

Nettoyage

2016



Votre Liberté Votre Voix



Nettoyage 2016

Votre Liberté Votre Voix



D/1831/2016/14/1800

E.R. : Mario Coppens, Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles. 07/2016

Avant-propos

Chère membre, cher membre,

Vous trouverez dans cette brochure les principales conditions (sectorielles) de salaire et de travail pour les ouvriers occupés dans le secteur du nettoyage et des entreprises de désinfection, mises à jour jusqu'à l'accord de programmation sociale 2015–2016, conclu en janvier 2016 et avec les montants adaptés à l'index de juillet 2016.

Bien que la CGSLB ne participe pas aux tables de négociations (sectorielles), nous voulons toutefois pouvoir intervenir dans l'élaboration de certaines conditions de travail et de rémunérations, étant donné que nous sommes actifs dans les principales entreprises de nettoyage du pays et reconnu comme un partenaire social à part entière.

Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à contacter nos secrétaires permanents ou nos secrétariats CGSLB. Nos collaborateurs et collaboratrices se tiennent à votre disposition pour vous aider et vous fournir les informations les plus récentes. En outre, si vous désirez accomplir un travail syndical au sein de la CGSLB, vous pouvez contacter le secrétaire permanent de votre secrétariat CGSLB, et ce, sans engagement (voir la liste des secrétariats à la fin de la brochure).

Sincères salutations syndicales,

Bart De Crock

Responsable Sectoriel National

Mario Coppens

Président National

Les conditions de travail et de rémunération sont toujours sujettes à des modifications. Afin de vous tenir informé de la situation la plus actuelle possible à des intervalles réguliers, nous envoyons régulièrement des flashs info sur des sujets bien définis aux membres avec une adresse e-mail.

Nous aimerions pouvoir disposer dès que possible des adresses e-mail (mises à jour) du plus de membres possible !

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	3
Éléments principaux de l'accord sectoriel, du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016	9
1. Conditions de travail et de rémunérations	13
1.1 Salaires horaires minimums	13
1.2 Salaires à la pièce	14
1.3 Rattachement des salaires à l'indice santé (CCT 15.06.01)	14
1.4 Primes et interventions en vigueur au 1er juillet 2016 (soumises à l'indexation)	14
1.4.1 Primes	14
1.4.2 Interventions	16
1.4.3 Primes et indemnités de la catégorie 8 (nettoyage industriel)	19
1.4.4 Sursalaires	20
1.5 Travail intérimaire	21
2. Durée du travail, heures supplémentaires et organisation du travail	23
2.1 Durée du travail	23
2.2 Calcul des heures supplémentaires	23
2.3 Durée du travail journalier et horaires hebdomadaires	24
2.4 Cas particulier : les complexes touristiques	25
2.5 Charge de travail	25
2.6 Organisation des chantiers successifs	25
2.7 Repos dominical	26
2.8 Flexibilité	26
2.9 Affichage des horaires variables	26
2.10 Marge de variabilité	27
2.11 Chômage temporaire	27

3. Suspension du contrat de travail	29
3.1 Vacances annuelles	29
3.2 Congés supplémentaires	29
3.3 Congé d'ancienneté	29
3.4 Jour férié coïncidant avec un jour habituel d'inactivité	30
3.5 Petit chômage	30
3.6 Interruption de carrière: Congés thématiques*	34
3.7 Droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental	34
3.8 Congé pour raisons impérieuses	36
3.9 Jour de carence	37
3.10 Crédit-temps	37
4. Délais de préavis	41
4.1 Délais de préavis des travailleurs entrés en service à partir du 01.01.2014 et licenciés après le 01.01.2014	42
4.2 Délais de préavis des travailleurs en service avant le 01.01.2014 et licenciés après le 01.01.2014	43
5. Introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et horaires de nuit	45
5.1 Modalités d'application	45
5.2 Niveau de la négociation	46
6. Frais de déplacement à partir du 01.01.2016	47
6.1 Transports en commun publics par chemin de fer	47
6.2 Transports en commun publics autres que le chemin de fer	47
6.3 Transport en commun public combiné	47
6.4 Déplacements par ses propres moyens	47
6.5 Déplacement par vélo	51
6.6 Déplacements domicile-lieu de travail en cas de plusieurs chantiers	51
7. Reprise du personnel suite à un transfert de contrat d'entretien	53

