

# Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126)

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

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

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

Les CCT mentionnées ci-après peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS :  
<https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>

*Ces sous-secteurs ne sont pas des Sous-commissions paritaires officielles (SCP).*

## **Table de matières**

<b>1</b>	<b>Champ de compétence</b> .....	<b>3</b>
	Institution et modifications champ de compétence .....	3
	Convention collective de travail particulière du 7 avril 2021 (164.534) .....	5
<b>2</b>	<b>Rémunération</b> .....	<b>6</b>
2.1	Barème salarial (brut).....	6
2.1.1	<b>Salaires minimums</b> .....	<b>6</b>
	OUVRIERS .....	6
	EMPLOYES .....	6
	BAREME I : à partir de 1 <sup>ière</sup> année d'entrée en service .....	7
	BAREME II: employés actifs depuis 1 an dans la même entreprise .....	8
	Employés de moins de 21 ans.....	11
	Etudiants de moins de 21 ans.....	11
	Gérants et démarcheurs .....	11
	Représentants de commerce.....	12
	Revenu minimum mensuel moyen garanti .....	12
2.1.2	<b>Classification des fonctions</b> .....	<b>14</b>
	OUVRIERS .....	14
	EMPLOYES .....	15
2.2	Primes/indemnités.....	17
	OUVRIERS .....	17
	Prime de fidélité .....	17
	Suppléments de salaire en cas d'organisation du travail par équipes successives .....	19
	Travail dominical .....	20
	Travail du samedi.....	21
	Sursalaires .....	22
	Indemnité « Code du Bien-être » .....	26
	Indemnité « Temps de disponibilité » .....	27
	EMPLOYES .....	29
	Prime de fin d'année .....	29
	Prime annuelle .....	31



<b>3</b>	<b>Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture .....</b>	<b>33</b>
	OUVRIERS .....	33
	Indemnité de séjour.....	33
	Frais de transport.....	35
	EMPLOYÉS .....	39
<b>4</b>	<b>Durée du travail .....</b>	<b>51</b>
	OUVRIERS .....	51
	EMPLOYÉS .....	51
	GENERAL.....	51

# 1 Champ de compétence

## **Institution et modifications champ de compétence**

La présente fiche est valable pour les entreprises qui, pour les activités exercées en Belgique, ressortissent à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois

### **Institution et modifications champ de compétence**

(0)	A.R. 18.05.1973	M.B. 25.07.1973
(1)	A.R. 15.09.1975	M.B. 09.12.1975
(2)	A.R. 06.07.1983	M.B. 26.07.1983
(3)	A.R. 11.03.1987	M.B. 19.03.1987
	Errata	M.B. 09.10.1987
	Errata	M.B. 18.11.1987
(4)	A.R. 19.06.1991	M.B. 10.07.1991
(5)	A.R. 07.05.2007	M.B. 31.05.2007
(6)	A.R. 28.03.2021	M.B. 01.04.2021
	Erratum	M.B. 19.04.2021

### *Article 1er*

Compétente pour les travailleurs en général et les employeurs des branches d'activité ou des entreprises suivantes :

1° la fabrication et la finition de meubles et de leur garniture, quelle que soit la technique utilisée, à l'exception de meubles en métal ;

par "meubles" on entend tout objet ou tout équipement faisant partie d'une habitation ou de tout autre bâtiment quelconque, notamment :

- a) des sièges,
- b) des meubles d'enfant, de jardin, d'école, de plage, de camping, de laboratoire, de clinique, de cuisine, d'église, de bureaux, de radio et de télévision,
- c) des meubles isothermiques,
- d) des hachoirs et des meubles pour boucherie ;
- e) des comptoirs,
- f) des pianos, des orgues, des harmoniums et autres instruments de musique en bois,

2° l'assemblage et la finition de matelas en caoutchouc ou en une matière analogue de remplacement pour autant que ces activités s'effectuent dans des entreprises de fabrication de meubles ;

3° la fabrication d'objets en bois destinés à la construction pour autant que l'activité principale de l'entreprise consiste dans la fabrication de ces objets et étant entendu que les conditions de travail, en vigueur pour les entreprises ressortissantes à la Commission paritaire de la construction, s'appliquent aux ouvriers occupés au placement des objets en bois précités ;

4° la fabrication de panneaux et de parquets, la fabrication de triplex, de multiplex et de bois lamellé et la fabrication de panneaux en bois amélioré ;

5° la fabrication de cercueils ;

6° la location et/ou le placement de tout le matériel, à l'exception des installations de son, d'images, de signalisation et d'éclairage, pour l'organisation de foires, d'exposition, de festivités ;

7° la fabrication, quelle que soit la technique utilisée, la location et/ou le placement de stands, de décors de théâtre, de fêtes ou de télévision, de tribunes ;

8° la caisserie, la saboterie, la tonnellerie, la boissellerie et le charronnage ;

9° la vannerie, y compris toute fabrication en osier, en rotin, en jonc ou en toute autre matière de remplacement ;

10° la fabrication de combustibles ligneux ;

11° la fabrication d'objets en liège ou en aggloméré de liège ;

12° la fabrication, le commerce et le placement de cadres et de moulures ;

13° la fabrication de brosses et de pinceaux, y compris la préparation des fibres et des poils ;

14° la fabrication d'articles de sport, y compris des articles de colombophilie, de gymnastique et de pêche, en bois, en rotin ou en tout autre matière de remplacement ;

15° le commerce en gros et/ou en détail, y compris l'importation et l'exportation, en meubles non métalliques, avec ou sans finition, livraison, placement, entretien et réparation et pour autant que l'entreprise ne ressortisse pas à la Commission paritaire pour les grandes entreprises de vente au détail ou à la Commission paritaire des grands magasins ;

16° la fabrication de jouets et de voitures d'enfant sauf si l'ossature est en métal, en matière plastique ou en tout autre matière de remplacement et que le façonnage ou l'assemblage de ces objets précités nécessitent des techniques ou des connaissances professionnelles propres aux constructions métalliques, mécanique et électrique ;

17° le tournage sur bois, entre autres, la fabrication :

a) de talons et de formes en bois en matière de remplacement,

b) d'accessoires en bois ou en matière de remplacement, destinés à l'industrie textile,

c) de pipes en bois,

d) d'échelles,

e) de portemanteaux,

f) de modèles en bois,

g) de poulies,

h) d'autres petits objets en bois, en farine de bois ou en toute autre matière de remplacement pour autant que le façonnage de ces objets nécessite une technique ou des connaissances professionnelles propres à la transformation du bois ;

18° la fabrication de bouchons, à l'exclusion de bouchons en métal ou en matière plastique ;

19° l'entreposage de meubles, à condition que cette activité ne soit pas l'annexe d'une activité de transport et que cette activité constitue un lien indissociable d'une activité de production ou de commerce ;

20° la fabrication de fibres ligneuses et de fibres de laine de bois ;

21° la fabrication ou la fabrication par des tiers, quelle que soit la technique utilisée, ou le commerce, et ce en tout stade de finition, d'emballages composés essentiellement de bois, de panneaux de fibres de bois, de panneaux agglomérés ou de contre-plaqué, tels que des caisses, des crêtes, des cageots à fruits et à légumes, des palettes, des bobines pour câbles, des fûts, des cloisons ou tout autre objet qui a trait, directement ou indirectement, aux exemples d'emballages précités ;

pour l'application de l'alinéa 1er, il faut entendre par "entreprises qui laissent fabriquer des emballages par des tiers" les entreprises dont l'activité principale consiste à fabriquer des emballages, mais qui, à cet effet, font partiellement appel à des sous-traitants ;

la récupération, l'entreposage pour autant que cette activité constitue un lien indissociable d'une activité de production ou de commerce, la réparation, la location ou le commerce d'emballages visés à l'alinéa 1er ou laisser exécuter ces activités par des tiers ;

les entreprises, à l'exclusion de celles ressortissant à la Commission paritaire des ports, dont les ouvriers sont essentiellement occupés à la fabrication, quelle que soit la technique utilisée et ce en tout stade de finition, d'emballages industriels, composés essentiellement de bois, de panneaux de fibres de bois, de panneaux agglomérés ou de contre-plaqué, en vue de l'entreposage, du transport ou de la distribution de marchandises ;

22° la location d'espaces pour des expositions, des foires, des festivités, l'exposition, permanente ou non, de marchandises, des manifestations de quelque genre que ce soit ;

23° l'organisation de stands, d'expositions, de foires.

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

La commission paritaire n'est pas davantage compétente pour les employés des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire du commerce de détail indépendant ou la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

## **Convention collective de travail particulière du 7 avril 2021 (164.534)**

**La convention collective de travail particulière du 7 avril 2021 (164.534) organisant l'extension du champ de compétence de la Commission Paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126) aux employés de la Commission Paritaire Auxiliaire pour employés (CP 200)\_détermine les conventions collectives de travail, conclues en cp 200, qui restent applicables**

§1. Cette convention s'applique aux employeurs dont les ouvriers ressortissent à la Commission paritaire pour l'ameublement et l'industrie transformatrice du bois (CP 126), et aux employés de ces employeurs qui ressortissaient jusqu'au 31 mars 2021 à la Commission Paritaire Auxiliaire pour employés (CP 200).

§2. Cette convention s'applique également aux employeurs et à leurs employés qui ressortissaient jusqu'au 31 mars 2021 à la commission paritaire auxiliaire pour employés, qui n'emploient pas d'ouvriers, mais qui exercent des activités tombant sous le champ de compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126).

§3. Les employés visés aux § 1 et § 2 ressortissent à partir du 1er avril 2021 au champ de compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126), dont la compétence et la dénomination ont été adaptées par l'Arrêté Royal du 28 mars 2021.

§4. Cette convention s'applique aux employés concernés qui étaient en service au 31 mars 2021, ainsi qu'aux employés engagés après cette date.

## 2 Rémunération

### 2.1 Barème salarial (brut)

#### 2.1.1 Salaires minimums

#### **OUVRIERS**

*Dans le secteur auquel appartient votre entreprise, aucun salaire minimum sectoriel ne s'applique actuellement suite à une CCT rendue obligatoire.*

*En l'absence de dispositions sectorielles, c'est le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) fixé au niveau interprofessionnel qui s'applique, suite à la CCT 43 du Conseil National du Travail.*

*Depuis le 1er novembre 2023, celui-ci s'élève à:*

- pour les travailleurs de 18 ans et plus : 1994,18 €;

*Pour consultation des conditions salariales applicables aux entreprises belges de ce secteur d'activité, voir le site du SPF ETCS :*

*<https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaires-minimums-par-sous-commission-paritaire/banque-de-donnees-salaires>*

#### **EMPLOYES**

Janvier 2024 : indexation de 1,48%

Le système d'indexation qui est d'application dans la branche d'activité dans laquelle l'entreprise se situe, peut être utilisé au lieu du système fixé dans le cadre de la commission paritaire.

Les employeurs ont la faculté de faire varier les appointements des employés conformément au système de liaison à l'indice des prix à la consommation qui est appliqué aux ouvriers de leur entreprise.

