



BROCHURE INFO SECTEUR DU DÉMÉNAGEMENT

Rédaction

Marian Van Den Abbeele

Collaborateur staff secrétariat national

TABLE DES MATIÈRES

Les cartes de déménageur P et S	5
LA DUREE DU TRAVAIL	7
Définitions communes.....	7
La rémunération dans le régime classique.....	10
La rémunération dans les entreprises appliquant les nouveaux régimes de travail (flexibilité).....	12
Salaires et indemnités	16
Salaires horaires minimums	16
Indemnités supplémentaires et avantages payés par l'employeur	17
Prestations du fonds social.....	23
LEGISLATION SOCIALE ET EUROPEENNE	35
Règlement européen relatif aux temps de conduite et de repos.....	36
Jours fériés payés	38
Vacances	39
Simple et double pécule de vacances.....	39
Nombre de jours de vacances.....	39
Quand pouvez-vous prendre vos vacances ?.....	39
Calcul du pécule de vacances.....	40
Les vacances seniors.....	40
Les vacances jeunes.....	40
Les vacances supplémentaires (européennes) après une interruption de carrière.....	41
NOUVEAU : récupération des vacances en cas de maladie.....	42
NOUVEAU : possibilité de transférer les congés légaux non pris.....	42
Crédit-temps et emplois de fin de carrière	43
Crédit-temps avec motif	45
Fin de carrière : emplois de fin de carrière.....	46
Report et seuil de 5%.....	47
Allocations crédit-temps et emplois de fin de carrière.....	48
Congés thématiques	49
Congé parental.....	49
Congé pour soins palliatifs.....	50
Congé pour assistance médicale	50
Congé court pour soins à son enfant mineur hospitalisé	51
Congé pour aidants proches.....	52
Allocations congés thématiques.....	52
Prime d'encouragement flamande	53
Maladie / incapacité de travail.....	53
Formalités	53
Fin de contrat pour force majeure médicale.....	54
Trajet de réintégration malades de longue durée	55
Trajet retour-au-travail (via la MC)	56
Accident du travail	58
Petit chômage.....	60
Congé d'adoption, congé parental d'accueil et congé d'accueil.....	62
Congé de naissance.....	62
Congé familial et congé pour raisons impérieuses	63
Délais de préavis	64
Délais de préavis pour les nouveaux contrats (à partir du 01.01.2014)	64
Délais de préavis pour les contrats qui ont débuté avant le 01.01.2014.....	66

Cas de licenciement spécifiques.....	68
Contrats à durée déterminée.....	69
Contrats étudiants et intérimaires.....	70
L'obligation de la motivation du licenciement.....	71
Indemnité en compensation du licenciement.....	73
Reclassement professionnel.....	75
Qu'est-ce que le reclassement professionnel ?.....	75
Vous avez été licencié et avez un délai de préavis de 30 semaines (règles générales).....	75
Vous avez été licencié et avez un délai de préavis de moins de 30 semaines (règles spécifiques).....	76
Vous avez moins de 45 ans et avec un délai de préavis de moins de 30 semaines.....	77
Le régime de chômage avec complément d'entreprise	78
Conditions générales	78
Conditions d'âge et exigences de carrière	78
Disponibilité adaptée	80
Calcul du complément d'entreprise.....	81
Pension anticipée	81
Secrétariats csc-transcom.....	82

LES CARTES DE DEMENAGEUR P ET S

Chaque travailleur du secteur du déménagement dispose, via son employeur, d'une carte de déménageur. Ces cartes permettent d'assurer le contrôle social des ouvriers sur le chantier et font référence, selon qu'il s'agisse d'une carte P ou S, au type de contrat de travail de l'ouvrier concerné.

LA CARTE P

La carte P est remise aux travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et donne droit aux avantages payés ou remboursés par le fonds social du secteur. Votre employeur vous remet votre carte P lorsque vous commencez à travailler, après votre déclaration immédiate de l'emploi à l'ONSS (DIMONA). Elle doit être renouvelée chaque année.

LA CARTE S

Les cartes S (toujours valables pour un mois) sont remises aux ouvriers engagés dans les liens d'un **contrat de travail à durée déterminée écrit** ou pour un **travail nettement défini** et doivent être présentées aux fonctionnaires compétents en cas de contrôle afin de démontrer la nature temporaire du travail. Le contrat doit toujours avoir été établi par écrit. À défaut, les autorités considèrent automatiquement que vous avez été engagé pour une durée indéterminée. La période d'occupation doit y être indiquée clairement. Il n'y a pas de durée minimum ou maximum, mais si rien n'est mentionné dans le contrat, on considérera à nouveau automatiquement que vous avez été engagé, en votre qualité d'ouvrier, pour une durée indéterminée.

Les règles suivantes doivent être respectées :

- Un contrat de travail à durée déterminée prend fin automatiquement à l'atteinte du terme convenu. Si le contrat est néanmoins résilié avant l'expiration de ce terme, la partie qui a procédé à la résiliation du contrat doit verser une indemnité à l'autre partie. Cette indemnité correspond au salaire restant dû pour le reste de la durée convenue du contrat. Toutefois, elle ne peut excéder le double du montant qui devrait être versé en cas de démission ou de licenciement d'un salarié similaire bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée.
Il existe toutefois des exceptions à cette règle :
 - Pendant la première moitié du contrat de travail - mais seulement pendant les 6 premiers mois - le contrat peut être résilié avec une indemnité de préavis ou une période de préavis (comme pour un contrat à durée indéterminée). Cette disposition ne s'applique qu'au premier contrat si plusieurs contrats à durée déterminée se succèdent.
 - Si la durée du contrat est inférieure à 3 mois, le contrat peut être résilié sans indemnité en cas d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident - mais seulement après l'expiration de la première moitié du contrat.
- En principe, la loi interdit à l'employeur de conclure plusieurs contrats à durée déterminée avec un salarié, sauf:
 - S'il y a une interruption entre les contrats successifs imputable au travailleur (autre travail, séjour à l'étranger, etc.)
 - Si l'employeur prouve que l'interruption est justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légales (le tribunal doit statuer en cas de litige)

Ce n'est que dans deux cas qu'une succession est possible sans que l'employeur ne doive prouver quoi que ce soit :

- L'employeur peut proposer 4 CDD consécutifs à un salarié à condition que :
 - la durée de chaque contrat soit d'au moins 3 mois
 - la durée totale des contrats successifs soit au maximum de 2 ans
- L'employeur peut également conclure des contrats à durée déterminée successifs à condition que :
 - la durée de chaque contrat soit d'au moins 6 mois
 - la durée totale des contrats successifs soit au maximum de 3 ans
 - l'autorisation préalable de l'Inspection sociale ait été obtenue.

Si plusieurs contrats à durée déterminée se succèdent sans que les règles d'exception soient applicables, vous êtes considéré comme employé sous contrat à durée indéterminée pour la durée totale.

Les travailleurs titulaires d'une carte S n'ont pas droit aux prestations du fonds social ! Toutefois, vous bénéficiez de l'assurance hospitalisation sectorielle dès que vous avez travaillé dans le secteur pendant 2 trimestres consécutifs et vous avez automatiquement droit à une pension complémentaire dès le premier jour de travail dans le secteur de déménagement.

LA DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur. Qu'il travaille, qu'il attende ou qu'il soit simplement disponible. Tous les temps n'entreront cependant pas en compte pour le calcul du salaire. La manière dont est calculée la durée du travail dépend du régime en application au sein de l'entreprise. Les horaires du régime classique sont devenus plutôt rares. Les employeurs optent habituellement pour des systèmes flexibles afin de mieux pouvoir s'adapter aux besoins de l'entreprise. Ci-après, nous vous informons d'une série de règles et de définitions communes relatives à la durée du travail avant de nous intéresser de près à la durée du travail dans d'un côté les régimes classiques et d'autre côté les régimes flexibles en vigueur dans le secteur des entreprises de déménagement.

Définitions communes

LE TEMPS DE TRAVAIL

- la conduite, le chargement et le déchargement
- le nettoyage et l'entretien technique du véhicule
- les travaux visant la sécurité du véhicule et le chargement
- les travaux visant à remplir les obligations légales ou réglementaires liées au transport, y compris le contrôle des opérations de chargement et déchargement et les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, etc.
- les périodes d'attente aux frontières ou lors du chargement et du déchargement dont la durée présumée/prévisible est dépassée (voir temps de disponibilité)
- les autres temps de travail physique dans le cadre de la mission du travailleur

LE TEMPS DE DISPONIBILITÉ

- les autres périodes ou pauses durant lesquelles le chauffeur 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 d'effectuer d'autres travaux
- le temps passé dans un train ou sur un bateau pour accompagner le véhicule
- les périodes d'attente aux frontières ou lors du chargement et/ou du déchargement dont la durée présumée est la suivante :
 - ➔ 2 heures par opération de chargement et/ou de déchargement en transport national
 - ➔ 4 heures par opération de chargement et/ou de déchargement en transport international
 - ➔ 2 heures pour les périodes d'attente aux frontièresSi l'employeur a fait connaître au chauffeur une autre durée prévisible, soit avant le départ, soit juste avant le début d'une période, ces heures seront considérées comme des heures de disponibilité. *Les heures qui dépassent ces nouvelles limites constituent alors du temps de travail !*
- les périodes d'attente dues à des interdictions de circulation
- le temps passé pendant le trajet du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette
- le temps supplémentaire dont le chauffeur a besoin pour parcourir les distances au départ de et à destination de l'endroit où le véhicule se trouve s'il n'est pas placé à l'endroit habituel
- Les temps d'attente se rapportant aux faits de douane, de quarantaine ou médicaux
- Le temps passé à bord ou à proximité du véhicule, en vue d'assurer la sécurité du véhicule et des marchandises ou de respecter les règlements sur la circulation, mais pendant lequel aucun travail n'est fourni

La durée prévisible des 2 derniers temps mentionnés ci-dessus est présumée être de 96 heures par mois maximum.

LES INTERRUPTIONS DU TEMPS DE TRAVAIL

Ne sont considérés ni comme du temps de travail, ni comme du temps de disponibilité :

- le temps consacré aux repas
- le temps correspondant aux interruptions du temps de conduite prévues par le Règlement européen relatif au temps de conduite et de repos dans le domaine des transports par route
- le temps dont le travailleur peut disposer librement ;
- le temps que le travailleur s'octroie.

Pour le calcul de la durée du travail moyenne, il n'est tenu compte ni du temps de disponibilité, ni des interruptions du travail ni des temps de repos.

LE TEMPS DE SERVICE JOURNALIER

La période comprise entre deux temps de repos journalier, en ce compris :

- les heures de travail
- les heures de disponibilité
- lorsque le travail ne commence ou ne se termine pas au siège de l'entreprise : la différence entre le temps total des déplacements effectués et la durée des déplacements domicile-lieu de travail (le temps dont vous avez normalement besoin pour rejoindre le lieu de travail à proprement parler)
- les temps mentionnés ci-après, avec une limite d'une heure par jour et de cinq heures par semaine.