8. Statut des délégations syndicales (CCT 19.06.03)	59
8.1 Composition	59
8.2 Conditions.....	60
8.3 Compétence et exercice du mandat.....	61
8.4 Fonctionnement de la délégation syndicale	63
8.5 Règlement d'un différend.....	63
9. Institution d'un fonds de sécurité d'existence et fixation de statuts	65
9.1 La prime de fin d'année.....	66
9.2 Indemnités complémentaires de chômage.....	67
9.3 Indemnités complémentaires d'accident de travail.....	68
9.4 Indemnités complémentaires de maladie de longue durée.....	68
9.5 Indemnité complémentaire en cas d'écartement préventif des femmes enceintes.....	69
9.6 Indemnité spéciale pour les ouvriers en cas de licenciement pour raisons économiques.....	69
9.7 Supplément spécial pour les chômeurs plus âgés sur leurs allocations de chômage.....	71
9.8 Prime syndicale.....	72
9.9 Plan pension complémentaire.....	73
10. Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (anciennement prépension)	75
10.1 RCC à 58 ans avec un passé professionnel de 40 ans (CCT 01.01.16 → 31.12.16).....	76
10.2 RCC à partir de 58 ans avec un passé professionnel de + de 35 ans, pour les travailleurs qui ont travaillé dans un métier lourd (CCT 01.01.16 → 31.12.16).....	76
10.3 RCT à partir de 58 ans avec une carrière professionnelle de plus de 33 ans, dont 20 ans en régime de nuit (CCT 01.01.15 -> 31.12.2016).....	77
10.4 RCC à partir de 58 ans pour les travailleurs avec une carrière professionnelle supérieure à 35 ans et raisons d'inaptitude médicale (CCT 01.01.16 → 31.12.26).....	78
10.5 RCC à partir de 60 ans (CCT 01.01.15 → 31.12.17).....	79

11. Accueil et adaptation des travailleurs	81
11.1 Centre de formation du nettoyage.....	81
11.2 Formation syndicale.....	82
12. Divers	83
12.1 Examen médical.....	83
12.2 Non-discrimination.....	83
12.3 Bien-être.....	83
12.4 Sous-traitance.....	84
13. Envie de vous investir et de défendre vos collègues sous la bannière CGSLB ?	85
14. Liens intéressants	87
15. Index	89
Les secrétariats CGSLB	93

Éléments principaux de l'accord sectoriel, du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016

Pour 2015, il n'était pas possible d'accroître le pouvoir d'achat, puisque la marge maximale pour le développement des salaires a été fixée à 0%.

Pour 2016, cette marge a été fixée à 0,5% de la masse salariale brute et à 0,3% en net.

Pouvoir d'achat

- Primes et indemnités :
 - augmentation de l'indemnité RGPT : 0,80 € net par jour, ce qui revient à une indemnité journalière de 1,63 € par jour presté ;
 - catégorie 8 : augmentation de l'indemnité journalière de 0,80 € ;
 - assimilation du congé de paternité pour la prime de fin d'année.

Volet syndical

- Prime syndicale : augmentation automatique lorsque le montant limite est adapté ;
- Formation syndicale : 12 jours au lieu de 10 pour les délégués (mandatés, suppléants, militants et délégués syndicaux) ;
- Délégués syndicaux : Au niveau d'entreprise, un accord peut être conclu sur le remboursement des coûts téléphoniques (coûts propres à l'employeur d'un montant forfaitaire de 120 €/mois ou de 10 €/jour). Les accords existants plus avantageux demeurent d'application.

Volet social

- Crédit-temps :
 - Niveau **interprofessionnel**: 4/5 pendant 36 mois pour :
 - Soins à un enfant de moins de 8 ans ;
 - Soins palliatifs ;
 - Soins à un enfant gravement malade ;
 - Suivre une formation reconnue.
 - Niveau **sectoriel**: à mi-temps ou à temps plein pendant 36 mois pour :
 - Les mêmes raisons qu'au niveau interprofessionnel.
- Fin de carrière :
 - Tous les **régimes de RCC** existants sont prolongés jusqu'au 31.12.2016 :
 - Longue carrière : 58 ans et carrière > 40 ans ;
 - Métiers lourds : 58 ans et carrière > 35 ans ET avoir travaillé 5 ou 7 ans dans un métier lourd respectivement au cours des 10 ou 15 dernières années (équipes successives, services ininterrompus et travail de nuit) ;
 - Raisons médicales : 58 ans et carrière > 35 ans pour travailleur souffrant de graves de problèmes de santé.
- Nouvelle CCT en application de la CCT 103 relative aux **crédit-temps de fin de carrière** :
 - Sans allocation : 4/5e pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans et ayant 28 ans d'ancienneté ;
 - Avec allocation : 4/5e ou 1/2 pour les travailleurs > 55 ans avec :
 - Carrière > 35 ans ;
 - Métier lourd (équipes successives, services ininterrompus et travail de nuit).

