne doive payer pour tout un mois si vous ne vous rendez à votre travail avec votre propre véhicule que quelques jours par mois, le calcul des frais à rembourser est effectué sur base d'un montant journalier. Ce calcul se fait en prenant le montant mensuel de la distance correspondante (voir tableau 2), en le multipliant par 3 et en le divisant par 65 (dans le régime de travail de 5 jours par semaine) ou par 78 (dans le régime de travail de 6 jours par semaine). Le montant journalier ainsi obtenu est ensuite multiplié par le nombre de jours réellement prestés.

*Depuis le 1^{er} janvier 2022, vous avez également droit à une **indemnité vélo** spécifique si vous utilisez votre vélo pour vous rendre au travail. Elle s'élève actuellement à 0,27 € par kilomètre à l'aller comme au retour et n'est due que pour les jours où vous prenez effectivement votre vélo pour vous rendre au travail ou en revenir.*

Si votre entreprise applique des dispositions plus avantageuses en termes d'intervention dans les frais de transport domicile-lieu de travail, vous continuez à en bénéficier !

TABLEAU 1

Intervention de l'employeur (depuis le 01.02.2024) pour les déplacements en transports publics (à 80% des abonnements de train 2^{ème} classe)

Distance km	80%			
	Abonnement 1 MOIS	Abonnement 3 MOIS	Abonnement 12 MOIS	Abonnement mi-temps
1	29,60	83,20	296,00	-
2	32,80	92,00	328,00	-
1-3	36,00	101,00	360,00	12,20
4	39,20	109,50	392,00	13,40
5	42,40	118,50	423,00	14,40
6	44,80	126,50	450,00	15,40
7	48,00	133,50	478,00	16,30
8	50,40	141,50	505,00	17,20
9	52,80	149,00	532,00	18,20
10	56,00	157,00	559,00	19,00
11	58,40	164,00	586,00	20,00
12	61,60	172,00	613,00	20,80
13	64,00	179,00	640,00	22,00
14	66,40	186,50	667,00	22,80
15	69,60	194,50	694,00	23,60
16	72,00	202,00	722,00	24,40
17	75,20	210,00	748,00	25,60
18	77,60	217,00	775,00	26,40
19	80,00	225,00	802,00	27,20
20	83,20	232,00	830,00	28,40
21	85,60	240,00	857,00	29,20
22	88,00	247,00	884,00	30,00
23	91,20	255,00	910,00	31,20
24	93,60	262,00	938,00	32,00
25	96,80	270,00	965,00	32,80
26	99,20	278,00	992,00	34,00
27	101,50	286,00	1019,00	34,80
28	105,00	293,00	1046,00	35,60
29	107,00	301,00	1073,00	36,40
30	110,50	308,00	1100,00	37,60
31-33	114,50	321,00	1145,00	39,20
34-36	121,00	339,00	1211,00	41,60
37-39	128,00	358,00	1278,00	43,20
40-42	134,50	376,00	1344,00	45,60
43-45	141,00	395,00	1410,00	48,00
46-48	148,00	414,00	1477,00	50,40
49-51	154,50	432,00	1543,00	52,80
52-54	159,00	446,00	1590,00	54,40
55-57	164,00	458,00	1638,00	56,00
58-60	169,00	472,00	1685,00	57,60
61-65	175,00	490,00	1748,00	60,00
66-70	182,50	511,00	1827,00	62,40

71-75	190,50	534,00	1906,00	64,80
76-80	198,50	556,00	1985,00	68,00
81-85	206,00	578,00	2063,00	70,40
86-90	214,00	600,00	2142,00	72,80
91-95	222,00	622,00	2222,00	76,00
96-100	230,00	644,00	2300,00	78,40
101-105	238,00	666,00	2379,00	80,80
106-110	246,00	688,00	2458,00	84,00
111-115	254,00	710,00	2537,00	86,40
116-120	262,00	732,00	2616,00	88,80
121-125	270,00	754,00	2694,00	92,00
126-130	278,00	777,00	2774,00	94,40
131-135	286,00	798,00	2852,00	97,60
136-140	293,00	821,00	2931,00	100,00
141-145	301,00	842,00	3010,00	102,50
146-150	312,00	874,00	3120,00	106,50
151-155	317,00	887,00	3168,00	/
156-160	325,00	909,00	3246,00	/
161-165	333,00	931,00	3326,00	/
166-170	341,00	953,00	3404,00	/
171-175	348,00	975,00	3483,00	/
176-180	356,00	998,00	3562,00	/
181-185	364,00	1019,00	3641,00	/
186-190	372,00	1042,00	3720,00	/
191-195	380,00	1063,00	3798,00	/
196-200	388,00	1086,00	3878,00	/

Le nombre de kilomètres dans la première colonne du tableau se réfère à un trajet unique entre le domicile et le lieu de travail. En revanche, les montants de l'intervention dans les colonnes correspondantes se réfèrent au trajet aller et retour et ne doivent donc pas être doublés pour calculer l'intervention totale sur le trajet domicile-travail.

TABLEAU 2
Intervention de l'employeur (depuis le 01.02.2024) pour les déplacements en transports publics (à 90% des abonnements de train 2^{ème} classe)

Distance km	90%			
	Abonnement 1 MOIS	Abonnement 3 MOIS	Abonnement 12 MOIS	Abonnement mi-temps
1	33,30	93,60	333,00	-
2	36,90	103,50	369,00	-
1-3	40,50	113,40	405,00	13,77
4	44,10	123,30	441,00	15,03
5	47,70	133,20	476,10	16,20
6	50,40	142,20	506,70	17,28
7	54,00	150,30	537,30	18,36
8	56,70	159,30	567,90	19,35
9	59,40	167,40	598,50	20,43
10	63,00	176,40	629,10	21,42
11	65,70	184,50	658,80	22,50

12	69,30	193,50	689,40	23,40
13	72,00	201,60	720,00	24,75
14	74,70	209,70	750,60	25,65
15	78,30	218,70	781,20	26,55
16	81,00	226,80	811,80	27,45
17	84,60	235,80	841,50	28,80
18	87,30	243,90	872,10	29,70
19	90,00	252,90	902,70	30,60
20	93,60	261,00	933,30	31,95
21	96,30	270,00	963,90	32,85
22	99,00	278,10	994,50	33,75
23	102,60	287,10	1024,20	35,10
24	105,30	295,20	1054,80	36,00
25	108,90	304,20	1085,40	36,90
26	111,60	312,30	1116,00	38,25
27	114,30	321,30	1146,60	39,15
28	117,90	329,40	1177,20	40,05
29	120,60	338,40	1206,90	40,95
30	124,20	346,50	1237,50	42,30
31-33	128,70	360,90	1287,90	44,10
34-36	135,90	381,60	1362,60	46,80
37-39	144,00	402,30	1437,30	48,60
40-42	151,20	423,00	1512,00	51,30
43-45	158,40	444,60	1586,70	54,00
46-48	166,50	465,30	1661,40	56,70
49-51	173,70	486,00	1736,10	59,40
52-54	179,10	501,30	1789,20	61,20
55-57	184,50	515,70	1842,30	63,00
58-60	189,90	531,00	1895,40	64,80
61-65	197,10	550,80	1966,50	67,50
66-70	205,20	575,10	2055,60	70,20
71-75	214,20	600,30	2143,80	72,90
76-80	223,20	625,50	2232,90	76,50
81-85	232,20	649,80	2321,10	79,20
86-90	241,20	675,00	2410,20	81,90
91-95	250,20	699,30	2499,30	85,50
96-100	259,20	724,50	2587,50	88,20
101-105	267,30	749,70	2676,60	90,90
106-110	276,30	774,00	2764,80	94,50
111-115	285,30	799,20	2853,90	97,20
116-120	294,30	823,50	2943,00	99,90
121-125	303,30	848,70	3031,20	103,50
126-130	312,30	873,90	3120,30	106,20
131-135	321,30	898,20	3208,50	109,80
136-140	329,40	923,40	3297,60	112,50
141-145	338,40	947,70	3385,80	115,20
146-150	351,00	982,80	3510,00	119,70
151-155	356,40	998,10	3564,00	/
156-160	365,40	1022,40	3652,20	/

161-165	374,40	1047,60	3741,30	/
166-170	383,40	1071,90	3829,50	/
171-175	391,50	1097,10	3918,60	/
176-180	400,50	1122,30	4006,80	/
181-185	409,50	1146,60	4095,90	/
186-190	418,50	1171,80	4185,00	/
191-195	427,50	1196,10	4273,20	/
196-200	436,50	1221,30	4362,30	/

Le nombre de kilomètres dans la première colonne du tableau se réfère à un trajet unique entre le domicile et le lieu de travail. En revanche, les montants de l'intervention dans les colonnes correspondantes se réfèrent au trajet aller et retour et ne doivent donc pas être doublés pour calculer l'intervention totale sur le trajet domicile-travail.