Ne sont pas inclus dans le temps de service journalier :

- le temps consacré aux périodes de repos
- le temps consacré aux repas
- le temps correspondant aux interruptions du temps de conduite prévues

La durée du temps de service journalier ne peut pas excéder :

- **Dans un régime d'une semaine de 5 jours :**
 - 12 h le lundi et le mardi
 - 11 h le mercredi, le jeudi et le vendredi
- **Dans un régime d'une semaine de 6 jours :**
 - 11 h le lundi et le mardi
 - 10 h le mercredi, le jeudi et le vendredi
 - 5 h le samedi

Cette durée peut dans certains cas être dépassée (voir temps de service hebdomadaire)

LE TEMPS DE SERVICE HEBDOMADAIRE

Le temps de service hebdomadaire est la somme des temps de service répartis sur une semaine.

- La durée du temps de service hebdomadaire ne peut pas excéder **57 h**.
- La durée du temps de service hebdomadaire peut toutefois être prolongée en cas de force majeure, de retard imprévu ou d'événements occasionnels, pour autant que cela soit nécessaire en vue d'assurer la sécurité du véhicule ou de son chargement, pour permettre au conducteur d'atteindre un point d'arrêt approprié ou, si les circonstances le permettent, le terme de son voyage et pour permettre l'achèvement d'un travail suivant le plan établi ou suivant les besoins de la clientèle.

Ce dépassement ne pourra toutefois avoir lieu qu'une fois par semaine, sans qu'il ne réduise le temps de repos ininterrompu entre 2 temps de service à moins de 9 heures et à condition que la **durée de travail hebdomadaire moyenne de 38 heures sur une période de maximum 6 mois** soit respectée.

Ce dépassement devra également être compensé au cours de la même semaine ou de la semaine suivante.

LE TEMPS DE REPOS JOURNALIER

Le temps de repos journalier est la période comprise entre deux temps de service journalier.

Il doit être au minimum de 12 h (9 h si le temps de service journalier est exceptionnellement prolongé - voir ci-dessus).

Sont compris dans le temps de repos journalier :

- le temps nécessaire à l'habillement et à la toilette avant et après le travail
- les temps de repos et le temps consacré aux repas (1 h/jour et de 5h/ semaine au maximum)
- le temps nécessaire pour parcourir la distance du domicile à l'entreprise et inversement ;

- Les travailleurs ne peuvent en aucun cas travailler pendant plus de 6 heures consécutives sans pause.
- Lorsque le total des heures de travail est compris entre 6 et 9 heures, le temps de travail doit être interrompu par une pause d'au moins 30 minutes.
- Lorsque le total des heures de travail est supérieur à 9 heures, le temps de travail doit être interrompu par une pause d'au moins 45 minutes.
- Les interruptions du temps de conduite sont comprises dans ces périodes de repos ; elles doivent si possible coïncider avec elles.

LE TEMPS DE REPOS HEBDOMADAIRE

Dans un régime d'une semaine de 5 jours : repos hebdomadaire minimum de 2 jours (samedi et dimanche)

Dans un régime d'une semaine de 6 jours : repos hebdomadaire minimum du samedi 12h au dimanche 24h

Pour qu'il y ait un jour de repos, il faut qu'aucune prestation de travail ne soit fournie le samedi entre 00h00 et 24h00 (semaine de 5 jours) ou entre 12h00 et 24h00 (semaine de 6 jours).

Il est en principe interdit de travailler le dimanche, sauf en cas de demande motivée approuvée par la Commission paritaire du transport (le régime flexible autorise toutefois le travail dominical).

La rémunération dans le régime classique

LE SALAIRE HEBDOMADAIRE GARANTI

= le salaire pour 38 heures de travail

LE SALAIRE JOURNALIER GARANTI

Semaine de 5 jours de travail : 8 h le lundi, mardi et mercredi et 7 h le jeudi et le vendredi
Semaine de 6 jours de travail : 7 h le lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi et 3 h le samedi

Le salaire journalier garanti entier est dû pour toute journée entamée (sauf si le travailleur commence volontairement plus tard ou termine volontairement plus tôt, auquel cas seules les heures de service effectivement prestées lui sont dues).

LE SÉJOUR FIXE OU VOYAGE À L'ÉTRANGER

En cas de séjour fixe ou de voyage à l'étranger, les travailleurs reçoivent forfaitairement le salaire pour le temps de service journalier minimum fixé au règlement de travail, sauf s'ils sont astreints à des travaux de plus longue durée.

Quand cela tombe un dimanche ou un jour férié :

- a) lorsqu'aucun travail n'est effectué : 8 x le salaire horaire de base
- b) lorsqu'un travail est effectué, les heures de travail sont rétribuées à 200 % (+ salaire journalier garanti pour les heures restantes, si le nombre d'heures de travail est inférieur au nombre d'heures du salaire journalier garanti de 8h).

LE SALAIRE POUR LE TRAVAIL LES DIMANCHES ET LES JOURS FÉRIÉS

Salaire horaire de base + 100 % (soit un paiement à 200 %), aussi bien pour les heures de service normales que pour les heures supplémentaires

Attention :

En principe, les ouvriers du secteur des entreprises de déménagement ne sont pas autorisés à travailler le dimanche s'ils sont occupés selon le régime classique ; les entreprises doivent pour cela obtenir l'autorisation de la commission paritaire du transport et de la logistique.

La période au cours de laquelle un repos compensatoire non rémunéré doit être accordé pour le travail du dimanche est de 8 semaines au maximum.

LE SURSALAIRE ET L'INDEMNITÉ D'ÉLOIGNEMENT

Sursalaire si les heures supplémentaires prestées sont des **heures de travail**

= salaire horaire de base + **50 %**

Dans le régime de la semaine de cinq jours :	après la 8 ^e heure de TT le lundi, le mardi et le mercredi et après la 7 ^e heure de TT le jeudi et le vendredi
dans le régime de la semaine de six jours :	après la 7 ^e heure de TT du lundi au vendredi et après la 3 ^e heure de TT le samedi
Ou pour les deux régimes : après la 38 ^e heure de travail par semaine	

Si les heures supplémentaires prestées sont des **heures de disponibilité** : paiement du salaire horaire de base + **indemnité d'éloignement** (3,8763 €) pour chaque heure de disponibilité

Dans le régime de la semaine de cinq jours :	après la 8 ^e heure le lundi, le mardi et le mercredi et après la 7 ^e heure le jeudi et le vendredi
--	--

dans le régime de la semaine de six jours :	après la 7 ^e heure du lundi au vendredi et après la 3 ^e heure le samedi
---	---

Il s'agit ici des heures de présence. L'indemnité d'éloignement n'est pas payée si l'heure prestée en plus est déjà payée en sursalaire.

Sursalaire en cas de dépassement du **temps de service** (heures de travail + heures de disponibilité)

Dans le régime de la semaine de cinq jours :	après la 12 ^e heure de temps service le lundi et le mardi et le mercredi et après la 11 ^e heure de temps de service le mercredi, le jeudi et le vendredi
dans le régime de la semaine de six jours :	après la 11 ^e heure de temps de service du lundi au vendredi et après le 5 ^e heure de temps de service le samedi
OU pour les deux régimes : +50 % si le temps de service hebdomadaire dépasse les 57 heures (voir plus haut)	

REPOS COMPENSATOIRE

Les heures supplémentaires de travail donnent droit à un repos compensatoire suivant les nécessités et possibilités de l'entreprise, et ce, dans un délai maximum de six mois.

La rémunération dans les entreprises appliquant les nouveaux régimes de travail (flexibilité)

CCT 13.06.2005 – KB 02.05.2006 – BS 10.08.2006

La CCT du 13 juin 2005 offre aux employeurs la possibilité d'instaurer un régime de flexibilité au sein de leur entreprise. Ces « nouveaux régimes de travail » doivent être annexés au règlement de travail et ne peuvent s'appliquer qu'aux travailleurs occupés à temps plein.

L'employeur doit remettre les documents suivants aux travailleurs concernés :

- La carte de déménageur
- La feuille de prestations telle que le prévoit la CCT du 13.06.2005
- La fiche de paie tel que le prévoit la CCT du 13/06/2005 (durée du travail).

Outre la feuille de prestations, les données du tachygraphe servent également de base pour l'enregistrement des prestations.

L'employeur a en outre pour obligation d'informer les travailleurs concernés de l'horaire de travail appliqué, et ce, au moins 24 heures à l'avance, en leur communiquant la date et l'heure de début ainsi que la durée présumée de la mission. Les modifications peuvent être signalées jusqu'à 12 heures avant leur application.

Si ces délais ne sont pas respectés, l'horaire prévu dans le règlement de travail reste d'application.

Le recours à un régime de travail flexible peut également avoir pour conséquence qu'une journée qui, selon l'horaire normal, est un jour de repos devienne un jour de travail (par exemple un samedi).

SALAIRE GARANTI PAR JOUR ET PAR SEMAINE

- Par jour, au minimum 4 h de **temps de travail**
- Par jour, au minimum 38 h de **temps de travail**

PRESTATION MAXIMUM

- Maximum 10 h de **temps de travail** / jour
- Maximum 50 h de **temps de travail** / semaine
- maximum 988 h de **temps de travail** / 6 mois (38 x 26 semaines)
- Maximum 14 h de **temps de service** / jour
- Maximum 65 h de **temps de service** / semaine
- Maximum 1492 h (57 x 26 semaines) de **temps de service** par 6 mois, en ce compris les jours assimilés (voir point suivant)

Les heures prestées au-delà de ces temps de travail et temps de service maximum donnent droit à un sursalaire.

- Sursalaire pour les jours de travail ordinaires à 150 %
- Sursalaire pour les dimanches et jours fériés à 200 %

TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE MOYEN SUR UNE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE DE 6 MOIS

La durée du travail moyenne ne peut pas dépasser les 38 heures (tel que prévu dans l'horaire normal repris dans le règlement de travail) sur une période de référence de 6 mois : (988 heures).

Les 2 périodes de référence par an sont définies comme suit :

- du 1^{er} février au 31 juillet
- et du 1^{er} août au 31 janvier
- pro rata en cas d'entrée en service dans le courant de la période de référence ou en cas de contrats à durée déterminée

La durée du travail des 2 périodes de référence (du 01/02 au 31/07 et du 01/08 au 31/01) comprend :

- les heures de travail effectivement prestées
- les jours de repos en compensation du travail presté un jour férié ou les jours de repos prévus par une CCT
- les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, tel que prévu dans la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail (accident technique, intempéries, chômage économique, incapacité de travail, congé, etc.)
- les jours de repos compensatoire supplémentaires octroyés à la place du paiement d'un sursalaire (art. 29, §4 de la loi sur le travail du 16/03/1971) ; dans ce cas, toute heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire de 50 % ouvre le droit à un repos compensatoire d'au moins une demi-heure, et toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 % ouvre le droit à un repos compensatoire d'au moins une heure.