*CCT du 09/06/2016 (134.426) – AR 27/01/2017 – MB 14/02/2017 (CP 200)*

*La CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour une durée indéterminée*

*CCT du 01/12/2016 (171.210) – AR 14/10/2022 – MB 08/03/2023 (CP126)*

*La CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour une durée indéterminée*



## **BAREME I : à partir de 1<sup>ière</sup> année d'entrée en service**

Expérience (années)	Classe			
	A	B	C	D
0	2.118,47	2.206,74	2.237,95	2.414,04
1	2.124,86	2.219,39	2.237,95	2.430,01
2	2.131,19	2.232,07	2.288,41	2.445,70
3	2.137,59	2.244,84	2.332,78	2.461,72
4	2.144,05	2.262,06	2.377,13	2.523,82
5	2.150,32	2.279,57	2.421,64	2.579,05
6	2.156,70	2.292,81	2.466,01	2.634,20
7	2.163,00	2.325,91	2.510,53	2.689,24
8	2.169,82	2.359,09	2.555,08	2.744,46
9	2.187,42	2.392,15	2.599,60	2.799,34
10	2.205,10	2.425,44	2.643,98	2.854,79
11	2.220,11	2.453,47	2.688,46	2.909,68
12	2.235,00	2.481,16	2.732,88	2.964,99
13	2.250,10	2.509,20	2.768,00	3.020,04
14	2.264,87	2.536,97	2.802,98	3.075,23
15	2.279,57	2.564,92	2.838,11	3.121,57
16	2.294,18	2.573,97	2.873,10	3.167,86
17	2.308,86	2.582,94	2.908,17	3.214,13
18	2.323,53	2.592,11	2.918,16	3.260,54
19	2.323,53	2.601,12	2.928,20	3.306,90
20	2.323,53	2.610,21	2.938,28	3.323,30
21	2.323,53	2.619,43	2.948,53	3.339,81



Expérience (années)	Classe			
	A	B	C	D
22	2.323,53	2.628,36	2.958,62	3.356,31
23	2.323,53	2.637,45	2.968,95	3.372,65
24	2.323,53	2.646,51	2.979,06	3.388,93
25	2.323,53	2.655,53	2.989,40	3.405,25
26	2.323,53	2.664,61	2.999,55	3.421,60

## **BAREME II: employés actifs depuis 1 an dans la même entreprise**

Expérience (années)	Classe			
	A	B	C	D
1	2.182,22	2.279,30	2.298,37	2.495,61
2	2.188,72	2.292,33	2.350,21	2.511,73
3	2.195,31	2.305,45	2.395,75	2.528,16
4	2.201,60	2.322,97	2.441,44	2.592,35
5	2.208,07	2.341,04	2.487,23	2.649,24
6	2.214,47	2.354,69	2.532,82	2.705,89
7	2.220,99	2.388,69	2.578,67	2.762,64
8	2.228,16	2.422,93	2.624,55	2.819,32
9	2.246,22	2.456,90	2.670,30	2.875,95
10	2.264,42	2.491,15	2.716,07	2.932,86
11	2.279,91	2.519,95	2.761,75	2.989,47
12	2.295,19	2.548,43	2.807,42	3.046,28
13	2.310,69	2.577,27	2.843,54	3.103,00
14	2.325,91	2.605,92	2.879,50	3.159,79



Expérience (années)	Classe			
	A	B	C	D
15	2.341,04	2.634,57	2.915,64	3.207,44
16	2.356,06	2.643,89	2.951,72	3.255,02
17	2.371,09	2.653,14	2.987,82	3.302,72
18	2.386,13	2.662,61	2.998,06	3.350,38
19	2.386,13	2.671,93	3.008,36	3.398,12
20	2.386,13	2.681,30	3.018,80	3.415,03
21	2.386,13	2.690,59	3.029,33	3.431,96
22	2.386,13	2.699,87	3.039,69	3.448,92
23	2.386,13	2.709,34	3.050,40	3.465,85
24	2.386,13	2.718,58	3.060,84	3.482,58
25	2.386,13	2.727,87	3.071,47	3.499,28
26	2.386,13	2.737,16	3.081,84	3.516,17

Les salaires mensuels minimums par classe de personnel effectuant des prestations à temps plein sont fixés sur la base du nombre d'années d'expérience professionnelle :

- selon le barème I à partir de la première année d'entrée en service ;
- selon le barème II pour les employés travaillant depuis 1 an au moins dans la même entreprise.

Les salaires de départ fixés dans le barème minimum I pour toutes les classes de fonctions correspondent à 0 année d'expérience professionnelle.

Le passage d'un barème à l'autre se fait au cours du mois qui suit celui où l'employé remplit la condition d'octroi.

L'application des barèmes concerne uniquement les salaires minima des employés qui remplissent aussi les conditions d'octroi ; elle ne peut influencer les salaires des employés payés au-dessus de ces minima.

On entend par "expérience professionnelle" : la période de prestations professionnelles effectives et assimilées réalisées chez l'employeur auprès de qui l'employé est en service, de même que les périodes de prestations professionnelles effectives et assimilées que l'employé a acquises préalablement à son entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire.

Pour déterminer la période d'expérience professionnelle, les prestations à temps partiel sont assimilées aux prestations à temps plein.

Les périodes de suspension complète de l'exécution du contrat de travail définies ci-dessous sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :

- les périodes d'incapacité de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail, avec un maximum de 3 ans ;

- les périodes de crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques, telles que prévues à l'article 4 de la CCT n° 103, et pour autant que des allocations ONEm sont octroyées et de congé thématique (congé parental, assistance et soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins palliatifs), avec un maximum de 3 ans ;
  - les périodes de crédit-temps à temps plein sans raisons thématiques pour autant que des allocations ONEm sont octroyées, avec un maximum de 1 an ;
  - les périodes de congé de maternité ;
  - les périodes de congé prophylactique ;
  - les périodes de congé de paternité ;
  - les périodes résultant de l'application des mesures de crise telles que prévues par la loi du 19/07/2009 ;
  - les autres périodes de suspension complète du contrat de travail, telles que définies dans la loi du 03/07/1978, avec maintien de la rémunération.
- Les périodes suivantes en dehors de la suspension du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :
- les périodes de chômage complet indemnisé, avec un maximum de 1 an pour les chômeurs indemnisés qui comptent moins de 15 ans d'expérience professionnelle et un maximum de 2 ans pour les chômeurs indemnisés qui comptent plus de 15 ans d'expérience professionnelle.

L'expérience et l'ancienneté avant 21 ans, pour laquelle un barème des jeunes est prévu dans l'article 6, sont pris en compte au démarrage du barème d'expérience prévu dans l'article 2.

Commentaire :

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou avec une autre période assimilée.

Un régime dérogatoire de l'article 3 est prévu pour les employés déjà au service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau système de barème par la CCT du 28/09/2009 conclue en Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, à savoir le 30/09/2009.

Au 01/10/2009, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris en compte pour le passé est fixé sur base fictive, aussi longtemps qu'ils resteront au service du même employeur.

L'expérience professionnelle fictive équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30/09/2009 conformément au tableau de transposition figurant à l'annexe 2 de la présente CCT.

Ce système d'expérience professionnelle fictive s'applique de manière identique aux employés payés au barème sectoriel et aux employés payés au-dessus du barème sectoriel et vaut indépendamment de la rémunération réelle de l'employé en question.

Au moment de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est déterminé conformément au barème lié à l'expérience professionnelle de la classe dont relève sa fonction et sur la base de l'expérience professionnelle telle que définie à l'article 2 précité.

La somme des périodes d'expérience professionnelle et des périodes assimilées est exprimée en années et mois.

La première augmentation barémique après l'entrée en service interviendra le premier jour du mois qui suit le moment où l'employé passe à l'année d'expérience professionnelle supérieure.

Lorsque la période d'expérience professionnelle augmente de 12 mois depuis la dernière augmentation barémique, le salaire barémique de l'employé augmente - le premier jour du mois suivant - d'une année d'expérience professionnelle selon le barème.

Lors d'un nouvel engagement, le candidat transmet à l'employeur toutes les informations nécessaires pour permettre à ce dernier de déterminer le salaire répondant aux dispositions de la présente convention

## Employés de moins de 21 ans

pourcentage du salaire à 0 année d'expérience

Age		Classe			
		A	B	C	D
16	75%	1.588,85	1.655,06	1.678,46	1.810,53
17	80%	1.694,78	1.765,39	1.790,36	1.931,23
18	85%	1.800,70	1.875,73	1.902,26	2.051,93
19	90%	1.906,62	1.986,07	2.014,16	2.172,64
20	95%	2.012,55	2.096,40	2.126,05	2.293,34

## Etudiants de moins de 21 ans

Leeftijd		Klasse			
		A	B	C	D
16		1.366,79	1.421,11		
17		1.545,28	1.607,65		
18		1.723,61	1.794,41	1.946,23	2.137,04
19		1.866,27	1.943,78	2.110,23	2.273,00
20		1.937,66	2.018,37	2.192,00	2.353,44

## Gérants et démarcheurs

CCT du 09/06/2016 (134.426) – AR 27/01/2017 – MB 14/02/2017 (CP 200)  
La CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour une durée indéterminée

Deux cas peuvent se présenter :

- a) Leur rémunération est fixe.
- b) Leur rémunération comporte des commissions établies d'après le montant des affaires traitées ou d'après d'autres critères.

Dans les deux cas, et pour autant qu'ils soient occupés à temps plein, leur rémunération est au moins égale à celle qui est prévue pour un employé ayant une expérience professionnelle de niveau "0" selon l'échelle de la classe C.

## **Représentants de commerce**

*CCT du 09/06/2016 (134.426) – AR 27/01/2017 – MB 14/02/2017 (CP 200)  
La CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour une durée indéterminée*

Pour les représentants de commerce ayant une expérience professionnelle de moins de 4 ans, la rémunération est au moins égale aux minimums barémiques correspondant à l'expérience professionnelle de la classe C.

Pour les représentants de commerce ayant 4 ans ou plus d'expérience professionnelle, la rémunération est au moins égale aux minimums barémiques correspondant à l'expérience professionnelle de la classe D.

Toutefois, au cours de la période d'essai, le minimum mensuel garanti est au moins égal à la rémunération prévue pour un employé ayant une expérience professionnelle de niveau "0" pour la classe A.

Cette rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur les commissions et le décompte définitif est établi annuellement sur la base des appointements calculés sur une moyenne de 12 mois

## **Revenu minimum mensuel moyen garanti**

*CCT du 09/06/2016 (134.431) – AR 02/05/2017 – MB 19/06/2017 (CP 200)  
La CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour une durée indéterminée*

Le REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI (RMMMMG) s'applique aux employés âgés de 18 ans ou plus accomplissant des prestations normales à temps plein.

Le RMMMMG ne s'applique pas aux employés occupés dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur.

Il ne s'applique pas non plus aux employés qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes inférieures à un mois-calendrier.

On entend par revenu MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI :

- le salaire mensuel garanti par les barèmes fixés par la commission paritaire, les CCT d'entreprises ou les contrats d'emploi individuels ;
- l'équivalence mensuelle des primes et autres avantages, éventuellement payés en nature, accordés en vertu des dispositions sur la prime de fin d'année, d'une CCT d'entreprise, d'un contrat d'emploi individuel ou de l'usage.

Il n'est toutefois pas tenu compte pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen :

- des compléments pour le travail supplémentaire ;
- des avantages prévus par l'article 19, §2 de l'AR du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27/06/1969 révisant l'arrêté-loi du 28/12/1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;
- des primes ou indemnités accordées en contrepartie de frais réellement exposés par les employés.

Age	Ancienneté (en mois )		
	0	6	12
18	1.953,32	1.953,32	1.953,32
19	1.953,32	2.005,16	2.005,16
20	1.953,32	2.005,16	2.028,18

Le RMMG du Conseil National du travail doit également pris en compte.