TABLEAU 3
Intervention de l'employeur dans les frais de déplacement avec un moyen de transport privé (inchangée)

Km	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Montant journalier dans le régime de travail de 5 jours par semaine	Montant journalier dans le régime de travail de 6 jours par semaine	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur pour les mi-temps
	5,34	0,8301	0,6917	17,99	50,14	178,76	5,89
2	5,34	0,8301	0,6917	17,99	50,14	178,76	5,89
3	5,34	0,8301	0,6917	17,99	50,14	178,76	5,89
4	5,89	0,9005	0,7504	19,51	54,50	195,11	6,87
5	6,76	1,0263	0,8552	22,24	63,22	224,54	8,07
6	7,19	1,0967	0,9139	23,76	66,49	237,62	8,72
7	7,52	1,1671	0,9726	25,29	70,85	252,88	9,37
8	7,96	1,2275	1,0229	26,60	74,12	267,05	9,81
9	8,39	1,3080	1,0900	28,34	78,48	281,22	10,25
10	8,83	1,3583	1,1319	29,43	82,84	295,39	10,68
11	9,37	1,4589	1,2158	31,61	87,20	311,74	11,23
12	9,81	1,5092	1,2577	32,70	91,56	325,91	11,55
13	10,25	1,5595	1,2996	33,79	95,92	343,35	12,10
14	10,68	1,6602	1,3835	35,97	100,28	357,52	12,43
15	11,12	1,7105	1,4254	37,06	103,55	371,69	12,86
16	11,66	1,7859	1,4883	38,70	109,00	388,04	13,19
17	12,10	1,8614	1,5512	40,33	112,27	402,21	13,63
18	12,54	1,9117	1,5931	41,42	116,63	417,47	13,95
19	13,08	2,0123	1,6769	43,60	122,08	433,82	14,39
20	13,52	2,0626	1,7188	44,69	125,35	447,99	14,82
21	13,95	2,1381	1,7817	46,33	129,71	462,16	15,15
22	14,39	2,2135	1,8446	47,96	134,07	478,51	15,59
23	14,93	2,2890	1,9075	49,60	138,43	494,86	16,02
24	15,37	2,3393	1,9494	50,69	142,79	510,12	16,35
25	15,70	2,4399	2,0333	52,87	147,15	525,38	16,68
26	16,35	2,4902	2,0752	53,96	151,51	541,73	17,33
27	16,68	2,5657	2,1381	55,59	155,87	555,90	17,66
28	17,00	2,6663	2,2219	57,77	160,23	571,16	17,99
29	17,66	2,7166	2,2638	58,86	163,50	586,42	18,31
30	17,99	2,7669	2,3058	59,95	167,86	600,59	18,64
31 - 33	18,75	2,9178	2,4315	63,22	176,58	628,93	19,40
34 - 36	20,27	3,1191	2,5992	67,58	188,57	674,71	20,93
37 - 39	21,47	3,3203	2,7669	71,94	201,65	718,31	22,13
40 - 42	22,89	3,5215	2,9346	76,30	213,64	763,00	23,54
43 - 45	24,20	3,7228	3,1023	80,66	226,72	809,87	24,85
46 - 48	25,72	3,9240	3,2700	85,02	238,71	853,47	26,05
49 - 51	26,92	4,1755	3,4796	90,47	251,79	899,25	27,80
52 - 54	27,80	4,3265	3,6054	93,74	260,51	930,86	28,89
55 - 57	28,89	4,4271	3,6892	95,92	268,14	959,20	29,98
58 - 60	29,98	4,5780	3,8150	99,19	277,95	992,99	31,07
61 - 65	31,07	4,7289	3,9408	102,46	288,85	1030,05	32,16
66 - 70	32,70	4,9805	4,1504	107,91	303,02	1082,37	34,34
71 - 75	33,79	5,2320	4,3600	113,36	317,19	1131,42	36,52
76 - 80	35,97	5,4332	4,5277	117,72	330,27	1180,47	37,61
81 - 85	37,06	5,6848	4,7373	123,17	345,53	1232,79	39,79

86 - 90	38,70	5,9363	4,9469	128,62	359,70	1282,93	41,42
91 - 95	40,33	6,1375	5,1146	132,98	373,87	1336,34	43,06
96 - 100	41,42	6,3891	5,3242	138,43	386,95	1383,21	45,24
101 - 105	43,06	6,6406	5,5338	143,88	402,21	1435,53	46,87
106 - 110	44,69	6,8922	5,7435	149,33	416,38	1487,85	47,96
111 - 115	46,33	7,0934	5,9112	153,69	430,55	1536,90	49,60
116 - 120	47,96	7,3449	6,1208	159,14	445,81	1593,58	51,23
121 - 125	49,05	7,5462	6,2885	163,50	459,98	1640,45	53,41
126 - 130	50,69	7,7977	6,4981	168,95	474,15	1691,68	54,50
131 - 135	52,32	8,0492	6,7077	174,40	488,32	1745,09	56,68
136 - 140	53,41	8,3008	6,9173	179,85	502,49	1793,05	56,68
141 - 145	55,59	8,5020	7,0850	184,21	515,57	1841,01	58,86
146 - 150	57,77	8,8038	7,3365	190,75	535,19	1911,86	61,04
151 - 155	57,77	8,9548	7,4623	194,02	542,82	1941,29	-
156 - 160	59,95	9,1560	7,6300	198,38	556,99	1989,25	-
161 - 165	61,04	9,4075	7,8396	203,83	571,16	2037,21	-
166 - 170	62,13	9,6088	8,0073	208,19	584,24	2086,26	-
171 - 175	64,31	9,8603	8,2169	213,64	597,32	2134,22	-
176 - 180	65,40	10,1118	8,4265	219,09	611,49	2182,18	-
181 - 185	67,58	10,2628	8,5523	222,36	624,57	2231,23	-
186 - 190	68,67	10,5143	8,7619	227,81	637,65	2279,19	-
191 - 195	69,76	10,7658	8,9715	233,26	651,82	2327,15	-
196 - ...	71,94	10,9671	9,1392	237,62	664,90	2376,20	-

Le nombre de kilomètres dans la première colonne du tableau se réfère à un trajet unique entre le domicile et le lieu de travail. En revanche, les montants de l'intervention dans les colonnes correspondantes se réfèrent au trajet aller et retour et ne doivent donc pas être doublés pour calculer l'intervention totale sur le trajet domicile-travail !

DÉLAIS DE PRÉAVIS

Délais de préavis pour les nouveaux contrats (à partir du 01.01.2014)

Depuis 1900 déjà, les ouvriers et les employés sont traités différemment sur de nombreux plans (délais de préavis, vacances annuelles, réglementation sur le chômage,...). Dans la législation relative aux contrats de travail, la distinction est opérée en fonction de la nature du travail : les ouvriers effectuent principalement du travail manuel tandis que les employés effectuent principalement un travail intellectuel. Cette distinction s'est toutefois estompée au fil des ans, notamment grâce à la mise en place de meilleures formations ainsi que l'apparition et l'utilisation de nouvelles technologies. Pourtant, de manière générale, les employés ont toujours de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail que les ouvriers. Étant donné que notre constitution stipule qu'il ne peut pas y avoir de discrimination entre les citoyens, sauf pour des raisons objectives et fondées, il était grand temps de mettre fin aux discriminations entre ouvriers et employés. Notre lutte syndicale en ce sens, débutée il y a déjà longtemps, s'est finalement révélée payante en 2014. La « loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement » a été publiée au Moniteur belge le 31 décembre 2013. Le statut unique est entré en vigueur le 01.01.2014. Toutefois, hormis une modification des délais de préavis, la suppression du jour de carence et les efforts d'harmonisation des pensions complémentaires, peu de résultats concrets ont été obtenus dans d'autres domaines !