Conditions de travail/charge de travail

- Classification des fonctions : analyse de certaines fonctions : lavage de vitres en hauteur, collecte des déchets – Lève-conteneurs ; collecte de déchets – fonction chargeur/chauffeur ;

- Les moyens libérés par les fonds sont investis dans l'analyse en vue de prendre des mesures dans le cadre du «travail faisable» ;
- Des cours d'ergonomie et de langues sont organisés via le CFN (centre de formation du nettoyage) ;
- Reconnaissance du caractère lourd de certains postes de travail (décision au niveau interprofessionnel).

Groupes de travail

- Sous-traitance ;
- Transfert du personnel en cas de transfert des contrats d'entretien.

Divers

À partir du 01.01.2016, l'indemnité **complémentaire** pour le chômage temporaire (**CT**), sera automatisée tous les trois mois par le Fonds (point 9.2 à la page 67 de cette brochure). L'indemnité est calculée sur base du nombre d'heures de CT et s'élève à 2,4296 € par heure avec un maximum de 730 heures par an ou 1773,6 € sur base annuelle.

Le paiement automatique, pour 2016, voire pour une période plus longue, présentera quelques faiblesses, puisque le système vient d'entrer en vigueur.

La base est la déclaration électronique, introduite via la banque Carrefour des employeurs et l'institut de paiement (syndicat).

Il est possible d'introduire une déclaration (manuelle) via la CGSLB si le paiement n'est pas effectué automatiquement.

1. Conditions de travail et de rémunérations

1.1 Salaires horaires minimums

Étant donné que l'on ne peut pas reprendre dans cette brochure la classification de fonction complète et les barèmes salariaux, vous trouverez ci-dessous deux barèmes salariaux pour les principales catégories, en vigueur à la date de publication de cette brochure. Les salaires des autres catégories intermédiaires se situent donc entre ces deux extrêmes.

De plus, les salaires sont liés à l'indice (voir point 1.3) et donc sujets à modifications. Pour plus d'informations et la dernière information actualisée en matière de salaire et de classification de fonction, nous vous invitons à contacter la zone locale à laquelle vous êtes affilié.

Au 1er juillet 2016, le salaire horaire minimum national se situait entre :

- 12,4780 € dans un régime de 37 heures par semaine pour la catégorie 1.A et
- 17,2810 € dans un régime de 37 heures par semaine pour la catégorie 10.F

Évidemment, au sein de l'entreprise, des salaires horaires plus favorables peuvent être d'application. Le salaire des ouvriers doit en principe, être payé à une date fixe, au moins deux fois par mois avec un intervalle de 16 jours maximum.

Notons que pour les travailleurs de la catégorie 5, le personnel de métier est placé sous le régime adopté par les commissions paritaires compétentes pour les branches d'activité dont relève leur entreprise, avec au minimum le salaire de la catégorie 1.A.

Pour la catégorie 9, le salaire minimum est régi par convention d'entreprise.

1.2 Salaires à la pièce

En ce qui concerne le salaire à la pièce, il est convenu que les employeurs s'engagent à procurer aux travailleurs un volume de travail hebdomadaire suffisant pour assurer au moins le salaire hebdomadaire minimum conventionnel et/ou individuel.

1.3 Rattachement des salaires à l'indice santé (CCT 15.06.01)

Les salaires minimums ainsi que les salaires effectivement payés (par salaire effectivement payé, on entend les salaires à la pièce et les salaires payés forfaitairement), sont rattachés à l'indice santé moyen de quatre mois, établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur Belge. Pour des raisons de transparence concernant l'amélioration des dispositions d'adaptation salariale, depuis le 1er janvier 2002, un système d'indexation fixe a été introduit. Les salaires et les primes liées à l'indice santé sont indexés **chaque premier janvier et chaque premier juillet**.