## 2.1.2 Classification des fonctions

### OUVRIERS

#### **CCT du 27 septembre 1978 (5.314)**

(A.R.06/03/1979 - M.B. 01/05/1979)

#### **Classification des tâches**

##### CHAPITRE II. *Généralités*

Art. 2. La présente classification des tâches est une base générale en même temps que minimum, applicable à toutes les entreprises.

Lors de l'élaboration de la classification des tâches par sous-secteur et/ou par entreprise, il faut au moins tenir compte des dispositions ci-après.

Art. 3. L'application de la présente convention collective de travail se fait sur le plan de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale. A défaut d'une telle délégation, elle a lieu en concertation avec le chef d'entreprise et les ouvriers. Les deux parties peuvent se faire assister par les délégués représentatifs des travailleurs et des employeurs, signataires de la présente convention collective de travail, représentés dans la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 4. Un comité paritaire de surveillance « Classification des tâches » est instauré au sein de la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

##### CHAPITRE III. *Système de classification des tâches*

###### A. Nombre de catégories

Art.5.

Les tâches sont subdivisées en cinq catégories principales. La catégorie V coïncide au moins avec la classe salariale cotée la plus basse par la convention collective de travail fixant les conditions de rémunération et de travail.

###### D. Description des catégories

Art.8.

Catégorie V : toutes les tâches à caractère général n'exigeant aucune période d'adaptation.

Catégorie IV : toutes les tâches qui exigent une période d'adaptation. Cette période d'adaptation peut durer au maximum 2 mois ; elle peut être continue ou discontinue. Pendant la période d'adaptation, il faut au moins payer le salaire horaire minimum prévu pour la catégorie V.

Catégorie III : toutes les tâches dont l'exécution nécessite de l'habileté, de l'adresse et une formation.

Catégorie II : toutes les tâches qui exigent une connaissance professionnelle déterminée (spécialisation), de l'habileté, pour une exécution indépendante. Pour l'accomplissement des conditions requises afin de remplir la tâche convenablement il faut une période de 3 mois au maximum pendant laquelle le salaire minimum de la catégorie III doit être au moins payé. Cette période peut être continue ou discontinue.

Catégorie I : les tâches qui exigent de la part de l'ouvrier une connaissance professionnelle et une exécution complète indépendante.

##### CHAPITRE VII. *Dispositions finales*

La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1978. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## EMPLOYES

### **CCT du 9 juin 2016 (134.438) (CP 200)**

(A.R.02/05/2017 - M.B. 21/06/2017)

#### **Classification de fonctions**

##### CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

Art 2 Les fonctions des employés sont classées en quatre classes que définissent les critères généraux suivants :

##### Classe A

Fonctions exécutives : fonctions caractérisées par la réalisation d'un nombre limité de tâches simples et répétitives.

##### Classe B

Fonctions de support : fonctions apportant une contribution à la réalisation d'une mission plus vaste.

##### Classe C

Fonctions de gestion : fonctions caractérisées par la réalisation d'un ensemble complet de tâches qui, ensemble, constituent une seule et même mission.

##### Classe D

Fonctions consultatives : fonctions caractérisées par la surveillance et le développement d'un même processus professionnel dans le cadre d'un objectif déterminé.

Les critères de distinction de niveau par classe ainsi que la liste des fonctions exemplatives par classe sont annexés à la présente CCT. Cette annexe fait partie intégrante de la CCT.

Le contenu spécifique des fonctions exemplatives reprises dans la liste des fonctions par classe figurant en annexe de la présente CCT sera porté à la connaissance des employeurs et des représentants des travailleurs via le fonds social.

Art. 3. § 1er. Cette classification des fonctions d'employé en classes a pour but de donner aux entreprises des directives visant à faciliter l'application des minimums de rémunération définis dans la présente CCT.

C'est pourquoi cette classification de fonctions se base sur des critères de distinction de niveau comme la complexité, la résolution des problèmes, l'impact des erreurs, la contribution, l'autonomie, la répartition du travail, la surveillance, la connaissance, la formation, la transmission d'informations, les contacts et la connaissance de langues étrangères.

§ 2. L'employeur est responsable de la classification des fonctions sur la base de leur contenu fonctionnel réel dans l'entreprise.

§ 3. Les fonctions citées dans chaque classe le sont uniquement à titre d'exemple. La dénomination de la fonction ne constitue qu'une indication de son contenu.

##### § 4. Classification des fonctions concrètes

Chaque fonction doit être classifiée sur la base de son contenu fonctionnel concret dans l'entreprise en la comparant avec les critères de distinction de niveau et le contenu fonctionnel de la fonction exemplative.

§ 5. Lorsqu'un employé barémisé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doive être rangé dans la classe d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce effectivement la fonction en question.

§ 6. Lorsqu'un employé barémisé exerce simultanément et d'une façon permanente plusieurs fonctions classées dans différentes classes, il convient d'en tenir compte dans la fixation de sa rémunération.

§ 7. L'actualisation de cette classification ne pourra entraîner une révision des classifications convenues au niveau de l'entreprise et élaborées selon d'autres critères.

CHAPITRE III. *Durée*

Art. 4. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er juillet 2016.

Annexe 1ère à la CCT du 9 juin 2016 - Classification de fonctions

Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
Fonctions type			
Réassortisseur Collaborateur administratif rédaction Chauffeur camionnette Contrôleur de factures Concierge Collaborateur caisse Collaborateur expédition/courrier Dactylo/traitement de données	Collaborateur administratif achats Employé économat Employé traitement de données Assistant laborantin Caissier Assistant de qualité Collaborateur logistique Merchandiser Téléphoniste/réceptionniste Technicien service extérieur Téléopérateur (call center)	Collaborateur de comptoir Employé comptabilité Employé administration débiteurs-créditeurs Employé expédition Employé administration du personnel Collaborateur commercial administratif Dispatcher Documentaliste Helpdesk operator (call center) Contrôleur de qualité Laborantin Chef magasinier Collaborateur service après-vente Collaborateur lay-out Régleur numérique et technicien de mesure Magasinier Opérateur ICT Technicien PC Accompagnateur de voyage Consultant voyage Search assistant (bureau de sélection) Collaborateur secrétariat Employé technique atelier Télé-conseil (call center) Responsable biens immobiliers	Acheteur Analyste labo Assistant ressources humaines Employé planning et préparation de travail Comptable Deviseur (construction) Collaborateur communications Consultant recrutement et sélection Gestionnaire base de données Chef de service Analyste coût de revient Analyste marketing Collaborateur secrétariat de direction Contremaître Dessinateur de projet Conseiller prévention Programmeur Rédacteur Opérateur de système Chef d'équipe (call center) Employé technico-commercial Traducteur Représentant Webmaster



## 2.2 Primes/indemnités

### OUVRIERS

#### Prime de fidélité

**CCT du 25 novembre 2021 (169.651)**

(A.R 30/07/2022- M.B 11/01/2023.)

**Fixant le montant et les modalités d'octroi et de liquidation des avantages sociaux complémentaires par le fonds de sécurité d'existence pour l'ameublement et l'industrie transformatrice du bois**

Article 1er.

En application de ses statuts, modifiés en dernier lieu par la convention collective de travail du 7 avril 2021 (n° d'enreg, 164.538), il est octroyé, à charge du Fonds, les avantages sociaux suivants : e.a. l. une prime de fidélité.

Par "travailleurs" sont visés les ouvriers et ouvrières.

Chapitre 1er. *Prime de fidélité*

Art. 2.

Une prime de fidélité est octroyée aux travailleurs occupés dans une ou plusieurs entreprises ressortissantes à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois au cours de la période de référence.

Par période de référence, l'on entend la période qui se situe entre le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année" en cours inclus.

La prime de fidélité est octroyée tous les ans au cours du mois de décembre de l'année en cours.

Art. 3.

A partir de l'année d'octroi 2012, la prime de fidélité est calculée sur la base de 8,85 % des salaires bruts à 108 % non limités gagnés pendant la période de référence.

Art. 4.

Le montant de la prime de fidélité est calculé sur les salaires bruts à 108 % figurant sur les déclarations trimestrielles à l'Office national de sécurité sociale.

Le montant minimum par titre de paiement est fixé à 24,78 euros net. Si la prime de fidélité n'atteint pas 24,78 euros net, il n'est pas émis de titre de paiement.

Art. 5.

Pour chaque ayant droit le Fonds établit un titre personnel. Les titres sont envoyés avant le 5 décembre de l'année en cours au dernier employeur connu chez lequel le travailleur était occupé le dernier jour de la période de référence. Aussitôt après réception, l'employeur remet le titre à l'ayant droit. Ces titres mentionnent les salaires bruts non limités gagnés par le travailleur chez les employeurs concernés du secteur au cours de la période de référence.

Art. 6.

En principe, la prime de fidélité est payable à partir du 6 décembre de l'année pour laquelle l'avantage est dû. La date effective de paiement est fixée pour chaque année en cours par le comité de gestion paritaire.

Art. 7.

Les ayants droit qui sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, fédérées sur le plan national, qui sont représentées à la Commission paritaire de

l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois introduisent leur titre, pour paiement, auprès de leur organisation de travailleurs. Les autres ayants droit introduisent leur titre directement auprès du Fonds.

Art. 8.

Le titre reste valable pendant 5 ans. Les titres présentés pour paiement après le 15 décembre de la cinquième année qui suit l'année en cours pour laquelle le titre est délivré ne sont plus valables.

#### CHAPITRE XIII. *Durée de validité*

Art. 52. Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022, à l'exception des articles pour lesquels une autre date d'application est prévue.

## **Suppléments de salaire en cas d'organisation du travail par équipes successives**

**CCT du 25 novembre 2021 (169.248)**

(A.R. 19/06/2022 - M.B. 4/08/2022)

**Conditions salariales et de travail (ouvriers)**

Chapitre Ier - *Champ d'application*

*Article 1<sup>er</sup>,*

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois .

Chapitre V - *Octroi de suppléments de salaire en cas d'organisation du travail par équipes successives*

Art. 11.

A cause de l'incommodité du travail en équipes successives, les ouvriers visés à l' article 1er ont droit au paiement de suppléments de salaire, lesquels sont fixés comme suit:

Heures de travail situées entre	Supplément par heure
5 et 21 heures ou 6 et 22 heures	7,5%
21 et 5 heures ou 22 et 6 heures (travail de nuit)	22,5 %

Ces suppléments ne s'appliquent pas aux entreprises octroyant déjà des suppléments équivalents, soit en pourcentage, soit sous une autre forme. En cas de travail par équipes successives, le travail du samedi doit se terminer, au plus tard à 13 heures.

Les conditions plus favorables dont bénéficient les ouvriers de certaines entreprises restent acquises.

Art. 12.

Les ouvriers visés à l' article 11 bénéficient en outre, par journée de travail, d'un repos de quinze minutes, imputé sur la durée de leurs prestations et rémunéré comme temps de travail.

Art. 13.

Pour les ouvriers occupés dans d'autres formes d'organisation du travail que celles visées à l'article 11 et qui sont inconfortables et pour lesquelles une dérogation par arrêté royal ou une décision de la Commission paritaire est requise, des conditions similaires de rémunération seront fixées au niveau de l'entreprise.