Depuis le 1er janvier 2014, il existe donc une nouvelle réglementation dans le cadre du statut unique pour les ouvriers et les employés afin de déterminer votre délai de préavis. Sans plus de distinction entre les ouvriers et les employés d'une part ou entre les secteurs d'autre part. Les délais de préavis que nous résumons ci-dessous s'appliquent à tous les licenciements si votre contrat de travail débute après le 01.01.2014. Pour les travailleurs qui étaient déjà en service avant cette date, un sac à dos sera établi (infra).

Si vous êtes licencié

Si votre employeur décide de vous licencier, il doit respecter un certain délai de préavis. Il peut aussi vous licencier sans préavis moyennant le paiement d'une indemnité de préavis qui correspond à la rémunération du nombre de semaines du délai de préavis normal. Plus la période pendant laquelle vous avez travaillé pour le même employeur est longue, plus votre préavis/indemnité de préavis sera élevé(e).

Ancienneté	Délai de préavis
moins de 3 mois	1 semaine
3 - 4 mois	3 semaines
4 - 5 mois	4 semaines
5 - 6 mois	5 semaines
6 - 8 mois	6 semaines
9 - 11 mois	7 semaines
12 - 14 mois	8 semaines
15 - 17 mois	9 semaines
18 - 20 mois	10 semaines
21 - 23 mois	11 semaines
2 ans	12 semaines
3 ans	13 semaines
4 ans	15 semaines

5 ans	18 semaines
6 ans	21 semaines
7 ans	24 semaines
8 ans	27 semaines
9 ans	30 semaines
10 ans	33 semaines
11 ans	36 semaines
12 ans	39 semaines
13 ans	42 semaines
14 ans	45 semaines
15 ans	48 semaines
16 ans	51 semaines
17 ans	54 semaines
18 ans	57 semaines
19 ans	60 semaines
20 ans	62 semaines
21 ans	63 semaines
22 ans	64 semaines
23 ans	65 semaines
24 ans ou plus	66 semaines +

Votre employeur doit toujours vous signifier votre licenciement par écrit, par le biais d'une lettre recommandée ou par exploit d'huissier (peu utilisé). Ne perdez pas de vue que votre employeur doit aussi vous remettre une série de documents sociaux :

- Votre décompte individuel (dans les 2 mois qui suivent la fin du trimestre en cours).
- Votre/vos attestation(s) de vacances (au plus tard votre dernier jour de travail).
- Votre fiche fiscale 281.10 et votre certificat de chômage C4 (au plus tard votre dernier jour de travail).

Si vous trouvez rapidement un autre emploi, si vous êtes licencié par votre employeur, vous pouvez signifier un **contre-préavis** pour mettre fin à votre contrat de travail avec un délai de préavis réduit. Ce contre-préavis est d'une durée maximale de 4 semaines, doit être signifié selon les règles prévues en cas de démission et prend effet le lundi suivant la semaine au cours de laquelle vous avez signifié votre contre-préavis. Cet contre-préavis est alors considéré comme une démission de la part du travailleur, ce qui signifie que - si vous ne pouvez finalement pas commencer à travailler pour votre nouvel employeur - vous n'aurez pas immédiatement droit aux allocations de chômage. En outre, votre délai de préavis n'est plus suspendu en cas de maladie, de congés annuels,....

Ancienneté	Contre-préavis (en semaines)
0 à moins de 3 mois	1
3 mois à moins de 6 mois	2
6 mois à moins de 12 mois	3
12 mois à ...	4

Si vous démissionnez

Vous pouvez aussi décider, pour diverses raisons, de démissionner : vous avez trouvé un autre job, votre job ne vous passionne plus, l'entente avec votre chef ou vos collègues laisse à désirer,.... Dans ce cas, vous devrez aussi prêter un préavis mais il sera toutefois moins long que celui prévu en cas de licenciement par l'employeur. Le préavis à prêter sera de 13 semaines maximum.

Ancienneté	Démission du travailleur
	Général
0	1 semaine
3 < 6 mois	2 semaines
6 < 9 mois	3 semaines
9 < 12 mois	3 semaines
12 < 15 mois	4 semaines
15 < 18 mois	4 semaines
18 < 21 mois	5 semaines
21 < 24 mois	5 semaines
2+ ans	6 semaines
3+ ans	6 semaines
4+ ans	7 semaines
5+ ans	9 semaines
6+ ans	10 semaines
7+ ans	12 semaines
8+ ans	13 semaines
9+ ans	13 semaines (maximum)

Une démission n'est valable qu'à partir du moment où elle est remise par écrit à l'employeur. Cela peut se faire de différentes manières :

- Par une lettre remise directement à l'employeur ou à la personne compétente pour réceptionner ce type de lettre pour l'employeur, contre accusé de réception (il suffit de lui faire signer un double de la lettre pour réception).
- Par exploit d'huissier (rarement utilisé).

Délais de préavis pour les contrats qui ont débuté avant le 01.01.2014

Les nouveaux délais de préavis s'appliquent à tous les nouveaux contrats – c. à d. conclus à partir du 01.01.2014 – quel que soit le statut du travailleur. En ce qui concerne les contrats déjà en vigueur avant cette date, le calcul se fait en 2 étapes. La partie que vous avez prestée avec votre employeur jusqu'au 31.12.2013 est un droit acquis que vous conservez comme un sac à dos, la partie après cette date est calculée selon les nouvelles règles.

1. Dans une première étape, votre préavis est donc calculé sur base de votre ancienneté acquise à la date du 31.12.2013. Cela signifie que vous conservez dans votre sac à dos la partie prestée auprès de votre employeur avant le 01.01.2014 (anciens délais de préavis).
2. Dans une deuxième étape, une deuxième partie de votre préavis est calculée sur base de l'ancienneté acquise entre le 1^{er} janvier 2014 et la date de votre sortie de service (voir tableaux ci-avant).

Le préavis se compose donc de 2 parties : une partie « avant » et une partie « après » le 1^{er} janvier 2014.

Pour calculer la première partie, vous devez tenir compte des délais de préavis différents en fonction du fait que votre contrat ait été conclu avant le 01.01.2012 ou après le 01.01.2012 :

- Pour un contrat de travail conclu avant 2012 : CCT 75
- Pour un contrat de travail conclu après 2012 : CCT 75 + 10%

CCT 75 (contrats de travail clôturés avant 2012)		
Ancienneté	Licenciement	Démission
<6 mois et préavis abrégé (stipulé dans le contrat)	7 jours calendrier	3 jours calendrier
<6 mois	28 jours calendrier	14 jours calendrier
>6 mois à 5 ans	35 jours calendrier	14 jours calendrier
>5 ans à 10 ans	42 jours calendrier	14 jours calendrier
>10 ans à 15 ans	56 jours calendrier	14 jours calendrier
>15 ans à 20 ans	84 jours calendrier	14 jours calendrier
>20 ans	112 jours calendrier	28 jours calendrier

CCT 75 + 10% (contrats de travail clôturés après 2012)		
Ancienneté	Licenciement	Démission
<6 mois	28 jours calendrier	14 jours calendrier
>6 mois à 5 ans	40 jours calendrier	14 jours calendrier
>5 ans à 10 ans	48 jours calendrier	14 jours calendrier
>10 ans à 15 ans	64 jours calendrier	14 jours calendrier
>15 ans à 20 ans	97 jours calendrier	14 jours calendrier
>20 ans	129 jours calendrier	28 jours calendrier

Pour calculer la deuxième partie de votre préavis (du 01.01.2014 à la date de votre sortie de service), vous devez vous baser sur les tableaux relatifs aux contrats de travail qui ont débuté après le 31.12.2013 (et donc sur les délais de préavis prévus pour les contrats qui ont débuté après le 01.01.2014).

Le préavis total est alors obtenu en additionnant le résultat de la première et de la deuxième étape.