LES HEURES NON PRESTÉES

Les heures non prestées pour lesquelles le salaire est versé dans le cadre de la durée du travail garantie de 38 heures par semaine, sont décomptées du temps de service qui dépasse les 38 heures par semaine (le sursalaire éventuel ainsi que les indemnités telles que la prime pour le temps de disponibilité et la prime de flexibilité, sont maintenus).

TRAVAIL DU DIMANCHE

Dans le cadre des nouveaux régimes de travail, le travail du dimanche est permis sans l'autorisation de la commission paritaire, mais uniquement **sur base volontaire**, sauf en cas de force majeure ou d'accident imminent. Vous avez droit à votre salaire à 100%. Les heures supplémentaires cependant, sont payées à 200%. Le repos compensatoire pour le travail du dimanche doit être pris dans les 8 semaines qui suivent le dimanche des prestations.

TRAVAIL JOURS FÉRIÉS

Lorsque vous devez travailler un jour férié, vous avez droit à une rémunération égale à 200 % de votre salaire et à un repos compensatoire.

- La durée du repos compensatoire doit être d'une journée entière si vous avez presté plus de 4 heures.
- La durée du repos compensatoire doit être d'une demi-journée si vous avez presté moins de 4 heures. Celle-ci sera accordée soit avant, soit après 13 heures, et la durée du travail ce jour-là ne peut dépasser 5 heures.
- Pour les travailleurs à temps partiel, la durée du repos compensatoire doit correspondre à la durée réelle de la prestation effectuée le jour férié.

Le repos compensatoire pour le travail effectué lors d'un jour férié doit être pris dans les 6 semaines qui suivent le jour férié en question.

Le salaire versé pour le jour de remplacement est le même que celui que vous auriez gagné si vous aviez effectivement travaillé ce jour-là (salaire normal + primes et avantages).

PRIME DE FLEXIBILITÉ

Dans le cadre des nouveaux régimes de travail (flexibilité), une prime de flexibilité est octroyée pour toute heure de service au-delà des 38 heures par semaine qui n'est pas une heure de disponibilité et pour laquelle aucun sursalaire n'est dû. Celle-ci s'élève depuis le 01.01.2025 à **4,0151 €**.

INDEMNITÉ POUR LE REPAS DU SOIR

Une indemnité supplémentaire égale à l'indemnité de repas du soir est octroyée si le temps de service de la journée dépasse les 12 heures. Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité d'éloignement ou de séjour et s'élève depuis le 01.01.2025 à **14,4948 €**.

PAIEMENT DU SALAIRE

Comme indiqué plus haut, pour calculer et payer le salaire, il faut tenir une feuille de prestations journalières. Votre employeur vous en remettra une copie à la fin de la période de paie. Vérifiez soigneusement que les heures travaillées sont correctes avant de la signer ! En effet, ce document est reconnu par les parties comme le seul instrument auquel on peut se référer en cas de litige salarial. La charge de la preuve incombe à l'employeur. Votre employeur doit également vous remettre une copie du bulletin de salaire correspondant à la feuille de performance.

Depuis le 1er janvier 2025, votre employeur peut également vous remettre votre feuille de prestations **sous forme numérique**. Cela doit se faire via une plateforme reconnue qui doit remplir un certain nombre de conditions importantes : vous devez être notifié lorsqu'une feuille de performance est disponible, vos données de connexion doivent être liées de manière unique à votre identité et la plateforme doit fournir une méthode de signature concluante. Si vous souhaitez contester les réalisations effectuées, vous n'êtes évidemment pas autorisé à signer. Vous devez avoir une raison légitime de le faire. Le système doit donc prévoir un espace suffisant pour que l'employeur et l'employé puissent formuler des commentaires. Chaque plate-forme doit être soumise à la vérification du sous-comité paritaire pour la relocalisation, sauf si elle est déjà utilisée dans le secteur 140.03 et a déjà été reconnue en ce sens par le sous-comité paritaire pour le transport et la logistique.

FEUILLE DE PRESTATIONS ET FICHE DE PAIE

Comme indiqué précédemment, une feuille de prestations journalière doit être tenue à jour pour le calcul et le paiement des salaires. Un exemplaire de ce document vous est remis par votre employeur à la fin de la période salariale. Vérifiez bien si le décompte des heures prestées est exact avant de le signer. Ce document est en effet le seul instrument auquel les parties acceptent de se référer en cas de litige concernant la rémunération. La charge de la preuve incombe à l'employeur. Celui-ci doit également vous remettre une copie de la fiche de paie correspondant à la feuille de prestations.

LIMITE INTERNE

Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable – MB du 15.03.2017)

Selon la loi sur le travail (article 19), à aucun moment au cours de la période de référence de 6 mois, la durée totale du travail effectué ne peut dépasser de plus de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée de 38 heures.

Exemple :

Si vous travaillez un jour donné depuis 6 semaines au cours de la période de référence, la moyenne de la durée du travail à ce moment-là est de $6 \times 38 = 228$ heures. Si vous avez déjà travaillé 373 heures, vous dépassez la limite interne de 2 heures ($373 - 143 = 230$) et, en principe, vous devez immédiatement prendre un repos de rattrapage ou ces heures doivent être payées comme des heures supplémentaires, si un repos de rattrapage n'est pas possible.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

CCT 129 du CNT (23.04.2019)

AR du 28.04.2019 rendant obligatoire la CTT 129 – MB 08.05.2019

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.

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.

SALAIRES ET INDEMNITES

Salaires horaires minimums

Salaire du personnel de déménagement depuis le 01/01/2025 :

Porteur débutant	€ 14,5530
Porteur + d'un an d'ancienneté	€ 14,6786
Chauffeur national et international	€ 14,9582
Machiniste	€ 14,9582
Emballeur	€ 14,9582
Caissier	€ 14,9582
Chauffeur permis C ou CE (avec min. 2 ans d'ancienneté)	€ 15,1179
Chef d'équipe	€ 15,1179

Depuis le 01/01/2012, l'indexation des salaires s'applique également aux salaires réels.

Salaire des étudiants :

Le salaire des étudiants s'élève à 85 % du salaire d'un porteur débutant.

Salaires du personnel de garage depuis le 01.02.2025 :

Fonction	Tension	38h
Catégorie A1		€ 16,13
Catégorie A1.1 (A1 avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	100%	€ 16,86
Catégorie A1.2 (A1 avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	105%	€ 17,70
Catégorie A2	100%	€ 16,86
Catégorie A2.1 (A2 avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	105%	€ 17,70
Catégorie A2.2 (A2 avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	110%	€ 18,55
Catégorie B1	110%	€ 18,55
Catégorie B2	116%	€ 19,56
Catégorie C1	122%	€ 20,57
Catégorie C2	128%	€ 21,58
Catégorie D1	134%	€ 22,59
Catégorie D2	140%	€ 23,60

*avec jours de compensations

Indemnités supplémentaires et avantages payés par l'employeur

L'INDEMNITÉ RGPT FORFAITAIRE

CCT 15.09.2011 – AR 20.12.2011 – MB 17.01.2013

Les travailleurs non sédentaires (qui travaillent en dehors du siège de l'entreprise) ont droit à une indemnité RGPT de **1,12 €** pour chaque heure de temps de service.

L'INDEMNITÉ DE SÉJOUR

CCT 15.02.2018 – AR 17.08.2016 – MB 12.09.2018

Les ouvriers qui, par suite de nécessités de service, sont contraints de déloger ont droit à un certain nombre d'indemnités qui sont indexées annuellement (montants depuis le 01.01.2025) :

Une indemnité pour le repas du soir si le temps de service de la journée commence avant midi (12 heures)	€ 14,4948
Une indemnité pour le logement et le petit-déjeuner	€ 20,7801
Une indemnité pour le repas de midi lorsque le retour a lieu après 14 heures	€ 16,6499

L'**indemnité pour le repas du soir** est également octroyée :

- Pour autant que les travailleurs aient effectué la prestation prévue par le règlement de travail et que, par suite de nécessités de service, ils soient contraints de rentrer au dépôt après 22 heures
- **OU** si le temps de service de la journée est dépassé

L'indemnité pour le repas du soir ne peut être octroyée qu'une seule fois le même jour.

LA PRIME DE FIN D'ANNÉE

CCT 22.05.2014 – AR 10.04.2015 – MB 20.05.2015

Montant :

170 x le salaire horaire réellement payé du mois de décembre de l'année civile concernée, divisé par douze et multiplié par le nombre de mois de prestation.

- Chaque mois durant lequel 14 jours civils de prestation de travail ont été fournis est considéré comme un mois entier.
- Le montant total peut être réduit de **1,24 €** par jour d'absence non justifiée.
- Les journées de congé, les journées de chômage partiel et les journées d'absence résultant d'un accident du travail sont assimilées à des journées de prestation de travail.

Conditions :

- avoir au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise
- être effectivement occupé dans une entreprise du secteur à la date du paiement
- ne pas avoir volontairement quitté l'entreprise ou avoir été licencié pour motif grave
- ne pas avoir bénéficié, en raison d'une période de maladie de plus de 6 mois, de la totalité des indemnités maladie que prévoit le Fonds social.

L'INTERVENTION DANS LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

CCT 19.10.2023

CCT 21.10.2021 – AR 29.01.2022 – MB 05.04.2022 (indemnité vélo)

Déplacements en train

A partir du 1^{er} février 2025, l'intervention de votre employeur dans votre trajet domicile/lieu de travail **en train** se monte à **80 %** du prix d'une carte de train en 2^e classe pour une distance équivalente et cela, à partir du premier kilomètre. Comme votre employeur est tenu, en vertu de la convention collective sectorielle, de conclure un contrat de tiers payant avec la SNCB, votre voyage en train devient complètement gratuit. Grâce à ce système de tiers payant, vous ne devez rien payer vous-même, 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 charge par les pouvoirs publics.

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.

En plus de l'abonnement mi-temps (5 allers-retours sur une période de 15 jours), il existe également un abonnement Flex depuis 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. Contactez notre ligne d'information gratuite si votre employeur vous demande d'utiliser ces abonnements et si vous souhaitez connaître le montant de l'intervention dans les frais de train pour ces abonnements.