Chapitre VII - *Paix sociale*

Art. 18. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **Travail dominical**

### **CCT du 6 juillet 2015 (128.970)**

(A.R. 25/12/2016 - M.B. 14/02/2017)

### **Assouplissement de la durée du travail, modifiant la CCT du 6 novembre 2013**

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

##### Article 1<sup>er</sup>.

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

##### Art. 2.

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 16 mars 1971 (Loi sur le travail) modifiée par la loi du 3 juillet 2005 relative à la concertation sociale et ses arrêtés d'exécution (*Moniteur belge* du 19 juillet 2005), dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 concernant l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (*Moniteur belge* du 12 juin 1987), de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au sein du Conseil national du travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (*Moniteur belge* du 26 juin 1987).

En outre, elle est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (*Moniteur belge* du 1<sup>er</sup> août 1996), et de l'arrêté royal du 24 février 1997 (*Moniteur belge* du 11 mars 1997).

#### Chapitre IV. *Nouveaux régimes de travail en application de la convention collective de travail n° 42 conclue au Conseil national du travail*

##### Art. 13. Travail dominical

###### § 1. Constructeurs de stands

Les travailleurs chargés de la construction de stands pour des foires nationales ou internationales peuvent être occupés le dimanche, pour autant que les activités ressortissent à la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

###### § 2. Transport

Les activités de transport dans le cadre du transport international peuvent s'effectuer dès le dimanche à 12 h pour autant qu'il y ait un accord à ce sujet au niveau de l'entreprise.

###### § 3.

Dans l'entreprise qui souhaite intégrer le travail dominical tel que prévu aux paragraphes 1 et 2, des conditions de rémunération similaires à celles prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 27 avril 2005 concernant les conditions de salaire et de travail seront fixées.

#### Chapitre VII. *Durée d'application*

##### Art. 21. Durée d'application

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## **Travail du samedi**

### **CCT du 6 juillet 2015 (128.970)**

(A.R. 25/12/2016 - M.B. 14/02/2017)

#### **Assouplissement de la durée du travail**

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

###### Article I<sup>er</sup>.

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

###### Art. 2.

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 16 mars 1971 (Loi sur le travail) modifiée par la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relative à la concertation sociale et ses arrêtés d'exécution (*Moniteur belge du 19 juillet 2005*), dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 concernant l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (*Moniteur belge du 12 juin 1987*), de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au sein du Conseil national du travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (*Moniteur belge du 26 juin 1987*).

En outre, elle est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (*Moniteur belge du 1<sup>er</sup> août 1996*), et de l'arrêté royal du 24 février 1997 (*Moniteur belge du 11 mars 1997*).

##### CHAPITRE IV. *Nouveaux régimes de travail en application de la convention collective de travail n°42 conclue au Conseil national du travail*

###### Art. 11. Travaille samedi

###### § 1.

Par dérogation à l'article 8 de la convention collective de travail du 26 mars 2003 concernant la durée du travail, le travail le samedi est possible.

###### § 2.

Les activités exercées le samedi doivent faire l'objet de la convention d'entreprise dont il est question à l'article 18.

###### § 3.

Dans l'entreprise qui souhaite intégrer le travail du samedi dans les conditions précitées au § 2, des conditions de rémunération similaires à celles prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 27 avril 2005 concernant les conditions de salaire et de travail seront fixées.

###### Art. 12.

Le travail le samedi est également possible lorsque l'ensemble ou une partie des activités d'une entreprise est organisé dans le régime de 4 jours par semaine, conformément à la procédure prévue à l'article 18 et moyennant approbation par la Commission paritaire.

##### CHAPITRE VII. *Durée d'application*

###### Art. 21. Durée d'application

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## Sursalaires

### **CCT du 6 novembre 2013 (118.488)**

(A.R.22/05/2014 - M.B. 05/09/2014)

#### **Activités de transport**

##### Article 1er.

Cette convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés à des activités de transport dans les entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et à leurs employeurs.

Elle est conclue en exécution du Règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 portant harmonisation de certaines dispositions de nature sociale pour le transport par la route, la Directive n° 2002/15/CE concernant l'organisation du temps de travail des personnes exerçant des activités mobiles dans le transport routier, la loi du 16 mars 1971 (loi sur le travail), l'arrêté royal du 10 août 2005 pris en exécution de l'art. 19, 3e alinéa de cette loi et de la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de régimes de travail alternatifs.

##### *Art. 2. Travailleurs occupés à des activités de transport*

Par « travailleurs occupés à des activités de transport » on entend les ouvriers (h/f), conducteurs et convoyeurs de camions, en possession d'un permis de conduire de la catégorie C et CE.

Par « activités de transport » on entend : le transport de marchandises pour le compte de l'entreprise ou pour le compte d'entreprises du même groupe, le chargement et le déchargement de ces marchandises, les activités administratives relatives aux activités de transport visées.

##### *Art. 3. Durée du travail*

Les limites maximums de la durée du travail des travailleurs faisant partie du champ d'application de cette convention collective de travail sont les suivantes :

- 12 heures par jour ;
- 48 heures par semaine ou 92 heures en deux semaines ;
- 520 heures par trimestre ;
- il n'est possible de déroger à ces limites que par une convention collective de travail d'entreprise.

Dans ce cas, les limites hebdomadaires et trimestrielles précitées ne sont pas d'application.

Sauf dérogation par convention collective de travail d'entreprise, la durée de travail hebdomadaire moyenne des ouvriers visés à l'article 2 sur base annuelle est de 40 heures. En application de la convention collective de travail du 15 juin 2011 (n° d'enreg. 104748) conclue au sein de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois concernant la durée de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal de 20 décembre 2012 (Moniteur Belge du 18 janvier 2013), 16 jours de compensation sont octroyés.

Toutefois, les horaires de travail d'application dans une entreprise aux travailleurs visés à l'article 2 à la date de prise de cours de cette convention restent valables jusqu'à la date d'échéance normalement prévue ou jusqu'à leur modification.

##### *Art. 5. Sursalaire*

Le sursalaire est dû au travailleur dès que l'un des plafonds de la durée du travail tels que définis à l'article 3 est dépassé ou dès qu'il y a plus de 60 heures de repos compensatoire à prendre.

##### *Art. 11. Durée*

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**CCT du 6 juillet 2015 (128.970)**

(A.R. 25/12/2016 - M.B. 14/02/2017)

**Assouplissement de la durée du travail**

Chapitre Ier. *Champ d'application*

Article Ier.

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Art. 2.

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 16 mars 1971 (Loi sur le travail) modifiée par la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relative à la concertation sociale et ses arrêtés d'exécution (Moniteur belge du 19 juillet 2005), dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 concernant l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987), de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 conclue au sein du Conseil national du travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987).

En outre, elle est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1er août 1996), et de l'arrêté royal du 24 février 1997 (Moniteur belge du 11 mars 1997).

Chapitre II. *Dispositions générales*

Les dispositions suivantes s'appliquent aux chapitres III et IV de la présente convention.

Art. 3. La durée de travail moyenne

§ 1. La durée de travail conventionnelle effective est fixée à 37 h 20 par semaine en moyenne.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail du 15 juin 2011 concernant la durée du travail (numéro d'enregistrement 104748), rendue obligatoire par arrêté royal du 20 décembre 2012 (Moniteur belge du 18 janvier 2013), la durée du travail doit être appliquée dans l'entreprise d'une des façons suivantes :

- semaine de 40 heures et 16 jours de compensation
- semaine de 39 heures et 10 jours de compensation
- semaine de 38 heures et 4 jours de compensation
- semaine de 37 h 20 sans jours de compensation.

§ 3. La durée de travail hebdomadaire d'application dans l'entreprise doit être respectée en moyenne sur une année. Cette période de référence prend cours le 1<sup>er</sup> juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante. Lorsque l'entreprise déroge à cette période de référence, le règlement de travail doit mentionner le début et la fin de la période de 12 mois pendant laquelle la durée de travail hebdomadaire moyenne doit être réalisée.

§ 4. Heures supplémentaires

Lorsque des heures supplémentaires sont prestées en application de la loi, indépendamment du fait si elles sont prestées dans un horaire alternatif ou non, l'ouvrier a le droit de ne pas récupérer ces heures et cela, pour un maximum de 143 heures supplémentaires par an.

Quel que soit le choix de l'ouvrier, ces heures seront payées conformément à l'art.29 de la loi du 16 mars 1971.

§ 5. Transport de marchandises : personnel roulant

Au personnel roulant, occupé au transport de marchandises, l'AR du 10 août 2005 (Moniteur belge du 05 septembre 2005) ainsi que la convention collective de travail sectorielle activités de transport du 6 novembre 2013 remplaçant la CCT du 15 juin 2011, AR du 5 décembre 2012, Moniteur belge du 28 février 2013 (n° d'enreg. 104750), sont intégralement d'application.

**Art. 4. Crédit d'heures de 91 heures**

Au cours de la période de référence telle que définie à l'article 3 § 3, la durée totale des prestations effectuées ne peut à aucun moment, sauf dans les cas prévus à l'article 7, excéder de plus de 91 heures la durée moyenne des prestations, effectuées au cours de cette même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou parties de semaines déjà écoulées au cours de cette période de référence.

*Chapitre III Horaires en application de l'art. 20bis de la loi sur le travail (loi du 16 mars 1971)*

**Art 5. Limite journalière et hebdomadaire**

Le dépassement des horaires normaux de l'entreprise est possible dans les limites suivantes.

**§ 1. Limite journalière**

Le nombre d'heures qui peut être presté en deçà ou au-delà de la limite journalière de travail, telle que fixée dans l'horaire normal, ne peut excéder deux heures par jour.  
En tout cas, la durée de travail journalière ne peut excéder 9 heures.

**§ 2. Limite hebdomadaire**

Le nombre d'heures qui peut être presté en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire de travail, telle que fixée dans l'horaire normal, ne peut excéder cinq heures par semaine.  
En tout cas, la durée de travail hebdomadaire ne peut jamais excéder 45 heures.

**§ 3. Travail du samedi (production)**

Le travail de production du samedi est limité à un maximum de 12 samedis, à raison de 5 heures par samedi.

**Art. 7. Crédit d'heures 143 heures**

Le crédit temps tel que prévu à l'article 4 peut être porté à 143 heures, uniquement dans les cas visés aux art. 25 et 26 § 1.3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifiée par la loi du 3 juillet 2005.

**Art. 9. Paiement**

Le paiement des heures de travail prestées en dépassement de l'horaire normal s'effectue au moment où elles sont récupérées. Pour autant que ces heures se situent dans les limites définies à l'article 4, elles ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire.

*Chapitre IV. Nouveaux régimes de travail en application de la convention collective de travail n°42 conclue au Conseil national du travail*

**Art. 10. Limite journalière et hebdomadaire**

Le dépassement des horaires normaux de l'entreprise est possible dans les limites doubles suivantes.

**§ 1. Limite journalière**

Le nombre d'heures qui peut être presté en deçà ou au-delà de la limite journalière de travail, telle que fixée dans l'horaire normal, ne peut excéder deux heures par jour.  
En tout cas, la durée de travail journalière ne peut excéder 10 heures.

**§ 2. Limite hebdomadaire**

Le nombre d'heures qui peut être presté en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire de travail, telle que fixée dans l'horaire normal, ne peut excéder huit heures par semaine.  
En tout cas, la durée de travail hebdomadaire ne peut jamais excéder 47 heures.

**Art. 15. Paiement**

Le paiement des heures de travail prestées en dépassement de l'horaire normal s'effectue au moment où elles sont récupérées. Pour autant que ces heures se situent dans les limites définies à l'article 10, elles ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire.

*Chapitre VII. Durée d'application*

**Art. 21. Durée d'application**

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.