Exemple

Un ouvrier du secteur transport et logistique est entré au service le 1^{er} janvier 2010 et est licencié le 10 novembre 2023 :

Partie 1 :

- pas de délais de préavis abrégés et pas de régimes plus favorables
- contrat de travail d'avant 2012 → cct 75
- du 1^{er} janvier 2010 au 31.12.2013 : 4 ans d'ancienneté → 35 jours = 7 semaines

Partie 2 :

- du 01.01.2014 au 10.11.2023 : + 9 ans d'ancienneté → 30 semaines

Délai de préavis total = 7+30 = 37 semaines

Attention :	Si vous ne souhaitez pas être licencié, ne cédez jamais à une quelconque pression exercée pour vous pousser à mettre fin vous-même à votre contrat de travail ou à accepter de partir de commun accord (donc sans indemnités). Non seulement vous perdriez vos droits en matière d'indemnités de préavis mais vous risqueriez en plus de perdre vos droits aux allocations de chômage auxquelles vous n'avez droit que si vous devenez chômeur <u>contre</u> votre volonté !!!
--------------------	--

Licenciement pour cas de force majeure

Lorsqu'un événement ou une situation imprévisibles indépendants de la volonté des parties se produit soudainement et rend insurmontable l'exécution du contrat, il peut être mis fin au contrat de travail pour cas de force majeure dans les situations suivantes :

- Incendie.
- Retrait définitif du permis de conduire.
- Incapacité de travail (voir chapitre "licenciement pour force majeure médicale").

S'il est mis fin au contrat de travail pour cas de force majeure, aucun préavis ni aucune indemnité de préavis ne doit être respecté.

La force majeure temporaire est aussi possible si l'événement/la situation provoquant le cas de force majeure est de nature temporaire. Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à ce que la cause étrangère ait disparu. La force majeure temporaire est également une forme de chômage et dans ce cas, le travailleur a droit aux allocations de chômage.

Cas de licenciement spécifiques

EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR INTEMPÉRIES DE PLUS D'UN MOIS OU DE CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

Lors d'une période de **chômage temporaire** pour intempéries de plus d'un mois ou de **chômage économique**, l'employeur et le travailleur peuvent tous deux mettre fin au contrat de travail. L'employeur devra, dans ce cas, respecter les délais de préavis normaux (qui n'est pas maintenu pendant la période de chômage économique). Le travailleur a le droit de mettre fin à son contrat de travail sans délai de préavis ni indemnité de rupture.

A L'ÂGE LÉGAL DE LA PENSION

Le contrat de travail se poursuit tant qu'il n'est pas résilié d'un commun accord, par un préavis du travailleur ou par un préavis de l'employeur.

Vous ne devez pas demander vous-même votre pension (seulement si vous prenez une retraite anticipée).

CT à durée indéterminée	En cas de licenciement	En cas de démission	Début
Fin à l'âge légal de la pension (le 1 ^{er} jour du mois suivant le mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans)	Délais de préavis normaux avec un maximum de 26 semaines	Délais de préavis normaux	Le lundi qui suit la signification
Fin avant l'âge légal de la pension	Délais de préavis normaux	Délais de préavis normaux	Le lundi qui suit la signification

→ CT = contrat de travail

EN CAS DE RCC

Délais de préavis normaux sauf s'il agit d'une entreprise en difficulté ou en restructuration. Si c'est le cas, les délais de préavis peuvent être ramenés à 26 semaines minimum. En tant que travailleur, vous avez également droit à une indemnité en compensation du licenciement. Aucun cumul avec les allocations de chômage n'est toutefois possible. C'est pourquoi vous n'avez droit à un complément

d'entreprise à la charge de l'employeur qu'au terme de la période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement.

EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Votre employeur peut vous licencier pendant une période d'incapacité de travail. En cas de force majeure médicale, par exemple (voir plus haut), il n'est pas tenu de vous verser une indemnité de rupture. Il peut également mettre fin à votre contrat de travail en l'absence de force majeure médicale mais doit dans ce cas-là vous payer une indemnité de rupture. Il ne peut toutefois pas invoquer une maladie de longue durée pour vous licencier. Il est en effet interdit de discriminer les travailleurs sur base de leur handicap ou de leur état de santé. S'il souhaite vous licencier durant votre période d'incapacité de travail, il doit avoir une raison valable de le faire. Votre licenciement ne peut en effet pas être « arbitraire » ou « manifestement déraisonnable » (voir chapitre sur les motifs du licenciement). Votre comportement, votre aptitude à exercer votre travail ou une nécessité économique (manque de travail, baisse du chiffre d'affaires, conséquences négatives de votre absence,...) peuvent constituer d'autres raisons valables.

RÉSILIATION IMMÉDIATE EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL APRÈS NOTIFICATION DU PRÉAVIS

Si vous tombez malade après avoir donné votre préavis, votre employeur peut convertir votre préavis en licenciement immédiat. Il doit alors vous verser une indemnité de licenciement égale au salaire pour la durée du préavis restant à courir. Toutefois, l'employeur peut déduire de cette indemnité de licenciement le salaire garanti versé depuis le début de l'incapacité de travail.

CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

Contrats à durée de moins de 3 mois	Contrats à durée de plus de 3 mois	Contrats à durée indéterminée
<p>Il convient normalement de tenir compte de deux périodes pour la rupture de votre contrat de travail :</p> <p>Durant la première moitié du contrat (cette période étant limitée à 6 mois maximum), votre employeur et vous pouvez y mettre fin anticipativement et sans motif grave moyennant le respect d'un <i>délai de préavis</i> (sinon paiement d'une indemnité de rupture).</p> <p>Durant la seconde moitié du contrat, celui-ci ne peut être rompu que moyennant le paiement d'une <i>indemnité de rupture</i>.</p>		<p>Voir les délais de préavis et/ou indemnités de rupture (supra).</p>
<p>En cas de maladie : Licenciement possible sans indemnités si vous avez été malade plus de 7 jours pour autant que la 1^{ère} période (la 1^{ère} moitié du contrat) soit terminée.</p>	<p>En cas de maladie : Si vous avez été en incapacité de travail pendant plus de 6 mois, votre employeur peut vous licencier à condition de vous payer une indemnité égale à la rémunération qui vous est due jusqu'à l'expiration du terme convenu, dont le montant est cependant plafonné à 3 mois de salaire. Votre employeur a également le droit de déduire de cette somme le salaire garanti qu'il vous a versé durant</p>	<p>En cas de maladie : Règles de licenciement normales mais sans déduction de la période de salaire garanti !*</p> <p>*sauf si vous tombez malade après la notification de préavis (voir supra).</p>

	vosre période d'incapacité de travail !	
--	---	--

Contrats étudiants et intérimaires

ETUDIANTS

Si vous souhaitez démissionner, il est préférable de le faire par écrit. L'employeur doit vous licencier par lettre recommandée. Sachez toutefois que le licenciement par lettre recommandée n'est valable qu'à partir du troisième jour ouvrable suivant son envoi.

Licenciement	Démission
Contrat max 1 mois : préavis de 3 jours	Contrat max 1 mois : 1 jour de préavis
Contrat +1 mois : préavis de 7 jours	Contrat +1 mois : préavis de 3 jours

Les 3 premiers jours de travail en tant qu'étudiant en emploi sont automatiquement considérés comme une période d'essai par la loi. Le contrat peut être résilié au cours de ces trois premiers jours de travail sans préavis ni indemnité !

INTÉRIMAIRES

Les trois premiers jours de travail effectifs sont considérés comme une période d'essai. Pendant cette période, aussi bien l'agence intérimaire, l'employeur que le travailleur peuvent mettre fin au contrat sans préavis ou indemnité. Toutefois, vous pouvez convenir avec votre employeur de ne pas prévoir de période d'essai ou de la rendre plus courte ou plus longue que trois jours.

Si l'une des parties met fin au contrat après la période d'essai (sauf si la fin du contrat est due à des raisons urgentes), elle doit à l'autre partie une indemnité de licenciement.

S'il s'agit d'un contrat de travail intérimaire de remplacement d'un travailleur permanent et que l'agence intérimaire met fin au contrat avant la fin du remplacement et sans raison urgente, elle doit verser au travailleur intérimaire une indemnité égale au salaire brut de trois mois. Si aucune autre règle spécifique n'a été convenue, le travailleur intérimaire lui-même peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité dans les sept jours suivant l'entrée en service s'il a trouvé un autre emploi.