Déplacements en un autre moyen de transport public

Pour des **déplacements en bus, tram ou métro**, l'intervention de votre employeur se monte également à **80 %** des frais réels. Ceci s'applique aussi bien lorsque le prix est proportionnel à la distance (le tableau ci-dessous est alors d'application mais plafonné à 75% du coût effectif de la carte de bus, de tram ou de métro) que lorsque le prix est un prix unitaire. Dans ce dernier cas, l'intervention est toutefois limitée à l'intervention de la railcard à une distance de 7 km. Déplacements combinés

Si vous effectuez vos trajets en combinant le train (2^e 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**.*

Montants de l'intervention en cas de déplacements en train depuis le 01.02.2025

Distance km	80%			
	Abonnement 1 MOIS	Abonnement 3 MOIS	Abonnement 12 MOIS	Abonnement MI-TEMPS
1	30,40	85,60	306,00	12,60
2	34,00	94,40	338,00	12,60
1-3	37,20	104,00	371,00	12,60
4	40,00	113,00	403,00	13,80
5	44,00	122,50	436,00	14,90
6	46,40	129,50	464,00	15,80
7	49,60	137,50	492,00	16,80
8	52,00	145,50	520,00	17,80
9	54,40	153,50	548,00	18,70
10	57,60	161,50	576,00	19,60
11	60,00	169,00	604,00	20,40
12	63,20	177,00	631,00	21,60
13	65,60	185,00	659,00	22,40
14	68,80	193,00	687,00	23,60
15	71,20	200,00	715,00	24,40
16	74,40	208,00	743,00	25,20
17	76,80	216,00	771,00	26,40
18	80,00	224,00	799,00	27,20
19	82,40	231,00	826,00	28,00
20	85,60	239,00	854,00	29,20
21	88,00	247,00	882,00	30,00
22	91,20	255,00	910,00	31,20
23	93,60	262,00	938,00	32,00
24	96,80	270,00	966,00	32,80
25	99,20	278,00	994,00	34,00
26	102,50	286,00	1022,00	34,80
27	105,00	294,00	1050,00	36,00
28	108,00	302,00	1078,00	36,80
29	110,50	310,00	1106,00	37,60
30	113,50	318,00	1134,00	38,80
31-33	117,50	330,00	1179,00	40,00
34-36	125,00	350,00	1248,00	42,40
37-39	132,00	369,00	1316,00	44,80
40-42	138,50	388,00	1385,00	47,20
43-45	145,50	407,00	1453,00	49,60
46-48	152,00	426,00	1522,00	52,00
49-51	159,00	445,00	1590,00	54,40
52-54	164,00	459,00	1638,00	56,00
55-57	169,00	473,00	1687,00	57,60
58-60	173,50	486,00	1736,00	59,20
61-65	180,00	504,00	1801,00	61,60
66-70	188,00	527,00	1882,00	64,00
71-75	196,00	550,00	1964,00	67,20
76-80	205,00	573,00	2045,00	69,60

81-85	213,00	595,00	2126,00	72,80
86-90	221,00	618,00	2207,00	75,20
91-95	229,00	641,00	2289,00	78,40
96-100	237,00	663,00	2370,00	80,80
101-105	245,00	686,00	2451,00	83,20
106-110	254,00	709,00	2532,00	86,40
111-115	262,00	732,00	2614,00	88,80
116-120	270,00	754,00	2695,00	92,00
121-125	278,00	778,00	2776,00	94,40
126-130	286,00	800,00	2858,00	97,60
131-135	294,00	823,00	2938,00	100,00
136-140	302,00	846,00	3020,00	103,00
141-145	310,00	868,00	3101,00	105,50
146-150	322,00	900,00	3215,00	109,50
151-155	326,00	914,00	3263,00	/
156-160	334,00	937,00	3345,00	/
161-165	342,00	959,00	3426,00	/
166-170	350,00	982,00	3507,00	/
171-175	359,00	1005,00	3589,00	/
176-180	367,00	1027,00	3670,00	/
181-185	375,00	1050,00	3751,00	/
186-190	383,00	1073,00	3832,00	/
191-195	391,00	1096,00	3914,00	/
196-200	399,00	1118,00	3995,00	/

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 d'intervention indiqués dans les colonnes correspondantes se rapportent au trajet aller et retour et ne doivent donc pas être doublés pour calculer le montant total de l'intervention en faveur des déplacements domicile-travail !

Déplacements effectués avec un moyen de transport privé

Même si vous vous rendez au travail avec un véhicule privé, vous avez droit à une indemnité de déplacement si l'heure de début ou de fin du travail, ou le lieu du siège d'exploitation de votre entreprise, ne vous permet pas ou plus d'utiliser les transports publics. Dans ce cas, l'intervention s'élève à 60 % du prix normal du billet de train ou de l'abonnement pour la distance correspondante.

Montants de l'intervention en cas de déplacements par des moyens de transport privé depuis le 01.02.2025

Distance km	60%			
	Abonnement 1 MOIS	Abonnement 3 MOIS	Abonnement 12 MOIS	Abonnement MI-TEMPS
1	22,80	64,20	229,20	9,48
2	25,50	70,80	253,80	9,48
1-3	27,90	78,00	278,40	9,48
4	30,00	84,60	302,40	10,32
5	33,00	91,80	327,00	11,16

6	34,80	97,20	348,00	11,88
7	37,20	103,20	369,00	12,60
8	39,00	109,20	390,00	13,32
9	40,80	115,20	411,00	14,04
10	43,20	121,20	432,00	14,70
11	45,00	126,60	453,00	15,30
12	47,40	132,60	473,40	16,20
13	49,20	138,60	494,40	16,80
14	51,60	144,60	515,40	17,70
15	53,40	150,00	536,40	18,30
16	55,80	156,00	557,40	18,90
17	57,60	162,00	578,40	19,80
18	60,00	168,00	599,40	20,40
19	61,80	173,40	619,80	21,00
20	64,20	179,40	640,80	21,90
21	66,00	185,40	661,80	22,50
22	68,40	191,40	682,80	23,40
23	70,20	196,80	703,80	24,00
24	72,60	202,80	724,80	24,60
25	74,40	208,80	745,80	25,50
26	76,80	214,80	766,20	26,10
27	78,60	220,20	787,20	27,00
28	81,00	226,20	808,20	27,60
29	82,80	232,20	829,20	28,20
30	85,20	238,20	850,20	29,10
31-33	88,20	247,80	884,40	30,00
34-36	93,60	262,20	936,00	31,80
37-39	99,00	276,60	987,00	33,60
40-42	103,80	291,00	1038,60	35,40
43-45	109,20	305,40	1089,60	37,20
46-48	114,00	319,20	1141,20	39,00
49-51	119,40	333,60	1192,20	40,80
52-54	123,00	344,40	1228,80	42,00
55-57	126,60	354,60	1265,40	43,20
58-60	130,20	364,80	1302,00	44,40
61-65	135,00	378,00	1350,60	46,20
66-70	141,00	395,40	1411,80	48,00
71-75	147,00	412,20	1473,00	50,40
76-80	153,60	429,60	1533,60	52,20
81-85	159,60	446,40	1594,80	54,60
86-90	165,60	463,80	1655,40	56,40
91-95	171,60	480,60	1716,60	58,80
96-100	177,60	497,40	1777,20	60,60
101-105	183,60	514,80	1838,40	62,40
106-110	190,20	531,60	1899,00	64,80
111-115	196,20	549,00	1960,20	66,60
116-120	202,20	565,80	2021,40	69,00
121-125	208,20	583,20	2082,00	70,80
126-130	214,20	600,00	2143,20	73,20

131-135	220,20	617,40	2203,80	75,00
136-140	226,20	634,20	2265,00	77,40
141-145	232,80	651,00	2325,60	79,20
146-150	241,20	675,00	2411,40	82,20
151-155	244,80	685,20	2447,40	/
156-160	250,80	702,60	2508,60	/
161-165	256,80	719,40	2569,80	/
166-170	262,80	736,80	2630,40	/
171-175	269,40	753,60	2691,60	/
176-180	275,40	770,40	2752,20	/
181-185	281,40	787,80	2813,40	/
186-190	287,40	804,60	2874,00	/
191-195	293,40	822,00	2935,20	/
196-200	299,40	838,80	2996,40	/

Le nombre de kilomètres dans la première colonne du tableau se réfère à un seul trajet entre votre domicile et votre lieu de travail. En revanche, les montants d'intervention indiqués dans les colonnes correspondantes se rapportent au trajet aller et retour et ne doivent donc pas être doublés pour calculer le montant total de l'intervention en faveur des déplacements domicile-travail.

Déplacements à vélo

Si vous vous rendez au travail en vélo, vous recevrez une indemnité de **€ 0,36/km** pour l'aller et le retour. Ce montant est automatiquement adapté si le montant de l'exonération fiscale maximale pour l'indemnité vélo est augmenté.

LA PERTE DU CERTIFICAT DE SÉLECTION MÉDICALE

CCT 26.11.2003 – AR 15.07.2004 – BS 23.09.2004

Si vous perdez votre permis de conduire professionnel C ou CE, veuillez à en informer votre employeur et à lui remettre un certificat médical dans les deux jours ouvrables.

En cas de perte de votre certificat de sélection médicale C ou CE suite à l'examen ophtalmologique, vous avez la possibilité de continuer à travailler dans l'entreprise et de percevoir un salaire qui dépendra de la **nouvelle fonction** que vous exercerez.

LE CONGÉ D'ANCIENNETÉ

CCT 21.11.2019

Depuis le 1er janvier 2020, en tant que travailleur du secteur du déménagement, vous avez droit à 1 jour de congé supplémentaire par tranche de 5 ans de travail dans l'entreprise. Ceci avec un maximum de 5 jours. Pour ces journées, vous avez droit à votre salaire contractuel.

Prestations du fonds social

LA PRIME D'ANCIENNETÉ

CCT 20.10.2011 – AR 03.04.2013 – MB 19.06.2013
CCT 21.10.2023

Chaque année au cours du mois de janvier suivant l'année de service concernée, l'employeur paie une prime brute à chaque travailleur qui peut faire valoir une ancienneté ininterrompue d'au moins 3 ans. Cette prime lui est remboursée par le fonds social.

25 €	pour 3 à 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise
48 €	pour 5 à 9 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise
85 €	pour 10 à 14 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise
122 €	pour 15 à 19 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise
160 €	pour 20 ans ou plus d'ancienneté au sein de l'entreprise

LA PRIME SYNDICALE

CCT 26.09.2019 – AR 04.02.2020 – MB 21.02.2020
CCT 21.10.2021 – AR 27.04.2022 – MB 15.06.2022

Montant

€ 145

Conditions

- être affilié depuis au moins 1 an à la CSC
- être occupé dans une entreprise du secteur au 30/09

Païement

Si vos données sont correctement reprises dans notre fichier de la CSC, nous vous enverrons chaque année un document pour le paiement de votre prime syndicale. Vous pouvez également l'obtenir auprès de n'importe quel centre de service de la CSC. Après avoir rempli ce formulaire, remettez-le à votre centre de service de la CSC ou à votre secrétariat régional de la CSC-Transcom, d'où partira le paiement hebdomadaire.