## **Indemnité « Code du Bien-être »**

**CCT du 6 novembre 2013 (118.488)**

*(A.R.22/05/2014 - M.B. 05/09/2014)*

**Activités de transport**

Article 1".

Cette convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés à des activités de transport dans les entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et à leurs employeurs.

Elle est conclue en exécution du Règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 portant harmonisation de certaines dispositions de nature sociale pour le transport par la route, la Directive n° 2002/15/CE concernant l'organisation du temps de travail des personnes exerçant des activités mobiles dans le transport routier, la loi du 16 mars 1971 (loi sur le travail), l'arrêté royal du 10 août 2005 pris en exécution de l'art. 19, 3e alinéa de cette loi et de la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de régimes de travail alternatifs.

*Art. 2. Travailleurs occupés à des activités de transport*

Par « travailleurs occupés à des activités de transport » on entend les ouvriers (h/f), conducteurs et convoyeurs de camions, en possession d'un permis de conduire de la catégorie C et CE.

Par « activités de transport » on entend : le transport de marchandises pour le compte de l'entreprise ou pour le compte d'entreprises du même groupe, le chargement et le déchargement de ces marchandises, les activités administratives relatives aux activités de transport visées.

*Art. 9. Frais propres à l'employeur*

-Indemnité « Code du Bien-être »

Cette indemnité est le remboursement forfaitaire de dépenses effectuées par le travailleur en dehors du siège de l'entreprise qui, comme mentionné dans le Code du Bien-être, sert à couvrir les frais liés à la visite d'installations sanitaires ou de débits de boissons.

Il s'agit de frais propres à la profession qui sont par conséquent à charge de l'employeur. Ils ne peuvent être payés que pour les jours où le travailleur est occupé.

L'indemnité est payée pour toutes les heures de travail et le temps de disponibilité, avec un maximum de 12 heures par jour.

A partir du 1er janvier 2014, elle s'élève à 1,12 EUR/heure, avec un maximum de 13,41 EUR/jour.

Ce règlement n'exclut pas que l'entreprise rembourse les frais exposés sur base de documents probants.

*Art. 11. Durée*

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014

## **Indemnité « Temps de disponibilité »**

**CCT du 6 novembre 2013 (118.488)**

*(A.R.22/05/2014 - M.B. 05/09/2014)*

**Activités de transport**

Article 1".

Cette convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés à des activités de transport dans les entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et à leurs employeurs.

Elle est conclue en exécution du Règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 portant harmonisation de certaines dispositions de nature sociale pour le transport par la route, la Directive n° 2002/15/CE concernant l'organisation du temps de travail des personnes exerçant des activités mobiles dans le transport routier, la loi du 16 mars 1971 (loi sur le travail), l'arrêté royal du 10 août 2005 pris en exécution de l'art. 19, 3e alinéa de cette loi et de la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de régimes de travail alternatifs.

*Art. 2. Travailleurs occupés à des activités de transport*

Par « travailleurs occupés à des activités de transport » on entend les ouvriers (h/f), conducteurs et convoyeurs de camions, en possession d'un permis de conduire de la catégorie C et CE.

Par « activités de transport » on entend : le transport de marchandises pour le compte de l'entreprise ou pour le compte d'entreprises du même groupe, le chargement et le déchargement de ces marchandises, les activités administratives relatives aux activités de transport visées.

*Art. 4. Rémunération*

*4.2. Temps de disponibilité*

Par heure de « temps de disponibilité » comme décrit à l'arrêté royal du 10 août 2005, le travailleur reçoit une allocation.

Cette allocation est égale à 90 % du salaire horaire conventionnel.

Pour les heures tombant un dimanche ou un jour férié, l'allocation s'élève à 150 % du montant horaire d'une heure de temps de disponibilité.

Lors de l'indexation des salaires horaires pour les heures de travail, les allocations pour les heures de temps de disponibilité sont également adaptées du même coefficient.

*Art. 11. Durée*

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014

Arrêté royal du 10 août 2005 relatif à la durée du travail des travailleurs occupés aux activités de transport des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126). (MB 05/09/2005)

*Art. 4.*

Pour la détermination de la durée du travail, les deux catégories de temps improductif suivantes ne sont pas considérées comme du temps au cours duquel le travailleur occupé à des activités de transport est à la disposition de l'employeur :

*1. les temps de disponibilité*

Ce sont les périodes, autres que les pauses ou les temps de repos mentionnés à l'article 3 b) de la Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exerçant des activités mobiles de transport routier, durant lesquelles le travailleur ne doit pas rester sur le lieu de travail, cependant il doit être disponible afin de pouvoir répondre à un appel éventuel afin d'effectuer ou de reprendre un voyage ou d'exercer d'autres activités, dans la mesure du possible ces périodes et la durée d'attente sont

communiquées au préalable au travailleur, soit avant le départ, soit avant le début effectif du temps de disponibilité, par exemple le temps d'attente et le temps qui n'est pas passé au volant dans un véhicule roulant, sur un bac ou en train.

Le temps de disponibilité est aussi le temps passé par le second chauffeur ou l'accompagnateur sur la couchette ou dans la cabine-couchette et ce, durant la conduite.

2. les périodes durant lesquelles le travailleur ne peut disposer librement de son temps et doit rester sur le lieu de travail, prêt à travailler, lorsque la durée de celles-ci est connue au préalable

## EMPLOYÉS

### Prime de fin d'année

**CCT du 21 décembre 2021 (170.860)**

(AR 14/09/2023– MB 03/02/2023)

**Prime de fin d'année (employés)**

#### CHAPITRE II. *Dispositions*

Art. 2. Pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies, une prime annuelle égale au salaire mensuel est payée aux employés.

Sauf autres dispositions prises au niveau de l'entreprise, la prime est payée au plus tard, soit au dépôt des comptes sociaux, soit à la fin de l'année civile, c'est-à-dire au mois de décembre.

Pour les représentants de commerce dont le salaire est entièrement variable, la prime est calculée en fonction de la moyenne mensuelle du salaire des douze derniers mois, cette moyenne étant toutefois limitée au montant maximum de la 4<sup>ème</sup> catégorie du barème.

Pour les représentants de commerce dont le salaire est partiellement variable, la prime est calculée en fonction de la moyenne mensuelle du salaire des douze derniers mois. Cette moyenne mensuelle est toutefois limitée au montant maximum de la 4<sup>ème</sup> catégorie du barème à moins que la partie fixe soit supérieure au montant mentionné. Dans ce dernier cas, la prime est limitée à la partie fixe.

Art. 3. Les conditions à remplir sont les suivantes :

- être sous contrat d'emploi au moment du paiement de la prime; sauf dans les cas prévus ci-après;
- avoir une ancienneté d'au moins six mois au moment du paiement de la prime. Pour le calcul de l'ancienneté exigée d'au moins six mois, la période d'occupation intérimaire est prise en compte si l'engagement suit la période d'occupation intérimaire et que la fonction exercée par le travailleur soit similaire à celle qu'il exerçait comme intérimaire. Chaque période d'inactivité de sept jours ou moins compte comme une période d'occupation intérimaire;
- être entré au service de l'entreprise au plus tard le premier jour de l'exercice social considéré.

Art. 4. Le montant de la prime peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, de congé de paternité, de congé-éducation payé, de congé syndical, de maladie professionnelle, d'accident de travail et de repos d'accouchement et de 60 jours de maladie ou d'accident.

Art. 5. Pour les employés entrés au service de l'entreprise après le premier jour de l'exercice social et ayant une présence effective d'au moins six mois à l'entreprise, la prime est proportionnelle au nombre de mois de prestations.

Ont droit à la prime, calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et pour autant qu'ils aient une ancienneté de six mois au moment du départ :

- les employés licenciés, sauf pour motif grave, par l'employeur en cours d'année;
- les pensionnés;
- les employés ayant droit à une allocation de chômage avec complément d'entreprise en application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité

complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail;

- l'employé dont le contrat de travail a pris fin en raison d'une force majeure définitive.

Ont droit à une prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, les employés qui, au cours de l'exercice, démissionnent, et ce, pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise.

La prime de fin d'année sera également payée prorata temporis aux employés engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou pour un travail nettement défini d'au moins 6 mois et qui quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime.

Le droit à la prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours est attribué par mois calendrier complètement presté.

Art. 6. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas :

- aux entreprises accordant dans le courant de l'année un avantage au moins équivalent, quelle que soit sa dénomination, soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité;
- aux entreprises réglant à leur niveau par convention les rémunérations et autres conditions de travail de leurs employés, pour autant que les avantages consentis par cette convention soient globalement au moins équivalents aux avantages prévus par la présente convention collective de travail.

#### CHAPITRE III. *Durée*

Art. 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er décembre 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

## Prime annuelle

### **CCT du 9 juillet 2015 (128.828) (CP 200)**

*(A.R.01/04/2016/ M.B 17/05/2016)*

### **Le pouvoir d'achat -prime annuelle dans le cadre de la loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015-2016**

#### Art. 2. Prime annuelle

§1 Une prime de 250 EUR brut, dénommée ci-après 'prime annuelle', sera octroyée à tout employé à temps plein pouvant se prévaloir d'une période de référence complète.

Pour les employés à temps partiel, la prime annuelle est octroyée au prorata de leur régime de travail à temps partiel, conformément à l'art. 9 de la CCT 35 du CNT.

§2 la prime annuelle est octroyée à partir de 2016 et est payée chaque fois dans le courant du mois de juin.

§3 Le montant de la prime annuelle est calculé au prorata des jours effectifs et assimilés pendant la période de référence.

On entend par « jours effectifs et assimilés », les jours de prestations effectives et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, augmentés des jours de congé de paternité et de congé de maternité.

On entend par « période de référence », la période de 12 mois qui court du mois de juin de l'année civile précédant celle au cours de laquelle la prime annuelle est payée jusqu'au mois de mai de l'année civile au cours de laquelle la prime annuelle est payée.

§4 La règle du prorata définie au §3 vaut également pour les employés qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence avant le paiement de la prime en juin, à l'exception des employés dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur pour motif grave, pour lesquelles la prime annuelle n'est pas d'application.

Les employés qui quittent l'entreprise avant le paiement de la prime annuelle en juin 2016 bénéficient d'un montant au prorata octroyé sur la base des jours effectifs et assimilés en 2016.

Le montant au prorata de la prime annuelle est payé au moment du départ en même temps que le décompte normal du salaire.

§5 le montant de la prime annuelle définie au §1 est lié à partir de 2017 à l'évolution de l'indice-santé lissé selon les modalités, définies au Chapitre IV de la convention collective de travail du 9 mai 1989 relative aux conditions de travail et de salaire.

§6 La prime annuelle ne s'applique pas aux employés qui pendant la durée de la CCT reçoivent selon des modalités propres à l'entreprise des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents.

Les augmentations et/ou avantages en pouvoir d'achat de quelque nature qu'ils soient sont à imputer par employé, pour leur coût total, sur le coût salarial (brut + ONSS patronal) de la prime annuelle.

§7 La prime annuelle n'est en outre pas d'application pour des secteurs avec des employés au sein de la CP 200, ayant un système sectoriel de pension complémentaire pour leurs ouvriers et qui, prévoit un système sectoriel de pension complémentaire pour les employés d'un montant équivalent à la prime, moyennant une convention collective de travail spécifique conclue au sein de la CP 200, au 31 octobre 2015 au plus tard et moyennant respect de la loi du 5 mai 2014 portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant l'allocation de transition dans le régime de pension des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

#### Art .4. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2016.



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

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

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

## **OUVRIERS**

### Indemnité de séjour

**CCT du 6 novembre 2013 (118.488)**

(A.R. 22/05/2014 - M.B. 05/09/2014)

**Activités de transport**

Article 1".