Si le contrat est un contrat de travail intérimaire à durée déterminée ou pour un travail déterminé, en cas de résiliation anticipée par l'une des parties, une indemnité égale au montant du salaire restant dû jusqu'à la fin de la période doit être versée, sans toutefois pouvoir dépasser le double du salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être pris en compte si le contrat de travail avait été conclu à durée indéterminée.

ATTENTION !

Dans les deux cas, l'indemnité n'est pas due si la résiliation du contrat résulte de l'attitude du travailleur et si l'agence intérimaire fournit au travailleur intérimaire un travail de remplacement pour la période restante qui lui garantit le même salaire et des conditions de travail équivalentes.

ATTENTION !

Préavis en cas de contrat de remplacement normal :

- Lorsque la cause du remplacement prend fin, le contrat (à durée indéterminée) peut être résilié avec ou sans délai de préavis abrégé. Si cela n'est pas précisé dans le contrat, les règles habituelles de préavis s'appliquent.
- Si le contrat de remplacement à durée indéterminée prend fin pour une autre raison, les règles habituelles de préavis doivent également être respectées

- Si le contrat de remplacement a été conclu pour une durée déterminée, il prend fin à l'échéance du délai, sans préavis ni indemnité, même si le travailleur remplacé revient plus tôt.

L'OBLIGATION DE LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT

Le 12 février 2014, une nouvelle CCT (n° 109) a été conclue au Conseil national du travail concernant la motivation du licenciement. Le « licenciement abusif », un droit réservé aux ouvriers, a été supprimé. Désormais, tout travailleur, qu'il soit ouvrier ou employé, engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée a le droit, en cas de licenciement, de demander les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Si le licenciement n'est pas suffisamment motivé et qu'il s'agit d'un "licenciement manifestement déraisonnable" vous pouvez obtenir des dommages-intérêts ainsi qu'une amende forfaitaire à payer par l'employeur.

La CCT 109 ne s'applique pas dans les cas suivants :

- Au cours des 6 premiers mois d'occupation
- Aux travailleurs intérimaires et aux étudiants
- En cas de licenciement en vue de l'accès à la pension ou au régime RCC
- En cas d'arrêt définitif de l'activité ou de la fermeture de l'entreprise
- En cas de licenciement lorsqu'une procédure spéciale doit être respectée

Si vous voulez connaître les motifs concrets qui ont conduit à votre licenciement, vous devez les demander par **lettre recommandée** à votre employeur dans un délai de 2 mois après que le contrat de travail ait pris fin (**en cas de rupture**) ou dans les 6 mois suivant la notification de votre congé par votre employeur (**en cas de licenciement avec prestation d'un préavis**). Dans ce dernier cas, votre demande devra aussi être introduite dans un délai de 2 mois **après** que le contrat de travail ait pris fin.

Par jour de « notification du congé », il faut entendre le 3^e jour ouvrable après la date de l'envoi de la lettre recommandée. Ou, si le congé a été signifié par exploit d'huissier, le jour où l'huissier se présente.

LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE :

Cette notion est définie comme suit :

Il est question d'un licenciement manifestement déraisonnable lorsqu'un travailleur qui était engagé pour une durée indéterminée est licencié et que ce licenciement est fondé sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou le comportement du travailleur ; repose sur des motifs qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ; est un licenciement auquel un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais procédé. »

Pour déterminer si un licenciement est manifestement déraisonnable, le juge tient compte de tous les aspects de la rupture du contrat de travail, p. ex. de l'âge et de l'attitude du travailleur, de la durée du contrat, des possibilités de rester chez le même employeur ou encore de la probabilité pour le travailleur de retrouver un nouvel emploi. Il examine aussi si le travailleur entre en ligne de compte pour recevoir des allocations sociales.

CHARGE DE LA PREUVE

La charge de la preuve du licenciement manifestement déraisonnable incombe à l'employeur sauf s'il a suivi la procédure correcte ou si le travailleur n'a pas introduit de demande pour connaître les raisons de son licenciement.

AMENDE CIVILE FORFAITAIRE

Votre employeur a pour obligation, dans les 2 mois suivant la réception de votre courrier recommandé, de vous fournir une réponse concrète à envoyer elle aussi par courrier recommandé. S'il ne le fait pas ou qu'il vous fournit une réponse vide de sens ou trop peu motivée, il est redevable d'**une amende civile forfaitaire** (imposée par le juge) correspondant à deux semaines de rémunération. Cette amende est cumulable avec l'indemnité comme décrit ci-après !

INDEMNISATION

S'il ressort que l'employeur ne peut pas suffisamment motiver votre licenciement, il vous sera redevable d'indemnités supplémentaires. Une fourchette est prévue à cet effet avec un montant minimum et maximum pouvant être accordé par le juge (minimum 3 semaines et maximum 17 semaines de salaire). L'importance de l'indemnité dépend du caractère déraisonnable manifeste du licenciement.

Cette indemnité peut aussi être infligée en plus de l'amende citée plus haut d'un montant équivalent à 2 semaines de salaire pour ne pas avoir répondu ou avoir mal répondu à une demande de motivation de licenciement du travailleur. Enfin, cette indemnité peut être cumulée avec l'indemnité de préavis, une indemnité de non-concurrence, une indemnité d'éviction ou une indemnité complémentaire payée en plus des allocations sociales.

INDEMNITÉ EN COMPENSATION DU LICENCIEMENT

Le 31.12.2013, le délai de préavis a été fixé pour les ouvriers et les employés aux délais acquis à cette date. Ces acquis constituent un sac à dos que vous emportez donc avec vous pour la période pendant laquelle vous avez travaillé avant le 01.01.2014. Cela signifie aussi qu'en tant qu'ouvrier, vous conserverez toujours une partie moins avantageuse liée au passé. Pour compenser ce désavantage, une indemnité en compensation du licenciement réservée aux ouvriers est payée par l'ONEM en cas de licenciement avec préavis aussi bien qu'en cas de licenciement avec indemnité de préavis.

L'indemnité en compensation du licenciement s'exprime sous forme d'un **montant net** obtenu en multipliant un montant journalier net par un nombre de **jours calendriers**.

Calcul du nombre de jours calendriers

1. Calculez le nombre de jours calendriers que vous avez dans votre sac à dos en qualité d'ouvrier, jusqu'au 31.12.2013 (**B1**)
2. Calculez ensuite le nombre de jours calendriers auxquels vous avez droit à partir du 01.01.2014 (**B2**)
3. Calculez enfin le nombre de jours calendriers auxquels vous auriez droit si vous n'étiez entré en service que le 01.01.2014 : votre ancienneté complète calculée en fonction des nouvelles règles (**A**)

→ **Préavis = A – B1 – B2**

Calcul du montant journalier net

Le nombre de jours ainsi obtenu est ensuite multiplié par un montant journalier. Ce montant journalier est calculé par l'ONEM de la manière expliquée ci-dessous :

Le salaire mensuel brut (le salaire horaire brut multiplié par l'horaire hebdomadaire normal et par 4,3333) est soumis aux opérations suivantes :

- La cotisation ONSS (13,07 %) est déduite du salaire mensuel brut.
- Le bonus à l'emploi (c'est-à-dire la réduction sur les cotisations ONSS quand le salaire ne dépasse pas certains plafonds) peut être pris en compte.
- Le précompte professionnel est déduit conformément aux échelles d'application. Il existe une échelle pour les chefs de ménage et une autre pour les non-chefs de ménage.
- Le tout est finalement divisé par 30.

Indemnité en compensation du licenciement = montant journalier ainsi calculé multiplié par le nombre calculé de jours calendriers

L'indemnité en compensation du licenciement est une indemnité nette (aucune cotisation fiscale ou sociale n'est due sur cette indemnité).

Elle n'est pas cumulable avec une allocation de chômage ou une indemnité de maladie-invalidité.

La période couverte par cette indemnité est toutefois bien assimilée et cela dans toutes les branches de la sécurité sociale, à l'exception des vacances annuelles. Cela signifie donc que cette période compte dans le *calcul* de vos allocations de chômage, de vos indemnités de maladie et de votre pension de retraite.