LE RCC

Vous trouverez un résumé de tout ce que vous souhaitez savoir au sujet du régime de chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension) sous la rubrique « Législation sociale et européenne » de ce guide d'information.

PRIME DE DÉPART À LA PENSION

CCT 20.09.2018-AR 12.12.2018 – MB 02.01.2019

Montant :

€ 24,79 / année de service - maximum 16 années de service (€ 630,40)

Conditions d'octroi

- avoir quitté l'entreprise à l'âge légal de la pension ou du RCC
- avoir été occupé de manière ininterrompue et à temps plein dans le secteur au cours des cinq dernières années

Que doit faire le travailleur ?

- compléter et signer la partie qui lui est réservée sur le formulaire F4 (disponible auprès de l'employeur ou, à défaut, du secrétariat CSC-Transcom)
- remettre ce formulaire à son employeur en vue du paiement de la prime

Que doit faire l'employeur ?

- remettre au travailleur un formulaire F4
- lorsque le travailleur lui remet ce formulaire dûment complété, l'employeur paie à ce dernier la prime à laquelle il a droit
- l'employeur remplit à son tour le formulaire F4 et le renvoie au fonds social afin que ce dernier lui rembourse la prime.

LE 2^E PILIER DE PENSION

CCT 10.11.2010 - AR 19.04.2013 - MB 05.09.2013

CCT 10.05.2012 - AR 03.04.2013 - MB 07.05.2013

CCT 19.12.2013 - AR 09.10.2014 - MB 28.11.2014

CCT 21.01.2016 - AR 08.01.2017 - MB 16.02.2017

CCT 19.12.2022 - AR 21.07.2023 - MB 22.08.2023

Depuis le 1^{er} janvier 2011, vous êtes, en votre qualité de travailleur salarié du secteur du déménagement (quelle que soit la nature de votre contrat de travail), automatiquement affilié au régime de pension sectoriel. Seuls les étudiants ouvriers et les apprentis ne sont pas concernés par cette mesure. En résumé, ce plan de pension (conclu avec la compagnie d'assurances « AG Insurance ») prévoit que les employeurs des entreprises de déménagement mettent chaque année de côté une certaine somme pour leurs travailleurs, par le biais d'une cotisation ONSS complémentaire, afin que ces derniers puissent, lors de leur départ à la pension, bénéficier d'une prestation supplémentaire en plus de leur pension de retraite mensuelle légale. Précisons, pour éviter tout malentendu, que cette contribution est payée par votre employeur et n'est donc pas retenue sur votre salaire. Cette contribution est calculée sur la base de votre salaire ONSS. Vous recevrez chaque année une fiche de pension indiquant le montant de l'épargne constituée.

Exemption

Les employeurs qui, avant le 6 mai 2009, avaient déjà introduit un régime de pension complémentaire équivalent ont pu bénéficier d'une exemption et la conserver pour autant que ce régime reste en vigueur et demeure équivalent au plan de pension sectoriel. Ils restent toutefois tenus de payer une contribution pour les avantages sociaux repris dans le règlement de solidarité (annexe à la CCT relative à l'institution du 2^e pilier de pension), comme l'indemnité complémentaire en cas de maladie, l'allocation en cas de décès, etc.

Contribution patronale trimestrielle

- 0,85 % pour l'engagement de pension
- 0,037 % pour le volet social

→ Total de 0,887 % du salaire ONSS à 108 %

Composition du capital

Le capital, en cas de versement de la prestation, est composé comme suit :

- La somme des contributions versées
- Les intérêts garantis
- Diminué des chargements tarifaires de gestion du plan de pension.

Votre employeur commencera à payer des contributions dès que vous serez occupé dans le secteur. Cependant, si vous travaillez dans le secteur depuis moins de 4 trimestres consécutifs, vous ne pourrez pas prétendre au capital constitué.

Votre employeur cesse de payer les contributions lorsque :

- Vous n'êtes plus en service

- Vous avez pris votre pension légale ou anticipée
- Vous être parti en RCC
- Vous êtes décédé

La date terme normale tombe le premier jour du mois qui suit l'âge normal de la pension (65 ans à l'heure actuelle). Ce n'est que dans des cas exceptionnels que vous pouvez encore bénéficier de la pension complémentaire plus tôt si vous ne travaillez plus dans le secteur.

L'âge de la retraite est reporté tant que vous restez au service de votre employeur au-delà de l'âge de la retraite (sans bénéficier de la pension légale) ou tant que vous laissez vos réserves acquises dans le fonds de pension sectoriel et, au plus tard, jusqu'à la liquidation de la pension légale.

Si vous quittez le secteur et n'y travaillez plus pendant plus de 4 trimestres, vous serez informé par écrit du montant des réserves acquises. Vous pouvez alors décider de laisser ce montant auprès de « de Intégrale », ou de les transférer à un autre organisme de pension ou au fonds de pension de votre nouvel employeur.

Règlement de solidarité

En annexe de la CCT concernant l'introduction d'un fonds de pension sectoriel, un règlement de solidarité garantit les prestations suivantes :

- Une prestation complémentaire sous la forme de rente pour vos bénéficiaires si vous veniez à décéder prématurément. Si vous décédez avant de
- En cas de chômage temporaire ou d'incapacité de travail temporaire résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (durant les périodes indemnisées), le maintien du paiement des cotisations patronales au plan de pension sur la base d'un salaire journalier fictif (basé sur le salaire horaire brut d'un « porteur débutant »).
- L'alimentation d'un contrat d'assurance-vie si votre employeur n'est pas affilié au plan de pension sectoriel, mais prévoit un deuxième pilier de pension équivalent.

Paie

Vous pouvez percevoir votre pension complémentaire sous forme de capital (vous recevez alors la totalité du montant en une seule fois) ou sous forme d'intérêts (vous recevez alors une partie du montant total chaque année). Dans les deux cas, les impôts légaux (précompte professionnel et impôt communal) et les cotisations (INAMI, cotisation de solidarité) sont déduits.

Grâce à votre **fiche annuelle de pension**, vous pouvez voir combien de cotisations ont été payées pour vous chaque année, combien d'argent vous recevrez à l'âge de la retraite si les cotisations ne seraient plus payées, combien d'épargne vous avez au 1er janvier et combien vous aviez au 1er janvier de l'année précédente.

L'INDEMNITÉ EN CAS DE DÉCÈS

CCT 10.11.2010 – AR 12.07.2011 – MB 06.09.2011

CCT 20.09.2018 – AR 12.12.2018 – MB 02.01.2019

CCT 19.12.2022 – AR 21.07.2023 – MB 22.08.2023

L'intervention classique en cas de décès a été supprimée le 01.01.2011 et remplacée par l'introduction d'une intervention équivalente en cas de décès, sous la forme d'une rente, et ce, comme prévu par le règlement de solidarité annexé à la CCT relative au pilier de pension sectoriel.

Conditions et montant

En vertu de ce règlement de solidarité, le bénéficiaire d'un ouvrier du secteur (en tant que travailleur salarié, vous êtes automatiquement affilié au plan de pension sectoriel) a droit à la prestation complémentaire suivante sous la forme de rente :

- dans le cas où le décès est imputable à une maladie ou à un accident différent d'un accident survenu sur le chemin du travail : une rente égale au montant obtenu par la conversion d'un capital de **€ 1.969,91**
- dans le cas où le décès est imputable à un accident survenu sur le chemin du travail : une rente égale au montant obtenu par la conversion d'un capital de **€ 3.939,91**
- si la rente ainsi obtenue est inférieure à 500 € (montant indexé suivant les modalités stipulées à l'article 28 de la LPC), un capital unique de **€ 1.969,91** ou de **€ 3.939,91** sera versé en lieu et place de la rente.

Paielement

L'employeur a l'obligation d'en informer vos ayants droit, et ce, dans les deux semaines suivant la date à laquelle il a été informé du décès. Le paiement est toutefois effectué directement par la compagnie d'assurances concernée, à savoir « Intégrale ». Le bénéficiaire doit uniquement lui remettre un extrait de l'acte de décès.

L'ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE

CCT 20.09.2018 – AR 12.12.2018 – MB 02.01.2019

En tant qu'ouvrier de n'importe quel secteur, vous avez droit à un supplément de **minimum 2 euros** par jour en plus de l'allocation de chômage ordinaire, et ce, en cas de :

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

Dans le secteur des déménagements, il existait déjà, avant l'introduction de ce régime, une allocation en cas de chômage temporaire, mais uniquement pour raisons économiques (donc pas en cas de chômage temporaire pour intempéries ou pour accident technique). Cette allocation s'élève à :

- **6 €** /jour en semaine de 5 jours
- **5 €** /jour en semaine de 6 jours

Votre employeur doit, lors de chaque mise au chômage temporaire pour raison économique, vous remettre un formulaire F1, dont vous devrez remplir la partie réservée au travailleur et dont une autre partie doit être complétée par la CSC. Votre employeur vous versera cette allocation complémentaire lorsque vous lui aurez restitué ce formulaire dûment rempli. S'il le fait parvenir au fonds social, il peut obtenir le remboursement de ces frais. Celui-ci est toutefois limité à 60 jours par travailleur par an et par entreprise, avec un total maximum de 12 % des journées déclarées à l'ONSS pour l'année précédente. Cependant, vous conservez, en tant qu'ouvrier, le droit au montant entier.

Étant donné que vous touchez, en tant que travailleur du secteur des déménagements, un montant plus élevé que le minimum légal **en cas de chômage économique**, l'allocation que vous percevez reste de **6 ou 5 € par jour** – vous ne touchez donc pas 2 euros en plus. En revanche, **en cas de chômage temporaire pour intempéries ou accident technique**, vous aurez simplement droit à une allocation de **2 euros par jour** à la charge de votre employeur.

Nouveau supplément à partir du 01.01.2024

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.

En résumé :

- | | |
|---|------------------|
| • chômage temporaire pour raisons économiques : | 5 € ou 6 € + € 5 |
| • chômage temporaire pour intempéries : | 2 € + € 5 |
| • chômage temporaire pour accident technique : | 2 € + € 5 |

Dans chacun de ces trois cas, l'allocation complémentaire est payée par votre employeur !

L'ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE MALADIE

CCT 20.09.2018 – AR 12.12.2018 – MB 02.01.2019

Après une première période de 7 jours calendrier (salaire hebdomadaire garanti), vous avez droit à une allocation complémentaire de maladie pendant 6 mois (à compter du 1^{er} jour d'incapacité). En cas de rechute au cours des 12 jours suivant une incapacité de travail, cette période est considérée comme faisant partie intégrante de la période d'incapacité précédente.