Cette convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés à des activités de transport dans les entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et à leurs employeurs.

Elle est conclue en exécution du Règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 portant harmonisation de certaines dispositions de nature sociale pour le transport par la route, la Directive n° 2002/15/CE concernant l'organisation du temps de travail des personnes exerçant des activités mobiles dans le transport routier, la loi du 16 mars 1971 (loi sur le travail), l'arrêté royal du 10 août 2005 pris en exécution de l'art. 19, 3<sup>e</sup> alinéa de cette loi et de la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de régimes de travail alternatifs.

**Art. 2. Travailleurs occupés à des activités de transport**

Par « travailleurs occupés à des activités de transport » on entend les ouvriers (h/f), conducteurs et convoyeurs de camions, en possession d'un permis de conduire de la catégorie C et CE.

Par « activités de transport » on entend : le transport de marchandises pour le compte de l'entreprise ou pour le compte d'entreprises du même groupe, le chargement et le déchargement de ces marchandises, les activités administratives relatives aux activités de transport visées.

**Art. 9. Frais propres à l'employeur**

- Indemnité de séjour

Les frais de séjour sont des frais à charge de l'employeur.

Le travailleur qui passe la nuit en dehors de son domicile pour des raisons propres au service et qui fait des frais supplémentaires a droit au remboursement de ces frais.

Ce remboursement est fixé forfaitairement à

- 27,27 EUR lorsque l'absence dépasse 24 heures ;

- 10,97 EUR lorsque l'absence est inférieure à 24 heures, mais comporte au moins une nuitée ;

- 7,2 EUR par nuit lorsque l'absence est due à un cas de force majeure, à une grève ou à un autre fait rendant impossible tout transport par route.

Art. 11. Durée

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014

## Frais de transport

**CCT du 31 août 2022 (175.248)** (en application à partir de 27/05/2023)  
(AR 19/03/203– MB 17/05/2023)

### **Fixation de l'intervention des employeurs dans les frais de transport (ouvriers)**

#### CHAPITRE II. *Transport en commun (barème en annexe)*

Art. 3. Les ouvriers et ouvrières qui font usage des moyens de transport public (train ou bus) ont droit, à charge de l'employeur, au remboursement des frais occasionnés à raison de 80 p.c. du prix de la carte train tel que fixé au barème figurant en annexe de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962. L'intervention de l'employeur est reprise comme faisant partie de la présente convention collective de travail. \*

Art. 4. Le remboursement des frais dont question à l'article 3 se fait au moins chaque mois sur présentation des preuves de la dépense délivrées par les instances compétentes.

Art. 5. Les travailleurs qui font usage des transports publics autres que ceux organisés par la SNCB (les transports en commun urbain et suburbain) ont droit à une intervention supplémentaire de la part de l'employeur.

Les parties signataires fixent comme suit les modalités de cette intervention supplémentaire :  
§ 1er. a) Les travailleurs en cause présentent à la direction de l'entreprise une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement un moyen de transport public en commun (urbain et suburbain) pour se déplacer de leur domicile au lieu du travail et vice-versa ;

b) La direction de l'entreprise peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration ;

§ 2. a) Lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention des employeurs est égale à l'intervention de l'employeur dans le coût de la carte train ;

b) Lorsque le prix est fixe, quelle que soit la distance, l'intervention des employeurs est fixée de manière forfaitaire et atteint 80 p.c. du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train.

\*Commentaire : L'employeur octroyant cette indemnité peut conclure sur cette base une "convention tiers payant" avec la SNCB. La SNCB facture alors 80 p.c. du prix de l'abonnement à l'employeur. Les 20 p.c. restants sont pris en charge par la SNCB.

#### CHAPITRE III. *Transports en commun publics combinés*

Art. 6. Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport, une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public - l'intervention de l'employeur sera égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train.

Art. 7. Dans tous les cas, autres que celui visé à l'article 6, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit :  
après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise le travailleur, ait été calculée conformément aux dispositions des articles 3 à 5 de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

#### CHAPITRE IV. *Autres moyens de transport (barème 2 en annexe)*

Art. 8. Si la distance réelle parcourue entre le domicile et le lieu de travail dépasse 5 km, les ouvrières et ouvriers ont droit à une intervention dans les frais de transport. Cette intervention est fixée suivant le barème ci-après qui fait intégralement partie de la présente convention collective de travail. Ce barème est basé sur le prix de la carte train sur une base mensuelle, multiplié par 3 et divisé par 10, à multiplier avec 0,7. L'intervention journalière correspond à un cinquième de ce montant.

En cas de contestation, il est fait référence à la distance "la plus rapide" selon le système Mappy ([www.mappy.be](http://www.mappy.be)).

Art. 9. L'employeur maintient le droit d'organiser lui-même à ses frais le transport des travailleurs. Dans ce cas, il n'est pas prévu d'intervention dans les frais de déplacement.

#### CHAPITRE V. *Indemnité-vélo*

Art. 10. Le travailleur qui déclare par écrit, à l'attention de son employeur, qu'il se déplace à vélo de son domicile à son lieu de travail pendant au moins six mois par an peut prétendre à une indemnité-vélo à charge de l'employeur au cours de cette période.

A partir du 1er janvier 2022, cette indemnité s'élève à 0,24 EUR par kilomètre effectivement parcouru (aller et retour) entre le domicile et le lieu de travail.

Pendant cette période, cette indemnité n'est pas cumulable avec d'autres systèmes d'intervention patronale dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

#### CHAPITRE V. *Validité*

Art. 11. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1er janvier 2022.

Annexe 1ère :

Barème 1 : transport en commun - Barème valable à partir du 1er février 2022

Distance	Carte de train mensuelle	Carte de train pour 3 mois	Carte de train pour un an	Railflex
	Intervention mensuelle	Intervention trimestrielle	Intervention annuelle	
1-3	30,40	86,40	309,60	10,56
4	33,60	94,40	336,80	11,52
5	36,40	102,40	364,80	12,40
6	38,80	108,80	388,00	13,20
7	40,80	115,20	411,20	14,00
8	43,20	121,60	434,40	14,80
9	45,60	128,00	457,60	15,60
10	48,00	134,40	480,80	16,40
11	50,40	140,80	504,00	17,20
12	52,80	148,00	527,20	18,00
13	55,20	154,40	551,20	18,80
14	57,60	160,80	574,40	19,60
15	60,00	167,20	597,60	20,40
16	62,40	173,60	620,80	21,20
17	64,80	180,00	644,00	22,00
18	66,40	187,20	667,20	22,80
19	68,80	193,60	690,40	23,60
20	71,20	200,00	713,60	24,40
21	73,60	206,40	737,60	25,20
22	76,00	212,80	760,80	26,00
23	78,40	219,20	784,00	26,80
24	80,80	225,60	807,20	27,60



25	83,20	232,80	830,40	28,40
26	85,60	239,20	853,60	29,20
27	88,00	245,60	876,80	30,00
28	90,40	252,00	900,00	30,80
29	92,00	258,40	924,00	31,60
30	94,40	264,80	947,20	32,40
31-33	98,40	276,00	984,80	33,60
34-36	104,00	292,00	1042,40	35,60
37-39	109,60	308,00	1099,20	37,60
40-42	116,00	324,00	1156,80	39,60
43-45	121,60	340,00	1213,60	41,60
46-48	127,20	356,00	1271,20	43,20
49-51	132,80	372,00	1328,00	45,60
52-54	136,80	383,20	1368,80	46,40
55-57	140,80	394,40	1409,60	48,00
58-60	144,80	406,40	1450,40	49,60
61-65	150,40	421,60	1504,80	51,20
66-70	157,60	440,00	1572,00	53,60
71-75	164,00	459,20	1640,00	56,00
76-80	171,20	478,40	1708,00	58,40
81-85	177,60	497,60	1776,00	60,80
86-90	184,00	516,00	1844,00	63,20
91-95	191,20	535,20	1912,00	64,80
96-100	197,60	554,40	1979,20	67,20
101-105	204,80	573,60	2047,20	69,60
106-110	211,20	592,00	2115,20	72,00
111-115	218,40	611,20	2183,20	74,40
116-120	224,80	630,40	2251,20	76,80
121-125	232,00	649,60	2319,20	79,20
126-130	238,40	668,00	2386,40	81,60
131-135	245,60	687,20	2454,40	84,00
136-140	252,00	706,40	2522,40	86,40
141-145	259,20	725,60	2590,40	88,00
146-150	268,80	752,00	2685,60	91,20

**Annexe 2 :**

**Barème 2 : autres moyens de transport - Barème valable à partir du 1er février 2022**

Distance réelle en km, aller simple	Intervention hebdomadaire (carte train mensuelle *3/10*0,7)	Intervention quotidienne (1/5 de l'intervention hebdomadaire)
5	9,56	1,91
6	10,19	2,04
7	10,71	2,14
8	11,34	2,27
9	11,97	2,39
10	12,60	2,52
11	13,23	2,65
12	13,86	2,77



13	14,49	2,90
14	15,12	3,02
15	15,75	3,15
16	16,38	3,28
17	17,01	3,40
18	17,43	3,49
19	18,06	3,61
20	18,69	3,74
21	19,32	3,86
22	19,95	3,99
23	20,58	4,12
24	21,21	4,24
25	21,84	4,37
26	22,47	4,49
27	23,10	4,62
28	23,73	4,75
29	24,15	4,83
30	24,78	4,96
31-33	25,83	5,17
34-36	27,30	5,46
37-39	28,77	5,75
40-42	30,45	6,09
43-45	31,92	6,38
46-48	33,39	6,68
49-51	34,86	5,97
52-54	35,91	7,18
55-57	36,96	7,39
58-60	38,01	7,60
61-65	39,48	7,90
66-70	41,37	8,27
71-75	43,05	8,61
76-80	44,94	8,99
81-85	46,62	9,32
86-90	48,30	9,66
91-95	50,19	10,04
96-100	51,87	10,37
101-105	53,76	10,75
106-110	55,44	11,09
111-115	57,33	11,47
116-120	59,01	11,80
121-125	60,90	12,18
126-130	62,58	12,52
131-135	64,47	12,89
136-140	66,15	13,23
141-145	68,04	13,61
146-150	70,56	14,11

## EMPLOYES

### Frais de transport

**CCT du 21 décembre 2022 (170.862)**

(AR 15/12/2022 – BS 20/03/2023)

**Intervention dans les frais de transport**

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Art. 2. § 1er. La présente convention collective ne s'applique pas aux employés qui utilisent leurs propres moyens de transport, comme prévu au chapitre VI, et dont la rémunération annuelle brute dépasse la somme de 29 680 EUR.

§ 2. La rémunération annuelle brute doit être calculée selon l'annexe IV jointe à la présente convention ; cette annexe fait partie intégrante de la convention.

CHAPITRE II. *Transports en commun publics par chemin de fer*

Art. 3. § 1er. S'agissant des transports organisés par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est égale à 80 p.c. du prix de la carte train 2ème classe pour une distance correspondante à partir du premier kilomètre.