1.4 Primes et interventions en vigueur au 1er juillet 2016 (soumises à l'indexation)

1.4.1 Primes

Travail effectué entre 22 h et 6 h 00

Prime de 2,3215 €/h. Tout travail de nuit entre 22 heures et 6 heures et comportant au moins 6 heures, qui est précédé ou suivi par un travail de deux heures, donnera lieu au paiement de la prime!

Prime de permanence

Lorsque le travailleur est disposé à assurer une permanence et ceci étant prouvé par la remise d'un téléphone ou d'un écrit :

- pour un week-end : 52,9590 € ;
- pour un jour férié, pont ou jour de repos en semaine : 26,4860 €.

Travail effectué un dimanche ou un jour férié

Prime correspondant à 100% du salaire pour un travail similaire effectué en semaine.

Travail effectué le samedi

Prime de 25 % du salaire normal (hors exceptions : voir durée de travail).

Travail en équipes successives et alternatives

Supplément de salaire de 0,8050 €/h.

Exception : Pour la catégorie 8, ce supplément est intégré dans le salaire horaire.

Prime d'insalubrité

0,4860 €/h (non cumulable avec la prime pour port de masque).

Prime pour port de masque

Le port d'un masque intégral et/ou demi-masque à air comprimé ou à cartouches-filtres, donne droit à une prime de 1,4910 €/h liée à l'indice santé.

Prime nucléaire

Prime de 0,7845 € pour les ouvriers travaillant en zones « chaudes » ou « contrôlées » en milieu nucléaire.

Repas

Après 10 heures de travail durant une journée, avec exclusion du temps de repas, une indemnité forfaitaire de maximum 12,8315 € sera octroyée (contre remise d'un ticket de caisse prouvant la dépense).

Prime pour intempéries

Si un chauffeur 3D occupe la fonction d'un chauffeur 3C, il a droit à la prime pour intempéries de 0,0955 € par heure, liée à l'indice santé comme les salaires.

Prime de départ pour les interventions d'urgence (cat. 1C)

17,5295 € : prime forfaitaire en plus des heures supplémentaires payées effectuées entre 22 h et 6 h.

1.4.2 Interventions

Indemnité RGPT forfaitaire

Depuis le 1er juillet 2009, une indemnité RGPT nette de **0,55 €** par jour presté est octroyée aux travailleurs. Depuis le 1er janvier 2012, cette indemnité était **0,80 €**, et la limite annuelle de **125 €** a été supprimée. Depuis le **1er janvier 2014**, cette indemnité s'élevait à 0,83 € par km. Depuis le 01.01.2016, l'employeur doit payer **1,63 €** par jour presté, soit une augmentation de **0,80 €**.

L'indemnité RGPT est octroyée à titre de remboursement des frais occasionnés par le personnel, en dehors du siège de l'entreprise de nettoyage mentionné dans le règlement de travail, frais qui sont toutefois propres à l'entreprise. L'indemnité RGPT doit être mentionnée sur la fiche 281.10 des travailleurs sous la rubrique «frais propres à l'entreprise» et est non soumise aux cotisations ONSS. Toutefois, l'indemnité ne s'applique pas aux ouvriers du nettoyage industriel (catégorie 8) qui ont droit à une indemnité journalière et aux personnes qui travaillent au siège de l'entreprise (par ex: le personnel des incinérateurs).

À la place, ils recevaient au même titre que les ouvriers de la cat.8 (sans indemnité journalière) un **avantage équivalent**, à négocier au sein des entreprises. Il s'agissait d'éco-chèques ou d'une autre indemnité nette. Et si aucun accord n'est trouvé au sein de l'entreprise, les **0,80 €** étaient automatiquement octroyés sous forme d'éco-chèques depuis le 1er janvier 2012. **Le même raisonnement vaut également pour l'augmentation à partir du 01.01.2016!**

L'indemnité de mobilité

L'indemnité de mobilité est due proportionnellement au nombre de kilomètres qui séparent le siège de l'entreprise, ou le point de rendez-vous, du chantier. Depuis le 1er janvier 2010, elle s'élève à 0,0658 € par kilomètre pour un trajet aller-retour ou 0,1316 € par kilomètre calculé sur un trajet simple. Bien entendu, les situations plus favorables au sein des entreprises peuvent exister.