Montant

- pour les 23 jours calendrier suivant la première semaine d'incapacité :
 - **1,20 €** /jour en semaine de 5 jours
 - **1,00 €** /jour en semaine de 6 jours
- À partir du 2^e mois calendrier jusqu'à la fin du 6^e mois calendrier pour une incapacité de travail pour une même maladie :
 - **2,40 €** /jour en semaine de 5 jours
 - **2,00 €** /jour en semaine de 6 jours

Païement

Pour toute maladie de minimum 8 jours, votre employeur doit vous remettre un formulaire F2 que votre mutuelle et vous-même devez remplir. Votre employeur vous paie votre allocation complémentaire dès que vous lui aurez restitué ce formulaire dûment rempli. Il peut ensuite récupérer le montant payé auprès du fonds social des entreprises de déménagement.

INTERVENTION DANS LES FRAIS MÉDICAUX ET FISCAUX POUR L'ATTESTATION D'APTITUDE À LA CONDUITE

CCT 28.06.1999 – AR 15.01.2002 – MB 23.02.2002

Tous les conducteurs du groupe 2 (en possession d'un permis de conduire C1, C, C1+E, D1, D, D+E et D1+E) doivent disposer d'une attestation d'aptitude à la conduite. Une déclaration écrite prouvant votre aptitude physique et mentale à conduire un véhicule à moteur. Cette attestation est délivrée par le médecin d'un service médical examinateur (e.a. votre service médical du travail) et son contenu est apposé sur votre permis de conduire par les services compétents de la commune.

Les conducteurs du groupe 1 (permis AM, A1, A2, A, B, B+E et G), qui conduisent par exemple des collègues, ne doivent pouvoir présenter un certificat d'aptitude à la conduite que s'ils souffrent de certaines affections ou problèmes de santé susceptibles d'augmenter le risque d'accident (dépression, démence, affections cardiaques, affections oculaires, etc.) Ils sont eux-mêmes responsables de l'obtention et du renouvellement de leur certificat d'aptitude à la conduite. Pour ce faire, ils peuvent s'adresser à leur médecin traitant qui peut imposer des conditions restrictives.

Montant

Les **frais médicaux**, qui se rapportent directement à l'obtention ou au renouvellement de votre permis de conduire européen, sont à la charge de votre employeur, qui peut à son tour les récupérer auprès du fonds social du secteur.

Montant que l'employeur peut récupérer :

- 39,66 € pour l'examen ophtalmologique
- 42,14 € pour l'examen médical
- 11,16 € pour la redevance d'un permis de conduire (anciennement « timbres fiscaux »)

INTERVENTION DANS LES FRAIS D'OBTENTION DU PERMIS DE CONDUIRE C ET/OU CE.

CCT 20.12.2018 – AR 12.12.2018 – MB 02.01.2019

L'employeur peut, à certaines conditions, récupérer auprès du fonds social une partie ou la totalité des frais qu'il encourt **en vue de l'obtention de votre permis de conduire** de groupe 2 (l'approbation est notamment sujette aux possibilités que permet le budget prévu). Les employeurs qui ne disposent pas d'un comité de sécurité peuvent, par année calendrier, bénéficier d'une intervention pour maximum 6 % de leurs travailleurs, et ceux qui en ont un pour maximum 10 % de leurs travailleurs (avec chaque fois une garantie de 2 travailleurs minimum par an).

Conditions

- être titulaire d'un permis de conduire B
- être titulaire d'une carte P
- être occupé depuis une période ininterrompue d'au moins un an auprès de votre employeur à la date de la demande

Montant

L'employeur paie la totalité de la formation, ainsi que votre salaire pendant les heures de formation. Pour en obtenir le remboursement, il doit fournir la preuve des frais qu'il a supportés pour votre formation et du salaire qu'il vous a payé durant celle-ci. Sur la base de ces informations, le fonds social rembourse les frais d'obtention du permis de conduire, avec un maximum de 1 500 euros pour un permis de conduire C/CE. Ceci pour un maximum de 40 employés par année civile.

INTERVENTION DANS LES FRAIS DE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

CCT 20.09.2018 – AR 12.12.2018 – MB 02.01.2019

CCT 20.12.2018 – AR 13.04.2019 – MB 03.05.2019

Avec la nouvelle loi sur le travail maniable et faisable, l'objectif interprofessionnel classique de consacrer 1,9 % de la masse salariale annuelle totale à la formation a été remplacé par le nouvel objectif de fournir une moyenne de 5 jours de formation (par équivalent temps plein) au sein des secteurs. En conséquence, la convention collective de travail relative à la formation dans le secteur du déménagement a été complètement réécrite. Travaillant dans le secteur, vous pouvez suivre trois types de formations, qui sont à la charge de votre employeur, mais pour lesquelles il peut récupérer une partie des coûts auprès du fonds social pour le déménagement. Il s'agit de 3 types de formation :

- Les formations formelles
- Les formations informelles
- Les formations initiales lors de l'entrée dans le secteur

Les formations formelles

Les formations formelles incluent les formations aux techniques de déménagement classiques (hardskills et softskills), d'une part, et la formation continue dans le cadre de l'aptitude professionnelle pour le personnel roulant (code 95). Ce sont des formations organisées par un institut de formation (obligatoirement reconnu par le fonds social du secteur), qui s'adressent à un groupe d'apprenants, et pour lesquelles une attestation de participation ou d'aptitude professionnelle est délivrée.

Il s'agit notamment des formations suivantes : opérateur lift, techniques d'emballage, techniques pour soulever et porter, coach sur le lieu de travail, travailler de manière sûre dans le déménagement, attitude et orientation client, etc. Les formations qui doivent être suivies dans le cadre du code 95, peuvent porter sur les temps de conduite et de repos, le tachygraphe, le code de la route, le CMR, les premiers secours, etc.

Les formations informelles

Ce sont les formations qui sont en relation directe avec le travail, mais axées sur les besoins individuels du travailleur ou d'un groupe de travailleurs. La participation à des conférences ou à des foires dans des buts d'apprentissage peut également relever de cette catégorie. Le centre de formation qui organise ces formations doit lui aussi être reconnu par le fonds social du secteur et fournir une attestation de participation ou de compétence professionnelle.

- Vision du projet d'un déménagement (pouvoir lire l'implémentation de schémas)
- Utilisation du GPS et des techniques digitales d'enregistrement du mobilier
- Techniques d'archivage
- Déménagement d'oeuvres d'art
- Déménagement et installation de matériel de haute technologie
- Formation internes de travailleurs avec grande distance jusqu'au marché du travail
- Formations internes qui aboutissent à la reconversion d'un travailleur au sein d'une même entreprise
-

Le trajet de croissance

À la suite de l'introduction de la loi concernant le travail faisable et maniable, 2 jours de formations formelles sont prévus par an et par équivalent temps plein depuis 2018. La CCT sectorielle prévoit, pour les entreprises d'au moins 20 travailleurs, un trajet de croissance qui, à terme, atteindra 5 jours de formations formelles ou informelles par an : 2 en 2018, 3 en 2019, 4 en 2020 et 5 à partir de 2021. Si vous travaillez à temps partiel ou êtes en service depuis moins d'un an, ces jours sont proratisés.

Le compte formation individuel

Votre employeur ouvre pour vous un compte formation individuel que vous pouvez consulter à tout moment. Il est tenu de vous informer de l'existence de ce compte formation et de vous en communiquer chaque année le solde.

Si votre entreprise ne met en place aucun compte formation individuel, vous avez quoi qu'il en soit droit à deux jours de formation par an (au pro rata), que vous pouvez prendre pendant ou en dehors de votre horaire de travail habituel. Ces heures donnent alors droit au paiement de la rémunération normale.

Moment de la formation et salaire durant celle-ci

Vous pouvez suivre votre formation pendant ou en dehors de vos heures de travail normales. Les heures suivies donnent droit au paiement de la rémunération normale (sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel, si la formation a été suivie en dehors du temps de travail ordinaire). Il est évident que les frais de cours sont également à la charge de votre employeur.

Formations initiales

Outre les formations formelles et informelles, le secteur prévoit également des formations initiales pour les travailleurs qui y entrent :

- 1 journée de formation initiale de base pour les travailleurs qui entrent dans le secteur et n'y ont encore jamais travaillé, à suivre dans les 2 mois après la date d'entrée au service
- 1 journée de formation initiale de sécurité pour les intérimaires qui entrent dans le secteur, à suivre avant leur entrée en service

Ces jours sont considérés comme des jours de prestation pour lesquels une rémunération normale est versée. Les participants recevront un certificat de l'institution de formation, qui doit être reconnu par le secteur.

Interventions du fonds social en faveur de votre employeur

Formations formelles :

- Formation technique de déménagement

- ➔ Le coût salarial et les frais de formation sont supportés par le fonds social pour les 2 premiers jours de formation s'il s'agit d'un des cours suivants : opérateur lift à échelle techniques d'emballage, techniques de déménagement, simulation déménagement, déménagement sans dégâts, techniques pour soulever et porter, coach sur le lieu de travail, attitude et orientation client, secourisme pour déménageurs

- Formation continue code 95

- ➔ 50 euros par travailleur et par jour pour une formation théorique dans le cadre de la compétence professionnelle des chauffeurs C/CE
- ➔ 150 euros par travailleur et par jour pour une formation pratique dans le cadre de la compétence professionnelle des chauffeurs C/CE

Formations informelles : pas d'intervention prévue

Formations initiales :

- Formation initiale de base pour les nouveaux travailleurs

- ➔ coût salarial et frais de formation supportés par le fonds social du secteur

- **Formation initiale de sécurité pour les intérimaires**

➔ coût salarial et frais de formation supportés par l'agence d'intérim ou une autre institution

LE TITRE DE COMPÉTENCES

Un métier s'apprend sur les bancs de l'école, mais aussi via la pratique et des formations spécifiques. En l'exerçant au quotidien, vous acquérez de l'expérience et devenez bon dans ce que vous faites. Parfois, vous voulez aussi être en mesure de le prouver, par exemple lorsque vous cherchez un (nouvel) emploi ou que vous souhaitez évoluer au sein de votre entreprise. Même si vous n'avez pas de diplôme ou d'attestation, vous pouvez, grâce à la validation des compétences, démontrer que vous possédez bel et bien les aptitudes requises. Vous pouvez obtenir un titre de compétences dans un centre de validation agréé en suivant une guidance – un entretien avec un spécialiste qui vous permettra de vous positionner par rapport à la pertinence de votre démarche – et en réussissant une épreuve pratique. Pour plus d'informations, rendez-vous sur <http://www.cvdc.be>.

FORMATION SYNDICALE

CCT 15.06.2009 – AR 21.02.2010 – MB 14.04.2010

Chaque membre effectif ou suppléant d'un conseil d'entreprise, d'un comité pour la prévention et la protection au travail et/ou d'une délégation syndicale a en principe droit, par an et par mandat, à **deux jours** d'absence rémunérés par son employeur pour participer aux sessions de formation organisées par la CSC ou CSC-Transcom.