L'indemnité en compensation du licenciement peut être demandée jusqu'à 2 mois après le début de votre chômage.

Si vous avez démissionné, si vous avez donné un contre-préavis ou si vous avez été licencié pour motif grave, vous n'aurez pas droit à cette indemnité. En revanche, en cas de RCC (l'ancienne prépension) et en cas de pension de retraite, vous y aurez droit.

Si vous êtes inscrit dans une cellule pour l'emploi dans le cadre de la restructuration de votre entreprise, dans la majorité des cas, vous recevrez de votre employeur une indemnité de reclassement (équivalente à 3 ou 6 mois de salaire). Souvent, cette indemnité de reclassement est plus élevée que l'indemnité de préavis à laquelle vous auriez eu droit en cas de licenciement ordinaire. Si c'est le cas, le montant qui dépasse celui de l'indemnité de préavis ordinaire sera déduit du montant de l'indemnité en compensation du licenciement. Vous recevrez donc une indemnité en compensation du licenciement moins élevée.

Le montant de l'indemnité en compensation du licenciement est versé par tranches mensuelles mais une clause dérogatoire vous permet d'en demander le paiement sous la forme d'un paiement unique.

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

La loi qui a mis sur le même pied les délais de préavis des ouvriers et des employés prévoit aussi une nouvelle réglementation relative au reclassement professionnel.

Qu'est-ce que le reclassement professionnel ?

Le reclassement professionnel est une forme d'accompagnement – par des prestataires de service spécialisés – destiné à aider le travailleur licencié à trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi ou éventuellement à se lancer dans une activité indépendante. Cet accompagnement peut être proposé sous diverses formes (aide psychologique, administrative...) ou aussi éventuellement être axé sur l'apprentissage de l'art de la négociation d'un nouveau contrat de travail. Le bureau de reclassement professionnel vous aidera donc dans votre recherche d'un nouvel emploi mais ne vous y trompez pas, il ne cherchera pas de nouvel emploi à votre place.

Depuis le 1er avril 2024, vous n'avez plus droit au reclassement professionnel si vous êtes licencié pour cause de force majeure médicale (supra) après que l'incapacité définitive pour le poste que vous occupiez a été constatée. À la place, un trajet d'accompagnement adapté à vos besoins vous sera proposé. L'employeur devra verser une contribution de 1.800 euros au Fonds de retour à l'emploi.

Si vous devenez chômeur dans le cadre d'une restructuration - et que vous devez donc vous inscrire dans une cellule pour l'emploi - vous aurez toujours droit à une offre d'outplacement.

Vous avez été licencié et avez un délai de préavis de 30 semaines (règles générales)

Tout employeur qui souhaite licencier un travailleur ayant droit à un délai de préavis ou à une indemnité de rupture d'**au moins 30** semaines est **tenu** de lui proposer une offre de reclassement professionnel (sauf pour motif grave). Le régime de reclassement professionnel varie selon que le licenciement est signifié moyennant un préavis ou une indemnité de rupture.

LICENCIEMENT MOYENNANT UNE INDEMNITÉ DE RUPTURE

En tant que travailleur salarié, vous bénéficiez, après la rupture de votre contrat de travail, d'une procédure de reclassement professionnel de **60 h**. Le budget de ce reclassement professionnel est calculé sur base de 4 semaines de salaire. La somme brute de ces 4 semaines est déduite de votre indemnité de rupture !

Le reclassement professionnel doit vous être proposé dans les 15 jours suivant votre licenciement (fin du contrat de travail). Si votre employeur ne vous a pas offert spontanément et en temps opportun un reclassement professionnel valable et concret, vous devez le mettre en demeure par écrit en lui envoyant une lettre recommandée ou en lui remettant une lettre dont il signe le double pour réception. Vous disposez pour cela d'un délai de 9 mois à l'issue du délai de 15 jours. Votre employeur a, quant à lui, 4 semaines pour vous faire une offre valable.

Vous disposez d'un délai de 4 semaines pour accepter ou décliner l'offre de reclassement professionnel. En cas de refus, votre employeur aura le droit de déduire quatre semaines de salaire de votre indemnité de rupture.

Vous recevrez toutefois la totalité de votre indemnité de rupture dans les cas suivants :

- Votre employeur ne donne pas suite à votre demande et ne vous fait aucune offre, même à l'issue de toutes les procédures.
- L'offre n'est pas conforme aux conditions auxquelles elle doit satisfaire.
- Votre employeur vous a bien fait une offre mais ne donne pas suite au reclassement.

LICENCIEMENT MOYENNANT UN DÉLAI DE PRÉAVIS

Tout travailleur peut, **durant les 26 dernières semaines** du délai de préavis, demander à utiliser par semaine 1 jour complet ou 2 demi-jours afin de chercher un nouveau travail. Durant la première partie du délai de préavis, ce droit est toutefois limité à un demi-jour de congé. Dans le cas d'un reclassement professionnel, vous avez droit à 2 demi-jours par semaine durant la totalité du délai de préavis. Ce congé de sollicitation doit toutefois être utilisé afin de suivre la procédure de reclassement professionnel dès le début de l'accompagnement et pendant toute la durée de celui-ci.

La procédure de reclassement professionnel doit vous être proposée dans un délai de 4 semaines suivant le début du préavis. Si l'employeur ne vous a pas offert spontanément et en temps opportun un reclassement professionnel valable et concret, vous devez, dans les quatre semaines suivant l'expiration du premier délai de quatre semaines, le mettre en demeure par écrit via une lettre recommandée ou lui remettre une lettre dont il signe le double pour réception.

Vous disposez d'un délai de 4 semaines pour accepter ou décliner l'offre de reclassement professionnel (pas d'exclusion temporaire du droit aux allocations de chômage).

Vous avez été licencié et avez un délai de préavis de moins de 30 semaines (règles spécifiques)

Dans ce cas, vous avez **droit** à un reclassement professionnel si vous remplissez les conditions suivantes :

- Avoir moins de **45 ans** au moment du licenciement.
- Avoir travaillé au moins à mi-temps.
- Justifier d'au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue.
- Ne pas avoir été licencié pour motif grave.

Votre employeur est obligé de vous faire une offre de reclassement professionnel dans les 15 jours suivant votre licenciement. Vous ne pouvez **pas** la refuser sous peine de perdre vos allocations de chômage pour une période de minimum 4 semaines et de maximum 52 semaines !

Un reclassement professionnel ne doit pas vous être proposé dans les cas suivants :

- Votre licenciement ouvre le droit à la pension.
- Vous travailliez à mi-temps ou moins.
- Vous avez été licencié en vue d'un RCC dans le cadre d'un licenciement collectif dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.
- Vous avez été licencié en vue d'un RCC (hors licenciement collectif), vous avez au moins 62 ans et vous justifiez d'un parcours professionnel de 42 ans.

Si vous avez été employé moins d'un mi-temps ou si vous êtes au chômage après la période de préavis ou après l'indemnité de licenciement et que, conformément à la réglementation sur le chômage, vous ne devriez pas être disponible pour le marché du travail, vous pouvez **demander** explicitement à suivre une procédure de reclassement professionnel. Votre employeur devra alors donner suite à cette requête. Les coûts du reclassement professionnel sont alors à la charge de l'employeur !

Si l'employeur ne respecte pas ses obligations, il est tenu de verser une contribution à l'ONEM afin de financer le reclassement professionnel des travailleurs qui n'en ont pas bénéficié !!! En tant que travailleur, vous avez droit à un chèque de reclassement professionnel de la part de l'ONEM avec lequel vous pouvez suivre un accompagnement de reclassement professionnel auprès d'une agence de reclassement de votre choix.

Vous avez moins de 45 ans et avec un délai de préavis de moins de 30 semaines

L'employeur n'est pas obligé de proposer un reclassement professionnel mais a la possibilité de le faire à ses frais. Vous n'êtes pas obligé de l'accepter.

Consultez votre centre de services de la CSC si vous avez d'autres questions concernant les procédures que doivent suivre l'employeur et le travailleur dans le cadre du lancement d'une procédure de reclassement professionnel !