L'ouvrier qui conduit du personnel sur le chantier en dehors des heures de travail, avec un véhicule mis à sa disposition par l'employeur, a droit à une indemnité de mobilité adaptée (étant donné que les kilomètres à parcourir et les frais liés sont à charge de l'employeur, à titre de compensation forfaitaire.) Elle s'élève à 0,1316 € du kilomètre pour un trajet aller et 0,1316 € pour le trajet retour. En fonction de l'utilisation, ou selon un accord, les conditions plus favorables existantes dans les entreprises prévalent et peuvent être modifiées au moyen d'une convention collective de travail conclue dans l'entreprise et signée par les secrétaires syndicaux régionaux.

L'indemnisation du temps nécessaire pour se déplacer d'un chantier à un autre

Cette indemnité est due lorsque les travailleurs doivent desservir plusieurs chantiers successifs distants de plus de 1 kilomètre pour autant qu'il ne s'écoule pas plus de trois heures entre la fin du chantier précédent et le début du chantier suivant. L'indemnisation est de 0,0815 €/km, avec un minimum de 1,63 € par déplacement d'un chantier à un autre (à l'exception des laveurs de vitres, des travailleurs volants, des travaux de nettoyage organisés en tournées, l'enlèvement de déchets et le nettoyage industriel tel que décrit dans la catégorie 8).

Remboursement des frais pour les déplacements entre les différents chantiers : Remboursement 100 % peu importe le moyen de transport : c.-à-d. en cas de déplacement en transport en commun, dès que le déplacement est effectué avec un véhicule privé, le tarif des déplacements de service des fonctionnaires est d'application (0,3363 € du 01.07.2016 → 30.06.2017).

Note : Le point 6.6 concerne l'indemnité de déplacement **domicile-lieu de travail** en cas de plusieurs chantiers par jour ; donc à chaque fois que le déplacement entre le domicile et le chantier est effectué.

L'indemnité de logement et de nourriture

L'employeur doit assurer logement et nourriture à tout travailleur déplacé de façon telle qu'il doit loger en dehors de son domicile. L'employeur peut aussi indemniser forfaitairement le travailleur à raison de 41,2805 €/j., soit 14,4495 €

pour le logement et 26,8310 € pour la nourriture. Ces indemnités sont liées à l'indice santé.

L'obtention du permis de conduire

Les frais relatifs à l'obtention du permis de conduire seront à charge de l'employeur lorsqu'il veut que l'ouvrier obtienne son permis de conduire. Par contre, s'il s'agit du propre choix du travailleur, les frais seront à sa charge.

Les vêtements de travail

Les vêtements de travail doivent être fournis gratuitement par l'employeur en application de l'A.R. du 02.07.04 (modifié par l'A.R. du 19.12.06). L'employeur doit en outre en assurer le nettoyage et le bon entretien. Cet entretien doit avoir lieu toutes les deux semaines pour les tabliers et toutes les semaines pour les overalls, etc.

Ces vêtements restent la propriété de l'employeur. Les travailleurs doivent porter obligatoirement ces vêtements de travail durant leur activité normale. En cas de litige, il est établi que lorsque les vêtements de travail ne sont pas livrés et/ou entretenus, l'employeur doit payer 1,8160 €/semaine avec un maximum de 7,26 €/mois (indice 07.16). Seuls les travailleurs de la catégorie 1 A peuvent éventuellement entretenir eux-mêmes leurs vêtements, l'employeur doit également leur payer cette indemnité.

Remboursement des frais de parking

Depuis le 1er juillet 2009, le paiement des frais de stationnement liés au travail et en cas de besoin, a lieu pour :

- les ouvriers qui possèdent un véhicule de société ;
- les ouvriers qui se déplacent avec leur véhicule personnel à la demande de l'employeur.

Les frais de stationnement seront remboursés chaque mois sur remise des tickets de parking qui justifient la dépense et qui ont été rendus pour le 15e jour du mois précédent. Cette mesure a été conclue pour une période de deux ans et sera ensuite réexaminée.