§ 2. Il est recommandé aux entreprises de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant pour le transport en train, prévoyant la prise en charge des 20 p.c. restants par les pouvoirs publics de sorte que le travailleur bénéficie de la gratuité du transport en train pour ses déplacements domicile-lieu de travail, à condition qu'il n'y ait pas de coûts supplémentaires pour l'employeur si le système du tiers payant devait disparaître.

CHAPITRE III. *Transports en commun publics autres que les chemins de fer*

Art. 4. En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements est calculée à partir de la halte de départ, est déterminée suivant les modalités fixées ci-après :

- a) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise en annexe Ière, sans toutefois excéder 75 p.c. du prix réel du transport ;
- b) lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 71,8 p.c. du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur qui est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise en annexe Ière, pour une distance de 7 kilomètres.

CHAPITRE IV. *Transports en commun publics combinés*

Art. 5. Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public -, l'intervention de l'employeur est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise en annexe Ière.

Art. 6. Dans tous les cas, autres que celui visé à l'article 5, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit : après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise le travailleur, a été calculée conformément aux dispositions des articles 3, 4, a), 4, b) et 5 de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

#### CHAPITRE V. *Indemnité vélo*

Art. 7. § 1er. Pour les employés qui utilisent régulièrement le vélo pour se déplacer entre l'adresse de leur domicile et le lieu de travail, l'intervention de l'employeur à titre d'indemnité vélo, est déterminée à partir du 1er juillet 2022 à 0,20 EUR par kilomètre réellement effectué à vélo avec un maximum de 8 EUR (maximum 40 km aller-retour) par jour de travail.

§ 2. Les employés en cause présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement le vélo pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail. Ils signalent dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.  
L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

§ 3. L'indemnité vélo n'est pas cumulable avec d'autres indemnités sur le trajet domicile-lieu de travail, à l'exception de celles qui concernent les transports en commun.

§ 4. Les modalités d'octroi de l'indemnité vélo sont à déterminer au niveau de l'entreprise.

#### Chapitre VI. *Autres moyens de transport*

Art. 8. § 1er. Pour les employés qui utilisent leurs propres moyens de transport pour se déplacer sur une distance égale ou supérieure à 3 kilomètres, les modalités d'intervention des employeurs sont fixées comme suit :

- a) les employés en cause présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieure à 3 kilomètres, un moyen de transport autre que public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail. Ils signalent dans les plus brefs délais toute modification de cette situation ;
- b) les employeurs peuvent à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

§ 2. L'intervention des employeurs est égale à 50 p.c. du prix de la carte de train valable pour un mois en 2ème classe pour le nombre de kilomètres correspondant mentionné sur la déclaration dont question au § 1er, a).

Art. 9. Le nombre de kilomètres à prendre en considération est déterminé de commun accord au niveau de l'entreprise. En cas de litige, il y a lieu de se référer au Livre des distances légales, approuvé par arrêté royal du 15 octobre 1969 fixant les distances légales, publié au Moniteur belge du 10 juillet 1970.

#### Chapitre VII. *Transport organisé par les entreprises avec la participation financière des employés ou organisé par les entreprises à leur charge exclusive pour une partie du trajet*

Art. 10. Lorsque l'employeur organise le transport avec la participation financière des employés ou lorsque l'employeur organise une partie du trajet à ses frais exclusifs, il convient de rechercher, en ce qui concerne la participation de l'employeur aux frais de transport des travailleurs, une solution qui s'inspire des dispositions de la présente convention.

#### Chapitre VIII. *Epoque de remboursement*

Art. 11. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par l'employé sera payée une fois par mois.

#### Chapitre IX. *Modalités de remboursement*

Art. 12. § 1er. Les travailleurs présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieure à 3 kilomètres un moyen de transport en commun public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail; en outre, ils précisent, si possible, le kilométrage effectivement parcouru. Ils signaleront dans les plus brefs délais toute modification à cette situation.

§ 2. Les employeurs peuvent à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.



Art. 13. § 1er. Pour ce qui concerne le transport public en commun, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport sera payée sur présentation des titres de transport, délivrés par la SNCB et/ou les autres sociétés de transport en commun public.

§ 2. Pour les employés qui n'utilisent pas de moyens de transport en commun public, l'intervention s'effectue seulement pour les jours de présence au travail sans autres modalités.

#### CHAPITRE X. *Durée et dispositions abrogatoires*

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022, à l'exception du chapitre V - Indemnité vélo qui entre en vigueur le 1er juillet 2022, et est conclue pour une durée indéterminée.

Annexe Ière

#### **Intervention patronale dans le prix des transports pour le transport en commun public (article 4 et 5 de cette convention collective de travail)**

Le 23 avril 2019, la convention collective de travail n° 19/9 a été signée au Conseil national du travail en exécution des accords conclus au Conseil national du travail. Cette convention collective de travail porte à 75 p.c. en moyenne l'intervention de l'employeur dans le prix des transports en commun publics et exprime désormais cette intervention sous la forme de montants forfaitaires qui ne sont pas indexés. Une éventuelle adaptation de ces forfaits sera négociée tous les deux ans par les partenaires sociaux.

Vous trouverez ci-dessous la grille contenant les montants en vigueur à partir du 1er juillet 2019.

Distance	Carte mensuelle	3 mois	Annuel	Railflex
	Carte train mensuelle	Tt Carte train trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train mi-temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
Km	EUR	EUR	EUR	EUR
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00



20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1.038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1.085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1.118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1.152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1.184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1.229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1.285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1.340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1.395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1.450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1.506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1.562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1.617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1.672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1.728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1.784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1.839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1.894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1.950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2.005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2.061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2.116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2.194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2.227,00	
156-160	228,00	639,00	2.282,00	
161-165	234,00	655,00	2.338,00	
166-170	239,00	670,00	2.393,00	
171-175	245,00	685,00	2.449,00	
176-180	251,00	701,00	2.504,00	
181-185	256,00	717,00	2.559,00	
186-190	262,00	732,00	2.615,00	
191-195	267,00	748,00	2.671,00	

196-200	272,00	763,00	2.726,00	
---------	--------	--------	----------	--

Également valable pour le calcul de l'intervention e l'employeur au prix des abonnements combinés.  
Également valable pour le calcul du prix des cartes train combinées SNCB/TEC.

## Annexe II

### Intervention de l'employeur dans les frais de transport pour le transport en commun public par chemin de fer (article 3 de cette convention collective de travail)

Montants applicables à partir du 1er février 2019

(km)	Carte mensuelle	/ 3 mois	Annuel	Railflex
Distance	Carte train mensuelle	Carte train trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train mi-temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
Km	EUR	EUR	EUR	EUR
Km	EUR	EUR	EUR	EUR
1	24,80	69,60	250,00	
2	27,60	77,60	277,00	
3	30,40	84,80	303,00	10,30
4	33,20	92,80	330,00	11,30
5	35,60	100,00	357,00	12,20
6	38,00	106,50	380,00	13,00
7	40,00	113,00	402,00	13,80
8	42,40	119,00	426,00	14,50
9	44,80	125,50	448,00	15,30
10	47,20	132,00	471,00	16,10
11	49,60	138,50	494,00	16,80
12	52,00	145,00	517,00	17,60
13	53,60	151,00	539,00	18,40
14	56,00	157,50	562,00	19,20
15	58,40	164,00	585,00	19,90
16	60,80	170,50	608,00	20,80
17	63,20	177,00	630,00	21,60
18	65,60	183,00	654,00	22,40
19	68,00	189,50	676,00	23,20
20	69,60	196,00	699,00	24,00
21	72,00	202,00	722,00	24,80
22	74,40	209,00	745,00	25,20
23	76,80	215,00	767,00	26,00
24	79,20	222,00	790,00	26,80
25	81,60	228,00	813,00	27,60
26	83,20	234,00	836,00	28,40



27	85,60	241,00	858,00	29,20
28	88,00	247,00	882,00	30,00
29	90,40	253,00	904,00	30,80
30	92,80	259,00	927,00	31,60
31-33	96,80	270,00	964,00	32,80
34-36	102,50	286,00	1 020,00	34,80
37-39	108,00	302,00	1 076,00	36,80
40-42	113,50	317,00	1 132,00	38,80
43-45	119,00	333,00	1 188,00	40,80
46-48	125,00	348,00	1 244,00	42,40
49-51	130,50	364,00	1 300,00	44,00
52-54	134,50	375,00	1 340,00	45,60
55-57	137,50	386,00	1 380,00	47,20
58-60	141,50	398,00	1 420,00	48,80
61-65	147,00	413,00	1 473,00	50,40
66-70	153,50	431,00	1 539,00	52,80
71-75	161,00	450,00	1 606,00	54,40
76-80	167,00	468,00	1 672,00	56,80
81-85	173,50	487,00	1 738,00	59,20
86-90	181,00	506,00	1 806,00	61,60
91-95	187,00	524,00	1 872,00	64,00
96-100	193,50	542,00	1 938,00	66,40
101-105	201,00	562,00	2 005,00	68,00
106-110	207,00	580,00	2 071,00	70,40
111-115	214,00	598,00	2 138,00	72,80
116-120	220,00	617,00	2 204,00	75,20
121-125	227,00	636,00	2 270,00	77,60
126-130	234,00	654,00	2 337,00	80,00
131-135	240,00	673,00	2 403,00	81,60
136-140	247,00	691,00	2 470,00	84,00
141-145	254,00	710,00	2 536,00	86,40
146-150	263,00	736,00	2 629,00	89,60
151-155	267,00	747,00	2 669,00	
156-160	274,00	766,00	2 735,00	
161-165	280,00	785,00	2 802,00	
166-170	287,00	803,00	2 869,00	
171-175	294,00	822,00	2 935,00	
176-180	300,00	840,00	3 002,00	
181-185	306,00	859,00	3 068,00	
186-190	314,00	878,00	3 134,00	
191-195	320,00	896,00	3 201,00	
196-200	326,00	914,00	3 267,00	

Également valable pour le calcul du prix des cartes-train combinées SNCB/TEC.  
La distance totale ne peut être inférieure à 3 km. A partir du 1er juillet 2020 la limite de 3 km est supprimée.

Distances SNCB limitées à 150 km.

Annexe III

**Intervention patronale dans les frais de transport pour le transport privé des employés dont la rémunération annuelle brute ne dépasse pas la somme de 29 680 EUR** (article 8 et article 9 de cette convention collective de travail) : Montants à partir du 1er février 2021

Distance	Abonnement mensuel 2ème classe 1 mois	Intervention de l'employeur pour le transport privé
3	38,00	19,00
4	41,50	20,75
5	44,50	22,25
6	47,50	23,75
7	50,00	25,00
8	53,00	26,50
9	56,00	28,00
10	59,00	29,50
11	62,00	31,00
12	65,00	32,50
13	67,00	33,50
14	70,00	35,00
15	73,00	36,50
16	76,00	38,00
17	79,00	39,50
18	82,00	41,00
19	85,00	42,50
20	87,00	43,50
21	90,00	45,00
22	93,00	46,50
23	96,00	48,00
24	99,00	49,50
25	102,00	51,00
26	104,00	52,00
27	107,00	53,50
28	110,00	55,00
29	113,00	56,50
30	116,00	58,00
31-33	121,00	60,50
34-36	128,00	64,00
37-39	135,00	67,50
40-42	142,00	71,00
43-45	149,00	74,50
46-48	156,00	78,00
49-51	163,00	81,50

52-54	168,00	84,00
55-57	172,00	86,00
58-60	177,00	88,50
61-65	184,00	92,00
66-70	192,00	96,00
71-75	201,00	100,50
76-80	209,00	104,50
81-85	217,00	108,50
86-90	226,00	113,00
91-95	234,00	117,00
96-100	242,00	121,00
101-105	251,00	125,50
106-110	259,00	129,50
111-115	267,00	133,50
116-120	275,00	137,50
121-125	284,00	142,00
126-130	292,00	146,00
131-135	300,00	150,00
136-140	309,00	154,50
141-145	317,00	158,50
146-150	329,00	164,50

#### Annexe IV à la convention collective de travail du 21 décembre 2022

Sont pris en considération pour l'estimation de la rémunération annuelle brute de 29 680 EUR :

1. les éléments fixes : le traitement mensuel brut, y compris d'éventuels compléments tels que l'indemnité pour connaissance et utilisation des deux langues nationales. Il est tenu compte de la partie mobile allouée en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Le montant annuel brut s'obtient en multipliant par 12 les éléments fixes se rapportant au premier mois pour lequel l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs est demandée, même si l'employé ne travaille pas pendant 12 mois.