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Depuis le 1^{er} janvier 2012, outre les allocations de chômage payées par l'ONEM, vous avez aussi droit à un supplément de **2 euros** payés par l'employeur dans les cas suivants :

- Chômage temporaire pour raisons économiques
- Chômage temporaire pour intempéries
- Chômage temporaire pour accident technique

Depuis le 1^{er} janvier 2024, vous bénéficiez en plus d'un supplément de 5 euros par jour couvert par l'allocation de chômage temporaire (sauf cas de force majeure) ! Le montant en question est dû :

- *à partir du premier jour de chômage temporaire lorsque votre rémunération brute ne dépasse pas 4.000 euros*
- *à partir du 27^{ème} jour lorsque votre rémunération brute dépasse 4 000 euros par mois.*

Cette indemnité complémentaire de chômage temporaire n'est pas soumise aux cotisations ONSS en raison du fait qu'il s'agit d'un complément à un avantage social. Elle est, cependant, soumise au précompte professionnel, actuellement de 26,75 %.

Les entreprises recourant trop souvent au chômage temporaire pour **raisons économiques** doivent payer des cotisations patronales supplémentaires à l'ONSS. Ces cotisations sont destinées à « responsabiliser » les employeurs. Cette cotisation patronale est calculée à partir du moment où un employeur met ses ouvriers en chômage temporaire plus de 110 jours. Le montant de cette cotisation augmente proportionnellement au nombre de jours de chômage temporaire.

LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

En 2024, le régime général (CCT 17) vous permet de partir en RCC dès l'âge de 62 ans si vous pouvez justifier d'un passé professionnel comme travailleur de 40 ans (tant pour les femmes que pour les hommes). Il existe toutefois un certain nombre de cas dans lesquels vous pouvez bénéficier du RCC à des conditions d'âge et de carrière plus avantageuses, la plupart du temps lorsqu'une CCT sectorielle a été conclue à cet effet.

Conditions générales

Une première exigence pour ouvrir le droit au système du chômage avec complément d'entreprise est d'obtenir le **consentement** de votre **employeur**. En effet, il faut qu'il veuille vous licencier (pas pour motif grave, bien sûr). Vous devez donc explicitement informer votre employeur que vous voulez être licencié pour bénéficier du RCC. Si vous démissionnez ou si votre contrat à durée déterminée arrive à son terme, vous n'aurez pas droit au RCC.

Vous devez avoir **droit aux allocations de chômage**. Concrètement, cela signifie (pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus) que vous devez avoir travaillé :

- soit au moins 624 jours au cours de la période de 42 mois précédant votre demande de RCC
- soit 315 jours au cours de la période précédant votre demande et 1560 jours au cours des 10 années précédant ces 42 mois
- soit 416 jours au cours des 42 mois + pour chaque jour manquant pour atteindre 624 jours, 8 jours au cours des 10 années précédant ces 42 mois

L'indemnité complémentaire que vous recevrez en plus de votre allocation de chômage est payée par votre employeur. Toutefois, via notre CCT sectorielle concernant le RCC, nous avons organisé son remboursement par le Fonds social Transport et Logistique. Votre employeur est toujours obligé de payer des cotisations patronales sur le RCC ! Le montant de cette cotisation dépend actuellement e. a. de l'âge et peut aussi différer en fonction du système de RCC applicable à votre cas (normal, entreprise reconnue comme une entreprise en restructuration ou en difficulté,...).

Si vous remplissez toutes les conditions, vous recevrez le complément d'entreprise jusqu'à la date de votre pension de retraite. N'oubliez toutefois pas de tenir compte qu'il se pourrait que vous deviez rester en disponibilité « adaptée » pour le marché du travail (voir plus loin).

Conditions d'âge et exigences de carrière

CCT 17

Le 01/01/2015, la condition d'âge à laquelle doivent satisfaire toutes les personnes pouvant prétendre au RCC a été portée à **62 ans**. Les hommes doivent pouvoir justifier d'un passé professionnel de 40 ans. Pour les femmes, ce seuil a été progressivement augmenté jusqu'à ce que, depuis 2024, elles doivent également pouvoir justifier d'une carrière de 40 ans.

Année	Hommes	Femmes
2015	40	31
2016	40	32
2017	40	33
2018	40	34
2019	40	35
2020	40	36
2021	40	37
2022	40	38

2023	40	39
A partir de 2024	40	40

Si, au cours d'une année donnée, une travailleuse remplit les conditions d'âge et d'ancienneté applicables cette année-là, elle peut partir sur cette base en RCC au cours d'une année ultérieure, même si, au cours de cette année ultérieure, les conditions d'âge et d'ancienneté sont renforcées. (= système de cliquet).

RÉGIMES DÉROGATOIRES EN 2024

Un certain nombre de CCT du CNT étendent encore des régimes spéciaux de RCC à partir d'un âge inférieur.

Régime	Age	Carrière h/f/x	Autres dispositions	Dispense de disponibilité adaptée à partir de
Carrière longue	60 ans	40 ans	<ul style="list-style-type: none"> • lic. avant le 30.06.2025 • 60 ans le 30.06.25+fin CT • 40 ans de PP à la fin du CT 	Age : 62 ans ou Carrière : 42 ans
	59 ans	40 ans	<ul style="list-style-type: none"> • lic. avant le 01.07.2021 • 59 ans le 30.06.21+fin CT • 40 ans de PP à la fin du CT 	
Régimes "métier lourd"* → Vous avez travaillé dans le cadre de régimes des métiers lourds pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années.	60 ans	35 ans	<ul style="list-style-type: none"> • lic. avant le 30.06.2025 • 60 ans le 30.06.25+fin CT • 35 ans de PP à la fin du CT 	Age : 62 ans ou Carrière : 42 ans
	59 ans	35 ans	<ul style="list-style-type: none"> • lic. avant le 01.07.2021 • 59 ans le 30.06.21+fin CT • 35 ans de PP à la fin du CT 	
Régimes "métier lourd"* → Vous avez travaillé dans le cadre de régimes des métiers lourds pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années.	60 ans	33 ans	<ul style="list-style-type: none"> • lic. avant le 30.06.2025 • 60 ans le 30.06.25+fin CT • 33 ans de PP à la fin du CT 	Age : 62 ans ou Carrière : 42 ans
	59 ans	33 ans	<ul style="list-style-type: none"> • lic. avant le 01.07.2021 • 59 ans le 30.06.21+fin CT • 33 ans de PP à la fin du CT 	
20 ans de travail de nuit	60 ans	33 ans	<ul style="list-style-type: none"> • lic. avant le 30.06.2025 • 60 ans le 30.06.25+fin CT • 33 ans de PP à la fin du CT 	Age : 62 ans ou Carrière : 42 ans
	59 ans	33 ans	<ul style="list-style-type: none"> • lic. avant le 01.07.2021 • 59 ans le 30.06.21+fin CT • 33 ans de PP à la fin du CT 	

Raisons médicales	58 ans	35 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Vous avez le statut de travailleur handicapé reconnu par une autorité • ou comme travailleur avec de graves problèmes physiques dus en tout ou en partie à votre activité professionnelle • ou comme travailleur ayant été professionnellement exposé à l'amiante ou au fibrociment avant 1993 (pendant au moins 2 ans) 	Pas de disponibilité adaptée
Entreprises en difficulté / restructuration	60 ans	20 ans ou 10 ans	20 ans de passé prof. ou 10 ans dans le secteur durant les 15 dernières années Sur la base d'une CCT dans votre entreprise ...	Age : 62 ans ou Carrière : 42 ans

CT = contrat de travail
PP = passé professionnel

*Régimes « métier lourd » =

1. Travail en équipes successives
2. Travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 h séparent le début et la fin du temps de travail, avec une interruption d'au moins 3 h et un nombre minimum de prestations de 7 h
3. Travail de nuit, tel que défini dans l'article 1 de la CCT n° 46. Concrètement, il s'agit de la catégorie de travailleurs occupés habituellement dans le cadre de régimes de travail comportant des prestations entre 20 h et 6 h sauf exceptions suivantes :
 - Travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 h et 24 h
 - Travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 h