Intervention dans les frais de garde d'un enfant malade

L'employeur rembourse la moitié des frais de garde d'un enfant malade jusqu'à ses 12 ans, payé par le travailleur et pendant les heures de travail, avec un montant maximum de 0,75 € par heure, et ce sur remise de l'attestation de l'organisme agréé. Le travailleur qui demande cette intervention doit être au travail pendant la période de maladie de l'enfant. Le travailleur peut demander une intervention unique pour la même maladie du même enfant. Cette mesure est valable pendant deux ans et sera ensuite réexaminée en fonction de la diminution des absences.

1.4.3 Primes et indemnités de la catégorie 8 (nettoyage industriel)

Prime de permanence

Pour un week-end = 52,9590 €, pour un jour férié = 26,4860 € (du vendredi 18 h au lundi 6 h).

Prime de départ

Lorsqu'il est fait appel à un ouvrier pour exécuter des travaux en dehors de son horaire prévu, il a droit à une prime forfaitaire de 26,4860 €. Il est obligatoire de payer une prime pour une prestation de minimum 3 heures, même si la durée de la prestation est plus courte (de 2 à 3 h depuis janvier 2014).

Prime de masque

Lorsqu'un travail de nettoyage industriel nécessite le port d'un masque intégral, et/ou demi-masque, à air comprimé ou à cartouches-filtres, et lorsque le masque est effectivement porté, quelle que soit la durée, une prime de masque de 13,0185 € par jour sera due.

Prime d'inertie

13,0185 €/j. pour l'accès effectif aux espaces dans lesquels le taux d'oxygène est inférieur à 17% et un masque est réellement porté.

Indemnité journalière pour les missions de service*

- de 10 à 25 km par jour: 4,01 €/jour;
- 26 à 75 km par jour: 10,43 €/jour;
- à partir de 76 km par jour: 13,84 €/jour.

* Les montants ci-dessus suivent l'indexation des montants des travailleurs de l'État de niveau B,C et D. Mais depuis le 1er janvier 2014, la législation a changé à ce sujet et le montant exonéré d'impôts est fixé à 19,22. La CCT dans la CP 121 n'est pas très claire à ce sujet, on ne sait pas si ces montants doivent être adaptés en ce sens.

1.4.4 Sursalaires

Les chefs d'équipe reçoivent une allocation de 10% en sus du salaire normal des ouvriers exécutants. Ils sont désignés par l'employeur pour diriger un minimum de 6 personnes en catégorie 4, ou un minimum de 10 personnes d'autres catégories.

Les brigadiers reçoivent une allocation de 5% en sus du salaire normal des ouvriers. Ils sont désignés par l'employeur pour diriger entre 3 et 5 personnes en catégorie 4, ou entre 5 et 9 personnes d'autres catégories.

Ces allocations sont octroyées sans préjudice des suppléments de salaires octroyés par ailleurs.

NB: Les montants ci-dessus sont d'application depuis le 01.07.2016, c.-à-d après l'indexation et la signature de l'accord sectoriel 2015–2016. Pour de plus amples informations concernant les primes et les mises à jour suivantes, veuillez contacter votre zone.

1.5 Travail intérimaire

La demande d'ouvriers intérimaires doit se faire à condition de prendre en considération les conventions collectives de travail du Conseil National du Travail n° 36, n° 58 et la plus actuelle, la n° 108. Cette dernière CCT a été conclue le 16 juillet 2013 et vise la modernisation du cadre réglementaire et conventionnel en matière de travail intérimaire. Dans les bulletins trimestriels d'informations envoyés aux délégations d'entreprise/syndicales, on abordera les activités intérimaires au sein de l'entreprise. Le 23.02.2016, un avis a été formulé au CNT (Conseil national du Travail) sur la suppression de la règle des 48 heures, relative à l'obligation de remettre un accord écrit au travailleur.

Pour de plus amples informations concernant la réglementation et les coutumes dans le secteur, vous pouvez contacter votre délégué CGSLB, votre secrétaire permanent ou votre zone.

2. Durée du travail, heures supplémentaires et organisation du travail

2.1 Durée du travail

La limite maximale de la durée du travail hebdomadaire est fixée à 37 heures/semaine, sans tenir compte des journées de congés supplémentaires accordées. Compte tenu des jours de congés supplémentaires, il est mentionné sur les documents sociaux destinés à l'ONEM qu'un travailleur à temps plein preste 36,5 heures par semaine. La prestation des heures supplémentaires est limitée aux cas prévus par la loi. Par ailleurs, des mesures d'organisation seront prises afin de limiter les heures supplémentaires en vue de stimuler l'emploi. Tous les trimestres, l'employeur doit présenter un rapport individualisé des heures supplémentaires au Conseil d'entreprise ou, à défaut, devant la délégation syndicale ou, à défaut, aux secrétaires régionaux.