Le nombre de jours d'absence pour formation syndicale est **totalisé au niveau du secteur, et ce, par organisation syndicale**. En fonction de ce nombre totalisé, des jours de formation syndicale supplémentaires peuvent être attribués à des membres effectifs et suppléants qui nécessitent plus de 2 jours de formation syndicale par mandat, ceci jusqu'à l'épuisement du nombre totalisé de journées d'absence pour formation syndicale par organisation représentative des travailleurs.

Païement :

7 ou 8 heures de temps de travail selon l'horaire prévu (au pro rata pour les travailleurs à temps partiel)

L'employeur peut, pour chaque jour d'absence justifiée pour formation syndicale de son travailleur, demander au fonds social d'intervenir dans les salaires et les charges salariales (celles-ci sont fixées forfaitairement à 50 % des salaires) correspondant aux jours d'absence dans le cadre de la participation à une formation syndicale.

INTERVENTION DANS LES FRAIS RELATIFS À LA DÉLIVRANCE DE LA CARTE DE CONDUCTEUR POUR LE TACHYGRAPHE DIGITAL

CCT 16.10.2007 – AR 18.05.2008 – MB 10.06.2008

L'employeur prend à sa charge, une fois par période de validité, les frais liés à l'obtention de votre carte de conducteur, à condition que vous soyez occupé en tant que chauffeur dans une entreprise de déménagement au moment où débute la période de validité de cette carte. Il peut pour cela obtenir une intervention du fonds social.

ASSURANCE HOSPITALISATION

CCT 21.09.2017 – AR 15.04.2018 – MB 03.05.2018

Une hospitalisation n'est en soi jamais une partie de plaisir. Sans compter qu'avec tous les soins médicaux et infirmiers que vous recevez, la note qui vous attend à la sortie est bien souvent salée. Heureusement, nous sommes parvenus, lors des négociations de 2011-2012, à conclure une assurance hospitalisation avec les employeurs du secteur du déménagement, valable depuis le 01.01.2012. Si vous travaillez dans le secteur en tant qu'ouvrier, vous êtes automatiquement affilié lorsque vous justifiez de 6 mois d'ancienneté ininterrompus. Dès que c'est le cas, vous recevez d'AG INSURANCE une lettre contenant un code d'accès personnel pour gérer votre assurance (déclaration d'hospitalisation, ...) à travers deux outils numériques. Vous ne recevrez plus de carte physique d'assistance médicale.

Quand pouvez-vous l'utiliser ?

Pour toutes les hospitalisations qui résultent d'une maladie, d'un accident, d'une grossesse ou d'un accouchement ou qui sont nécessaires au rétablissement de votre santé, à condition qu'**une nuit au moins** soit facturée. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez malgré tout faire appel à votre assurance dans un certain nombre de cas : hôpital de jour, forfait d'hospitalisation de jour, forfait en cas de douleurs chroniques, etc.

Quelles prestations sont couvertes par l'assurance hospitalisation ?

Il s'agit notamment des frais de séjour, des honoraires médicaux, des examens, des traitements et des médicaments. Sous certaines conditions, l'assurance intervient également pour les prothèses et appareils orthopédiques (dans le cadre d'une hospitalisation). Une intervention est également prévue pour les frais liés au transport adapté jusqu'à l'hôpital (*pour les hospitalisations d'urgence*), le séjour d'un donneur éventuel, la chirurgie plastique réparatrice, les soins palliatifs, etc.

En cas d'affection psychique ou psychiatrique ou de dépression, le remboursement des frais est limité à une période de 2 ans maximum (ininterrompue ou non).

Quels risques ne sont pas couverts ?

Les hospitalisations résultant d'une faute grave ne sont pas couvertes. Il s'agit notamment des faits intentionnels, des tentatives de suicide ou des actes notoirement téméraires (sauf en cas de sauvetage de personnes ou de biens). Les hospitalisations résultant d'une participation volontaire à un crime ou un délit, de l'alcoolisme, de la toxicomanie ou de l'usage abusif de médicaments peuvent également être exclues de la couverture. Les frais liés à des interventions purement esthétiques et les frais dentaires ne sont pas non plus couverts.

Soins ambulatoires (Pré- et Post-hospitalisation // « maladies graves »)

Les soins liés à des soins ou traitements nécessaires prodigués dans les 2 mois qui précèdent l'hospitalisation et dans les 6 mois qui la suivent font également l'objet d'une intervention pour autant qu'ils soient en relation directe avec l'hospitalisation en question. Les médicaments prescrits durant cette période peuvent dans ce cas aussi être remboursés, tout comme les prothèses et appareils orthopédiques (pour autant qu'ils donnent lieu à une intervention légale). Les frais de transport ainsi que les frais d'achat ou de location du matériel médical ne sont pas remboursés.

L'assurance peut intervenir de la même manière dans les frais de soins ambulatoires (à l'exception des frais de transport) pour une trentaine de maladies graves reconnues (cancer, leucémie, diabète, sclérose en plaques, maladie de Crohn ou maladie d'Alzheimer...).

Hospitalisation à l'étranger

Une couverture complète est prévue en cas d'hospitalisation à l'étranger. Elle inclut non seulement le remboursement des frais médicaux encourus à l'étranger, mais aussi les frais de recherche et de sauvetage, le rapatriement ou le transport adapté, les frais de voyage et d'hôtel d'un membre de la

famille ou d'un proche, etc. Tout cela bien sûr à certaines conditions, que vous pouvez obtenir en vous adressant à nos secrétariats CSC-Transcom ou à notre numéro d'information (078/15.15.16).

À concurrence de quel montant les frais sont-ils remboursés ?

L'intervention légale des mutuelles (ou de l'assurance en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'autres remboursements déjà reçus) est déduite du montant final qui vous est remboursé. L'accouchement à domicile ou un accouchement / un séjour dans une maison natale est indemnisé à concurrence de 620 euros.

Une franchise de 175 euros par an est d'application en cas d'hospitalisation en chambre individuelle, sauf si cette hospitalisation résulte d'une maladie grave.

En pratique :

- Dès que vous êtes affilié, vous ne devez plus verser d'avance. Les factures de l'hôpital sont directement pris en charge par AG Insurance. C'est ce qu'on appelle **le système du tiers payant**.
- Vous devez déclarer les détails de votre hospitalisation en ligne sur www.ag.be/hospi ou par téléphone au 078/15. 50.22 (NL) ou 078/15.50.33 (FR).
- En cas d'hospitalisation à l'étranger, contacter le service d'assistance dans les 24 heures au +32(0)2/664.01.70. Veillez à vous munir de votre carte européenne d'assurance maladie CM.
- Pour toute autre question, veuillez contacter le Centre de service Medi-Assistance.
- Vous pouvez télécharger des brochures utiles via le site web du fonds social.

Que se passe-t-il si vous ne travaillez plus dans le secteur du déménagement ?

Vous perdez vos droits dès l'instant où vous ne travaillez plus dans le secteur depuis 2 trimestres ONSS. Vous recevez alors une lettre du fonds social, qui vous explique comment conserver l'assurance hospitalisation à vos frais.

Préfinancement

En tant qu'ouvrier du secteur du déménagement, vous avez la possibilité de préfinancer votre prime individuelle. Grâce à ce préfinancement, la prime que vous paierez pour conserver l'assurance hospitalisation après votre départ du secteur ne dépendra pas de votre âge à ce moment-là, mais équivaudra à la prime que vous aviez payée en fonction de votre âge au moment de la souscription du préfinancement. Un avantage, vu qu'habituellement, plus vous êtes âgé, plus la prime est élevée. AG Insurance vous offre cette possibilité via le service AG Care Vision. Ce préfinancement ne relève toutefois aucunement du fonds social, mais d'un choix personnel. Le secteur n'intervient donc pas. Pour plus d'informations, veuillez prendre contact avec le centre de service d'AG Insurance, par téléphone au 078/15.50.30 ou en ligne à l'adresse www.aginsurance.be. Vous avez pour finir également la possibilité de compléter la couverture de l'assurance hospitalisation avec le produit AG Care Vision.

Si vous souhaitez obtenir plus d'informations détaillées, veuillez composer notre numéro d'information (078/15.15.16) ou consulter le site web du fonds social <https://fondssocial-demenagements.be>

ASSURANCE HOSPITALISATION POUR LES MEMBRES DE LA FAMILLE

Depuis 2015, les membres de votre famille peuvent également avoir accès à une assurance hospitalisation. Une police spéciale a été conclue à cette fin auprès d'AG Insurance. Attention ! Vous ne pouvez pas uniquement affilier votre partenaire ou vos enfants. Autrement dit, si vous souhaitez profiter de cette possibilité, tous les membres de votre famille doivent obligatoirement être ajoutés à la couverture.

Membres de la famille =

- l'époux / l'épouse ou le partenaire cohabitant
- les propres enfants ou les enfants de l'époux / de l'épouse / du partenaire cohabitant qui ont moins de 25 ans et :
 - qui bénéficient des allocations familiales et qui habitent chez l'un des deux parents
 - qui bénéficient des allocations familiales, mais qui habitent ailleurs pour leurs études
 - pour lesquels vous ou votre partenaire / époux / épouse avez un accord de coparentalité
 - qui sont moins-valides et qui bénéficient d'allocations familiales ou d'une allocation de remplacement de revenus ou d'intégration

Contribution

- 316,58 € / an pour le partenaire ou les enfants moins-valides
- 126,63 € / an pour les enfants

Conditions d'affiliation

Tout nouvel ouvrier reçoit dès qu'il a droit à l'assurance hospitalisation une lettre du fonds social l'informant de la possibilité d'affilier les membres de sa famille. Vous disposez d'un temps de réflexion de 3 mois. Si vous souhaitez profiter de cette possibilité, vous devez renvoyer au fonds social, dans ces 3 mois, les formulaires « Demande d'affiliation » et « Demande d'adhésion des membres de la famille » (voir site web du fonds social). La première prime doit également avoir été payée avant la fin de ces premiers trois mois. Si cela est fait correctement, les membres de votre famille seront immédiatement affiliés sans aucune formalité médicale.

Si vous ne souhaitez pas profiter immédiatement de cette offre, mais que vous décidez ultérieurement de souscrire à la police pour les membres de votre famille, vous pouvez le faire dans les conditions d'une "affiliation tardive". Dans ce cas :

- Les membres de votre famille doivent remplir un questionnaire médical au préalable
 - Ils ne sont affiliés qu'au premier jour du trimestre qui suit une période de 10 mois à compter de la date de la demande et après acceptation médicale par AG.
- ➔ Les membres de la famille qui avaient déjà leur propre assurance hospitalisation peuvent s'affilier à temps jusqu'à la première échéance de leur "propre" assurance, même sans délai d'attente !