Disponibilité adaptée

Les demandeurs d'emploi doivent en principe chercher activement un travail : parcourir les offres d'emploi, s'inscrire sur des sites de recrutement ou dans des agences d'intérim,..., quel que soit leur âge. Pour les personnes souhaitant profiter d'un repos bien mérité au terme d'une vie professionnelle active intense en recourant au régime du RCC, il existait une exception logique à cette règle. Celle-ci a toutefois été annulée en 2016. L'objectif était qu'en tant que bénéficiaire du RCC, vous devez malgré tout rester disponible sur le marché du travail et êtes donc contraints de chercher ou d'accepter un nouvel emploi dans l'éventualité où vous vous en verriez proposer un, et ce, que ce poste corresponde ou non à vos aptitudes ou soit compatible avec les possibilités dont vous disposez. Sous la pression de la CSC et du front syndical commun, cette nouvelle mesure a été révisée et il est à présent question de disponibilité « adaptée ». Vous ne devez plus chercher activement un travail mais devez être inscrit comme demandeur d'emploi, accepter un emploi adéquat ou une formation adéquate et éventuellement collaborer à un plan d'accompagnement ou à un parcours d'insertion qui vous est proposé par le service régional de l'emploi. Les bénéficiaires du RCC qui profitaient déjà d'une dispense avant le 01/01/2015 ont pu la conserver !

Vous devez en principe rester disponible jusqu'à l'âge de 65 ans. Selon le régime RCC s'appliquant à vous, vous pouvez toutefois être exempté de l'obligation de disponibilité adaptée. Vous trouverez ci-dessus, pour chaque régime, les conditions d'âge et de carrière à remplir !

Calcul du complément d'entreprise

Dans le transport de marchandises et de la logistique, le complément d'entreprise est calculé comme suit :

- Le montant brut du complément d'entreprise équivaut à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.
- La rémunération mensuelle nette de référence est égale à la rémunération mensuelle brute de référence plafonnée à **4.948,01** euros (CCT 17 du CNT)
 - moins la cotisation ONSS personnelle (13,07 % sur les rémunérations brutes à 100 %)
 - plus le bonus à l'emploi
 - moins le précompte professionnel
 - plus les réductions du précompte professionnel (isolé, enfant(s) à charge,...).
- La rémunération mensuelle brute de référence est calculée en fonction de la rémunération journalière de référence.
- La rémunération journalière brute de référence est obtenue en divisant la rémunération brute soumise aux cotisations ONSS des jours effectivement prestés des 12 derniers mois précédant le mois pendant lequel commence le RCC par le nombre effectif de jours prestés pendant cette période.

Dans le régime de travail de 5 jours, la rémunération journalière brute de référence est multipliée par 65/3 et dans le régime de travail de 6 jours par 78/3. Le résultat correspond à la rémunération mensuelle brute de référence.

La rémunération mensuelle brute de référence (plafonnée comme expliqué plus haut) est diminuée des cotisations sociales personnelles calculées sur la rémunération brute à 100 % et du précompte professionnel normal. La rémunération mensuelle nette de référence ainsi obtenue est arrondie à l'euro supérieur.

- Si pendant toute la période des 12 mois qui précède la date de sortie de service effective le travailleur a été en incapacité de travail, la rémunération journalière brute de référence sera calculée en divisant le montant brut de l'indemnité de rupture par le nombre correspondant de jours.
- En cas de journées de travail incomplètes, en cas de crédit-temps à temps partiel ou d'emploi à temps partiel (mais assimilés à une occupation à temps plein pour le chômage), la rémunération journalière brute de référence est égale à la somme de tous les éléments de la rémunération brute divisés par le résultat de l'opération suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours de travail effectifs}}{\text{Nombre de jours de travail par semaine}} \times (\text{Multiplié par (fraction d'occupation} \times \text{nombre de jours du régime de travail)})$$

Pension anticipée

L'âge légal de la pension reste fixé à 65 ans jusqu'en 2024 inclus. À partir du 1^{er} février 2025, cet âge sera porté à 66 ans et de 2030 à 67 ans.

Pension anticipée :

Avec une carrière de 44 ans, vous pouvez toujours partir à 60 ans

Avec une carrière de 43 ans, vous pouvez toujours partir à 61 ou 62 ans

Avec une carrière de 42 ans, vous pouvez toujours partir à 63 ans

Pour plus d'informations concernant la Législation sociale: contactez votre
Centre de services local de la CSC!

CSC-TRANSCOM NATIONAL

Galerie Agora – Rue du Marché aux Herbes 105 boîte 40 – 1000 Bruxelles
Tél : 02 545 69 84(85)(88) - 02/545.69.77 (Fr)
Email : transcom.translog@acv-csc.be

- Responsables généraux de secteur : Koen Ryckenboer - Roberto Parrillo(Fr)
- Permanent national : Johan Opsomer
- Service d'étude : Marian Van Den Abbeele
- Administration : Nancy Heylen – Jessica Oeyen (Fr)

ACV-TRANSCOM ANTWERPEN / MECHELEN-KEMPEN

Entrepotplaats 14 - 2000 Antwerpen - Tél : 02 549 11 18
E-mail : translog.ant@acv-csc.be

- Permanente Antwerpen : Floor Baleci
- Permanent Mechelen - Rupel - Kempen : Christof Valcke
- Secrétariat : Chantal Lorreyne – Ethel Marivoet – Rezlane Chabab – Karima Bouchlaghem

ACV-TRANSCOM OOST-VLAANDEREN

Poel 7 - 9000 Gent - Tél : 09 265.44.00
Email : E-mail : translog.ovl@acv-csc.be

- Permanent : Kurt Jordens
- Secrétariat : Nele Vercruysse

ACV-TRANSCOM WEST-VLAANDEREN

H. Horriestraat 31 - 8800 Roeselare - Tél : 051 26 55 51
E-mail : translog.wvl@acv-csc.be

- Permanente : Liesbet Verboven
- Secrétariat : Mieke Declercq

ACV-TRANSCOM VLAAMS BRABANT

Martelarenlaan 8 - 3010 Kessel-Lo - Tél : 016 21 94 15 (16)
E-mail : translog.vlb@acv-csc.be

- Permanent : Matthias Valcke
- Secrétariat : Liesbeth Buvé – Kathleen Branders

ACV-TRANSCOM LIMBURG

Mgr. Broeckxplein 6 - 3500 Hasselt - Tel : 011 29.09.86

E-mail : translog.lim@acv-csc.be

- Permanente : Vicky Rymen
- Secrétariat : Evy Vandervelpen en Linda Gevaerts

ACV-TRANSCOM BRUSSEL – CSC-TRANSCOM BRUXELLES / BRABANT WALLON

Galérie Agora – Rue du Marché aux Herbes 105 boîte 40 – 1000 Bruxelles

Email : transcom-BXL-BW-TR-LOG@acv-csc.be

- Permanent (membres francophones) : Philippe Lescot (02/557.86.91)
- Permanent (membres néerlandophones Bruxelles) : Matthias Valcke (016/21.94.14)
- Secrétariat : Zoulikha Aharchi (02/557.86.91)

CSC-TRANSCOM MONS / LA LOUVIERE / HAINAUT OCCIDENTAL

Avenue des Etats-Unis 10 - 7500 Tournai

Rue Claude de Bettignies 12 – 7000 Mons

Email : transcom-MLL-HO@acv-csc.be

- Permanent : Bertrand Merlevede
- Secrétariat : Marisa Bellante (065 37 25 90 – 071 23 08 48)

CSC-TRANSCOM CHARLEROI / SAMBRE ET MEUSE / NAMUR DINANT / LUXEMBOURG

Rue Pietro Ferrero 1 – 6700 Arlon

Chaussée de Louvain 510 – 5004 Bouge

Rue Pruniau 5 – 6000 Charleroi

Email: translog-chanalux@acv-csc.be

- Permanent : Michel Gretzer
- Secrétariat : Alexandra Jonard (071/23.08.48)

CSC-TRANSCOM LIEGE / VERVIERS / OSTBELGIEN

Boulevard Saucy 8-10 - 4020 LIEGE

Email: translog-lvo@acv-csc.be

- Permanent : Ludovic Moussebois
- Secrétariat : Philippe Wilsens (04 340 74 22)