La durée de travail hebdomadaire peut être dépassée, à condition que la durée moyenne de travail par semaine, calculée sur base d'un trimestre, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire (37h).

Au moment où nous imprimons cette brochure, le Gouvernement **envisage** de supprimer la semaine classique des 37 heures et d'**annualiser** le temps de travail. Il est donc **possible** que la législation en la matière puisse encore changer.

2.2 Calcul des heures supplémentaires

Le **régime général** prévoit que les heures supplémentaires sont calculées sur base des heures qui dépassent les 37h hebdomadaires et/ou les 481h par trimestre. Le salaire des heures qui dépassent la 37e heure et/ou la 481e heure est majoré de 50%. Ce supplément est payé au travailleur avec le salaire correspondant. Les heures supplémentaires donnent droit à des heures de repos

compensatoire à accumuler en droit de congé rémunéré. Ce repos compensatoire se prend par journées de prestations habituelles endéans les 4 semaines après la prestation. Par ailleurs, le sursalaire (50%) peut être converti en heures de repos compensatoire supplémentaires. Pour bénéficier de cette possibilité, le travailleur devra en faire la demande par écrit auprès de son employeur.

La législation en la matière est très vaste, veuillez donc vous adresser à votre secrétariat local si vous désirez de plus amples informations sur la prestation des heures supplémentaires, le repos compensatoire, etc.

2.3 Durée du travail journalier et horaires hebdomadaires

Par « durée de travail » on entend le temps pendant lequel le travailleur est à disposition de l'employeur. En d'autres termes, le temps pendant lequel on doit répondre à toute demande de l'employeur. Le temps de repos, ainsi que le temps nécessaire pour se déplacer de son domicile jusqu'à son lieu de travail et vice versa ne sont, en principe, pas considérés comme durée de travail.

L'organisation de la durée de travail est fonction de l'état actuel de la législation sociale. Les prestations minimales sont fixées à 3 heures par jour et 18 heures par semaine. Pour certains cas exceptionnels, des dérogations à ces limites peuvent être négociées en entreprise (situation géographique du chantier, horaires des transports en commun, organisation du chantier, ...) par la délégation syndicale ou par les représentants des organisations syndicales présentes en commission paritaire.

Depuis le **1er janvier 2015**, les travailleurs du nettoyage **classique**, c'est-à-dire des catégories 1A et 1B, ne peuvent plus prester moins **d'une heure** par chantier. Cette heure pourra être répartie sur plusieurs chantiers directement consécutifs (= max. 10 minutes **à pied**). Le temps de déplacement entre les différents chantiers est dans ce cas considéré comme du **temps de travail**.

Heures de transition pour le domaine des déchets: Pour déterminer la durée de travail, les temps d'attentes inactifs pour effectuer le chargement et le déchargement des véhicules ne sont pas considérés comme temps où les travailleurs

sont à la disposition de l'employeur. Ces temps d'attente sont appelés temps de transition. Le nombre d'heures de transition s'élève à maximum 200 heures par année civile, sauf existence d'un autre accord négocié au niveau de l'entreprise par la délégation syndicale ou les secrétaires permanents régionaux. Dans ce cas, la limite maximale s'élève à 500 heures par année civile.

2.4 Cas particulier: les complexes touristiques

Dans les complexes touristiques, où il est difficile d'incorporer des horaires de travail fixes dans les contrats de travail, les contrats doivent faire mention du nombre d'heures garanties par période (maximum un trimestre), que l'horaire est variable, que la prestation ininterrompue journalière se situe entre 3 et 9 heures. Dans ce cas, les travailleurs sont en principe rémunérés par heure prestée. Des dérogations peuvent être négociées au sein de l'entreprise par la délégation syndicale ou par les représentants des organisations syndicales en commission paritaire (paiement forfaitaire, ...).

2.5 Charge de travail

Dans l'organisation du travail, les employeurs doivent tenir compte des heures de repos obligatoires, soit 15 minutes de pause non rémunérée après 4 heures de travail. En outre, le rythme de travail doit être adapté aux circonstances et aux programmes de travail du chantier.