2. les éléments variables :

a) par mois : commissions, primes, heures supplémentaires, etc. Il y a lieu de se baser sur les chiffres bruts, ayant trait aux 12 derniers mois. Si l'employé n'a pas travaillé 12 mois, le montant à prendre en considération s'obtient en multipliant par 12 la moyenne mensuelle des mois de travail effectif ;

b) par an : commissions, primes, 13ème mois et autres gratifications que certains employeurs accordent une ou plusieurs fois par an à leur personnel, en vertu d'un accord ou de l'usage.

Les montants bruts alloués pendant les 12 derniers mois sont à ajouter à la somme des montants annuels bruts, visés aux 1. et 2., a).

L'estimation de la rémunération annuelle brute ne doit pas comprendre :

1° les suppléments à caractère social, tels que les indemnités de résidence et de foyer, les allocations familiales, le pécule de vacances ;

2° les indemnités allouées en remboursement de frais (frais de déplacement, frais de représentation, etc.);

3° les pensions de toute nature.

Annexe II

**Intervention de l'employeur dans les frais de transport pour le transport en commun public par chemin de fer (article 3 de cette convention collective de travail)**

Montants applicables à partir du 1er février 2019

(km)	Carte mensuelle	/ 3 mois	Annuel	Railflex
Distance	Carte train mensuelle	Carte train trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train mi-temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
Km	EUR	EUR	EUR	EUR
1	24,00	66,00	238,00	-
2	26,50	74,00	264,00	-
3	29,00	81,00	289,00	9,80
4	31,50	88,00	314,00	10,70
5	34,00	95,00	340,00	11,60
6	36,00	102,00	362,00	12,30
7	38,50	107,00	384,00	13,10
8	41,00	114,00	406,00	13,80
9	42,50	120,00	427,00	14,60
10	45,00	126,00	449,00	15,30
11	47,00	132,00	470,00	16,10
12	49,50	138,00	493,00	16,80
13	51,00	144,00	514,00	17,50
14	54,00	150,00	536,00	18,20
15	56,00	156,00	558,00	19,00
16	58,00	162,00	579,00	19,80
17	60,00	168,00	602,00	20,40
18	62,00	174,00	623,00	21,20
19	65,00	181,00	645,00	22,00
20	66,00	186,00	666,00	22,80
21	69,00	193,00	688,00	23,60
22	71,00	198,00	710,00	24,40
23	73,00	205,00	732,00	24,80
24	75,00	211,00	754,00	25,50
25	78,00	217,00	775,00	26,50
26	80,00	223,00	797,00	27,00
27	82,00	230,00	818,00	28,00
28	84,00	235,00	841,00	29,00
29	86,00	242,00	862,00	29,50
30	88,00	247,00	884,00	30,00
31-33	92,00	258,00	919,00	31,00
34-36	98,00	273,00	973,00	33,00
37-39	102,00	287,00	1026,00	35,00
40-42	108,00	302,00	1080,00	37,00
43-45	114,00	318,00	1133,00	39,00
46-48	118,00	332,00	1186,00	41,00
49-51	124,00	347,00	1240,00	42,50
52-54	128,00	358,00	1278,00	43,00
55-57	131,00	369,00	1316,00	45,00



58-60	135,00	379,00	1354,00	46,50
61-65	141,00	394,00	1405,00	48,00
66-70	146,00	411,00	1468,00	50,00
71-75	153,00	429,00	1531,00	52,00
76-80	159,00	446,00	1594,00	54,00
81-85	166,00	464,00	1658,00	57,00
86-90	172,00	482,00	1722,00	58,00
91-95	178,00	500,00	1785,00	61,00
96-100	185,00	518,00	1848,00	63,00
101-105	191,00	535,00	1911,00	65,00
106-110	198,00	553,00	1974,00	67,00
111-115	204,00	570,00	2038,00	70,00
116-120	210,00	589,00	2102,00	72,00
121-125	217,00	606,00	2165,00	74,00
126-130	223,00	624,00	2228,00	76,00
131-135	229,00	642,00	2291,00	78,00
136-140	235,00	659,00	2355,00	80,00
141-145	242,00	677,00	2418,00	82,00
146-150	250,00	702,00	2507,00	86,00
151-155	254,00	713,00	2545,00	
156-160	261,00	730,00	2608,00	
161-165	267,00	748,00	2672,00	
166-170	274,00	766,00	2735,00	
171-175	280,00	783,00	2798,00	
176-180	286,00	802,00	2862,00	
181-185	293,00	819,00	2925,00	
186-190	299,00	837,00	2989,00	
191-195	305,00	854,00	3052,00	
196-200	311,00	872,00	3115,00	

Également valable pour le calcul du prix des cartes-train combinées SNCB/TEC.

La distance totale ne peut être inférieure à 3 km. A partir du 1er juillet 2020 la limite de 3 km est supprimée.

Distances SNCB limitées à 150 km.



Annexe III

**Intervention patronale dans les frais de transport pour le transport privé des employés dont la rémunération annuelle brute ne dépasse pas la somme de 27 750 EUR (article 8 et article 9 de cette convention collective de travail) : Montants à partir du 1er février 2019**

Distance	Abonnement mensuel 2ème classe 1 mois	Intervention de l'employeur pour le transport privé
1-3	36,00	18,00
4	39,50	19,75
5	42,50	21,25
6	45,00	22,50
7	48,00	24,00
8	51,00	25,50
9	53,00	26,50
10	56,00	28,00
11	59,00	29,50
12	62,00	31,00
13	64,00	32,00
14	67,00	33,50
15	70,00	35,00
16	72,00	36,00
17	75,00	37,50
18	78,00	39,00
19	81,00	40,50
20	83,00	41,50
21	86,00	43,00
22	89,00	44,50
23	91,00	45,50
24	94,00	47,00
25	97,00	48,50
26	100,00	50,00
27	102,00	51,00
28	105,00	52,50
29	108,00	54,00
30	110,00	55,00
31-33	115,00	57,50
34-36	122,00	61,00
37-39	128,00	64,00
40-42	135,00	67,50
43-45	142,00	71,00
46-48	148,00	74,00
49-51	155,00	77,50
52-54	160,00	80,00
55-57	164,00	82,00
58-60	169,00	84,50
61-65	176,00	88,00
66-70	183,00	91,50
71-75	191,00	95,50
76-80	199,00	99,50
81-85	207,00	103,50
86-90	215,00	107,50
91-95	223,00	111,50

96-100	231,00	115,50
101-105	239,00	119,50
106-110	247,00	123,50
111-115	255,00	127,50
116-120	263,00	131,50
121-125	271,00	135,50
126-130	279,00	139,50
131-135	286,00	143,00
136-140	294,00	147,00
141-145	302,00	151,00
146-150	313,00	156,50

#### Annexe IV à la convention collective de travail du 16 janvier 2020

Sont pris en considération pour l'estimation de la rémunération annuelle brute de 27 750 EUR :

1. les éléments fixes : le traitement mensuel brut, y compris d'éventuels compléments tels que l'indemnité pour connaissance et utilisation des deux langues nationales. Il est tenu compte de la partie mobile allouée en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Le montant annuel brut s'obtient en multipliant par 12 les éléments fixes se rapportant au premier mois pour lequel l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs est demandée, même si l'employé ne travaille pas pendant 12 mois.

2. les éléments variables :

a) par mois : commissions, primes, heures supplémentaires, etc. Il y a lieu de se baser sur les chiffres bruts, ayant trait aux 12 derniers mois. Si l'employé n'a pas travaillé 12 mois, le montant à prendre en considération s'obtient en multipliant par 12 la moyenne mensuelle des mois de travail effectif ;

b) par an : commissions, primes, 13ème mois et autres gratifications que certains employeurs accordent une ou plusieurs fois par an à leur personnel, en vertu d'un accord ou de l'usage.

Les montants bruts alloués pendant les 12 derniers mois sont à ajouter à la somme des montants annuels bruts, visés aux 1. et 2., a).

L'estimation de la rémunération annuelle brute ne doit pas comprendre :

1° les suppléments à caractère social, tels que les indemnités de résidence et de foyer, les allocations familiales, le pécule de vacances ;

2° les indemnités allouées en remboursement de frais (frais de déplacement, frais de représentation, etc.);

3° les pensions de toute nature.

## 4 Durée du travail

### OUVRIERS

Durée du travail :

Durée du travail hebdomadaire moyenne : 37 h 20 m.

CCT du 15/06/2011 (104.748) AR 20/12/2012 - MB 18/01/2013

*La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour une durée indéterminée.*

Ouvriers, chauffeurs et accompagnateurs de camions, titulaires d'un permis de conduire de la catégorie C et CE, occupés dans des activités de transport (transport de marchandises pour le compte propre de l'entreprise ou pour le compte d'entreprises du même groupe, chargement et déchargement de ces marchandises, actes administratifs relatifs à ces activités de transport) :

Durée du travail hebdomadaire moyenne sur base annuelle : 40 h (sauf si dérogation par CCT d'entreprise) + 16 jours de compensation rémunérés.

Limites maximum de la durée du travail : 520 heures par trimestre. On ne peut déroger à cette limite que par CCT d'entreprise.

Ce régime ne peut toutefois pas déboucher sur une situation où l'ouvrier recevrait par période de paiement moins que le salaire qui correspond à la durée du travail hebdomadaire moyenne s'appliquant à lui x le nombre de semaines dans cette période de paiement.

CCT du 06/11/2013 (118.488) AR 22/05/2014 - MB 05/09/2014

*Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée indéterminée.*

### EMPLOYES

Durée du travail :

Durée hebdomadaire moyenne du travail sur base annuelle : 38 h.

Dans les entreprises occupant à la fois des employés et des ouvriers, la durée hebdomadaire et le régime horaire du travail du personnel employé encadrant ou suivant la main-d'œuvre ouvrière sont les mêmes que ceux appliqués au personnel ouvrier.

Sans préjudice des dispositions légales, lorsque des modalités spécifiques concernant l'organisation du temps de travail pour les ouvriers ont été convenues par CCT, les mêmes modalités s'appliquent au personnel employé de ces entreprises ou de ces secteurs pour autant que ce personnel relève de la CP 200.

CCT du 09/06/2016 (134.429) -AR 13/05/2017 – MB 27/06/2017 (CP 200)

*La CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour une durée indéterminée*

### GENERAL

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

Jour de l'an (1/1),

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

Plus d'information sur le site du SPF ETCS :

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

20 Jours de vacances légales :

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

Plus d'information sur le site du SPF ETCS :

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