REGLEMENT EUROPEEN 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 : ○ 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} première 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 FÉRIES PAYES

La loi prévoit 10 jours fériés payés par an.

	2025	2026	2027
Nouvel An	Mercredi 1 janvier	Jeudi 1 janvier	Vendredi 1 janvier
Lundi de Pâques	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars
Fête du Travail	Jeudi 1 mai	Vendredi 1 mai	Samedi 1 mai
Ascension	Jeudi 29 mai	Jeudi 14 mai	Jeudi 6 mai
Lundi de Pentecôte	Lundi 9 juin	Lundi 25 mai	Lundi 17 mai
Fête nationale	Lundi 21 juillet	Mardi 21 juillet	Mercredi 21 juillet
Assomption	Vendredi 15 août	Samedi 15 août	Dimanche 15 août
Toussaint	Samedi 1 novembre	Dimanche 1 novembre	Lundi 1 novembre
Armistice	Jeudi 11 novembre	Mercredi 11 novembre	Jeudi 11 novembre
Noël	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Samedi 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.

Calcul du 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. 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-prive-sector-travailler-dans-le-secteur-prive/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.

CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE

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 1/5^{ème} ou 1/2^{ème} 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 été restreint.

Toutefois, l'accord de coalition prévoit une refonte complète des différents systèmes de crédit-temps, emploi fin de carrière et de congés thématiques. Les textes ne précisent pas vraiment comment cela doit se faire, ni même quand cela entrera en vigueur. Nous devons attendre que les plans soient traduits en textes juridiques avant de pouvoir vous donner plus d'informations à ce sujet.

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'emploi crédit-temps	Conditions d'emploi emplois de fin de carrière
1/5 ^{ème}	1 an à temps plein (5 ou 6 jours)	2 ans à temps plein*
1/2 ^{ème}	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)
Temps plein	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	• 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	• 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
Soins palliatifs	51 mois	51 mois	51 mois	1 mois	Prolongeable de 1 mois
Soins à un enfant (adopté) • 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	• 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	Paie
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, le régime complémentaire du CNT est d'application pour :

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 01.02.2025		Montant brut	Montant net
Crédit-temps à temps plein	Travailleur sans condition d'âge ou d'ancienneté	634,68 €	570,39 €
Crédit-temps à mi-temps	Vivant seul sans condition d'âge ou d'ancienneté	317,33 €	262,91 €
	Cohabitant sans condition d'âge ou d'ancienneté	317,33 €	206,27 €
Crédit-temps à 1/5^e	Travailleur cohabitant	208,97 €	135,83 €
	Travailleur vivant seul sans enfants	269,68 €	175,30 €
	Travailleur vivant seul avec enfant(s) à charge	279,47 €	231,55 €

Depuis le 01.02.2025		Montant brut	Montant net
Emplois de fin de carrière à 1/2^e	Cohabitant	632,09 €	410,86 €
	Vivant seul (ou avec enfant(s) à charge)	632,09 €	523,69 €
Emplois de fin de carrière à 1/5^e	Cohabitant	293,60 €	190,84 €
	Vivant seul sans enfant(s)	354,31 €	230,31 €
	Vivant seul avec enfant(s) à charge	354,31 €	293,55 €

CONGES THEMATIQUES

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.

La question se pose également en ce qui concerne les congés thématiques, à savoir ce qui restera en vigueur une fois que les plans du gouvernement De Wever auront été transposés dans la législation.

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^e. 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
○ 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	Travailler à temps plein ou à temps partiel pour une interruption à temps plein Travailler à temps plein pour une diminution d'1/5^{ème} et régime à ¾-temps pour une diminution à mi-temps

Congé pour assistance médicale

Le congé thématique 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
• Une demande écrite doit être introduite (en recommandé ou avec accusé de réception) pour chaque période et il faut fournir une attestation du médecin traitant (pour chaque prolongation). • Demande : 7 jours à l'avance et pour chaque prolongation • l'employeur peut reporter jusqu'à 7 jours pour des raisons d'organisation	<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 A prendre au minimum par mois (jusqu'à 3 mois au maximum, puis demande de prolongation). <i>Sous réserve de l'accord de votre employeur, vous pouvez réduire la période à 1, 2 ou 3 semaines.</i> <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). <u>Restriction</u> Le droit peut être limité à 6 mois (TP) ou 12 mois (MT + 1/5^e) dans les entreprises de moins de 50 travailleurs.	• Avoir travaillé à temps plein pour une interruption totale • Travailler à temps plein pour une diminution d'1/5^{ème} et régime à ¾-temps pour une diminution à mi-temps

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 :

- o 3 mois à temps plein (fractionnables en périodes d'un mois ou multiples)
- o 6 mois à mi-temps ou 1/5^{ème} (fractionnables en périodes de 2 mois ou multiples)
- o L'une ou l'autre combinaison
- o 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}.

Allocations congés thématiques

Depuis le 01.02.2025		Montant brut	Montant net
Interruption complète	Travailleur cohabitant ou isolé (sans enfants à charge)	1038,11 €	932,95 €
	Travailleur habitant avec uniquement un ou des enfants à charge	1768,56 €	1589,41 €
Réduction à mi-temps	Travailleur cohabitant ou isolé (sans enfants à charge)	519,04 €	430,03 €
	Travailleur habitant avec uniquement un ou des enfants à charge	884,28 €	732,63 €
Réduction à 1/5^e	Travailleur cohabitant	176,08 €	145,89 €
	Travailleur isolé	236,79 €	196,18 €
	Travailleur habitant avec uniquement un ou des enfants à charge	353,70 €	293,05 €
Congé parental 1/10^e	Montant de base	88,04 €	72,95 €
	Montant majoré pour travailleur isol	176,85 €	146,53 €
	Travailleur isolé qui ne satisfait pas aux conditions montant majoré pour travailleur isolé.	118,39 €	98,09 €

PRIME D'ENCOURAGEMENT FLAMANDE

Outre l'allocation de l'ONEM, vous pouvez bénéficier d'une prime d'encouragement flamande pour le crédit-temps avec motif de soins, le congé parental (sauf s'il est de 1/10^e ou si vous le prenez en semaines au lieu de mois), le congé pour assistance médicale, le congé palliatif et le congé de soins de courte durée en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur. Informez-vous auprès de votre centre de services de la CSC!

MALADIE / INCAPACITE 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	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.

Fonds de retour au travail :

Si votre contrat est résilié pour cause de force majeure médicale à l'initiative de votre employeur, depuis le 1er avril 2024, celui-ci n'est plus tenu de vous proposer un reclassement professionnel. Au lieu de cela, il doit notifier votre licenciement à l'INAMI et verser un montant de 1 800 euros au **"Fonds de retour au travail"**. Grâce à ce fonds, vous pouvez "acheter" des services adaptés à vos besoins pour vous guider vers un poste chez un autre employeur ou dans un autre secteur d'activité. Il s'agit d'une démarche entièrement volontaire. En d'autres termes, dans les six mois suivant votre licenciement, vous devez soumettre une demande au fonctionnaire dirigeant du département des prestations de l'INAMI (par voie électronique ou par écrit à l'aide d'un formulaire standard). Si votre demande est acceptée, vous recevrez un bon qui vous donnera accès à des services spécialisés et à des conseils sur mesure auprès d'un prestataire de services agréé.

À partir du 1er avril 2025, les travailleurs et les demandeurs d'emploi en incapacité de travail depuis plus d'un an pourront également prétendre à une intervention du Fonds de retour au travail, dans la mesure où il reste un solde dans ce fonds.

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 œuvre. La mise en œuvre 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 agréé. 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 CHOMAGE

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.

CONGE D'ADOPTION, CONGE PARENTAL D'ACCUEIL ET CONGE 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 2025 (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,...) Pour cela, vous recevrez une indemnité de **150,17 euros** (depuis le 01.02.2025) par jour d'absence.

CONGE 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.

CONGE FAMILIAL ET CONGE POUR RAISONS IMPERIEUSES

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).

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 lettre recommandée, qui prend effet le 3^e jour ouvrable suivant la date d'envoi
- 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 contre votre volonté !!!

Cas de licenciement spécifiques

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.

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.

À 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
Il convient normalement de tenir compte de deux périodes pour la rupture de votre contrat de travail : 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). Durant la seconde moitié du contrat , celui-ci ne peut être rompu que moyennant le paiement d'une <i>indemnité de rupture</i> .		Voir les délais de préavis et/ou indemnités de rupture (supra).
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.	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	En cas de maladie : Règles de licenciement normales mais sans déduction de la période de salaire garanti !* *sauf si vous tombez malade après la notification de préavis (voir supra).

	versé durant votre 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.

INDEMNITE 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.

Vous avez également droit à un système spécifique de reclassement professionnel (30h dans une période maximale de 3 mois) si vous êtes licencié pour cause de force majeure médicale (supra), après que l'inaptitude définitive à l'emploi que vous occupiez a été déterminée. Même si vous devenez chômeur dans le cadre d'une restructuration et devez donc vous inscrire dans une unité d'emploi, vous avez désormais droit à une offre de reclassement professionnel.

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 travaillez 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 **demandeur** 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 !

LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT 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.

Les conventions collectives actuelles courent encore jusqu'au 30.06.2025. Cependant, selon les dispositions de l'accord de coalition 2025, le RCC sera complètement aboli après cette date. Nous attendons toujours la transposition dans les textes légaux pour obtenir une réponse définitive à ce sujet (à partir de quand ? dispositions transitoires ?, ...).

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.

<u>Année</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>
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	• 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	• 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"* → avoir 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	• 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	• lic. avant le 01.07.2021 • 59 ans le 30.06.21+fin CT • 35 ans de PP à la fin du CT	
	60 ans	33 ans	• 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	• 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	• 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	• 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	• 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'interim,..., 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

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 moins la cotisation ONSS personnelle (13,07 %), plus le bonus à l'emploi, moins le précompte professionnel. Le résultat obtenu est arrondi à l'euro supérieur.

On calcule d'abord le salaire journalier brut de référence en divisant le salaire brut ONSS des jours effectivement prestés des derniers mois travaillés par le nombre de jours effectivement prestés au cours de cette période. Ce résultat est multiplié par 65/3 dans l'horaire de 5 jours et par 78/3 dans l'horaire de 6 jours. On obtient ainsi le salaire mensuel brut de référence.

Le fonds social du secteur prend en charge le paiement du complément d'entreprise et de la cotisation patronale à condition que vous :

- vous avez été licencié (sauf pour des raisons urgentes)
- Vous déclarez expressément vouloir faire usage du RCC.

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 – Ludovic Moussebois (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 : Linda Elongi Mbala (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 : Vincent Lamberigts
- Secrétariat : Philippe Wilsens (04 340 74 22)