En ce qui concerne la collecte des déchets, pour les tournées au-dessus de 3 000 habitants, il doit y avoir deux personnes qui chargent pour la collecte en porte-à-porte des récipients non standardisés.

2.6 Organisation des chantiers successifs

Lorsque les travailleurs doivent desservir plusieurs chantiers successifs, il doit être tenu compte d'un délai raisonnable de déplacement d'un chantier à un autre en fonction des possibilités de transport privé/public. Il faut également éviter les temps d'attentes inutiles pour le travailleur.

En cas de perte d'un chantier, pour un ouvrier qui étale ses prestations sur plusieurs chantiers, celui-ci se verra proposer un nouveau contrat reprenant les chantiers subsistants.

2.7 Repos dominical

En principe, il est interdit d'occuper des ouvriers le dimanche. Dans certaines conditions, dans certaines entreprises et pour certains travaux, le législateur prévoit une exception à cette interdiction et autorise le travail le dimanche.

Ainsi, certains travaux (entre autres, surveillance, nettoyage, entretien) peuvent se faire un dimanche lorsque l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas qu'ils se fassent un autre jour de la semaine.

Repos compensatoires suite au travail du dimanche :

Les ouvriers qui ont travaillé le dimanche ont droit à du repos compensatoire :

- Le travail du dimanche a dépassé 4 heures :
 - Vous avez droit à (au moins) 1 journée complète de repos compensatoire.
- Le travail du dimanche n'a pas dépassé 4 heures :
 - Vous avez droit à au moins une demi-journée de repos compensatoire. Cette demi-journée doit vous être accordée avant ou après 13h00, sans que vous puissiez travailler plus de 5 heures ce jour-là.

En tout cas, le repos compensatoire ne peut pas être inférieur au travail du dimanche effectivement presté.

La loi sur le travail prévoit que le repos en compensation du travail du dimanche, doit en principe être accordé dans le courant des 6 jours suivant le dimanche pendant lequel les prestations ont été effectuées.

2.8 Flexibilité

Bien que la durée moyenne de travail – comme vu ci-dessus – doive être équivalente à 37 heures/semaine en moyenne calculée sur un trimestre, la moyenne doit être, en principe, respectée sur une période de deux semaines consécutives.

2.9 Affichage des horaires variables

Les changements d'horaires doivent être affichés 5 jours à l'avance dans le cas où la raison de ce changement d'horaire est connue 5 jours avant la prestation. Dans les autres cas, l'affichage devra avoir lieu au plus tard 24h après que l'employeur ait pu connaître la raison du changement. Dans ces cas, les heures de

travail ne pourront être prestées qu'avec l'accord du travailleur. Les copies des affiches annonçant les changements sont toujours transmises à la délégation syndicale ou au conseil d'entreprise.

! Le Conseil national du Travail (CNT) doit encore émettre un avis sur les différents projets de lois (mars 2016), relatifs, entre autres, à la suppression de l'obligation de reprise de tous les horaires à temps partiel dans le règlement de travail et la possibilité d'affichage électronique de l'horaire et la suppression du registre des dérogations. À l'heure où nous imprimons ces lignes, il n'y a aucune certitude quant à cette modification possible.

2.10 Marge de variabilité

En cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins 1 heure en moyenne par semaine, **le travailleur à temps partiel** pourra bénéficier à sa demande :

- soit de la révision de son contrat de travail, en tenant compte de la durée maximale de travail;
- soit d'un repos compensatoire, à condition que la durée des heures complémentaires prestées pendant le trimestre s'élève en moyenne à 20% de l'horaire convenu.

(= législation nationale)

2.11 Chômage temporaire

Des ouvriers mis au chômage ne peuvent en aucun cas être remplacés par des sous-traitants, ni des intérimaires, ni des étudiants dans la même fonction et dans la même zone.

Chômage économique

L'A.R. du 19.06.2009 prévoyait une prolongation de la durée en cas de suspension du contrat de travail pour manque de travail résultant de causes économiques.

Via une notification écrite à tous les travailleurs au chômage ou via affichage au moins 7 jours à l'avance, la durée du chômage temporaire pouvait être portée

à 13 semaines. Ce document doit mentionner les dates de début et de fin de la période de chômage économique, ainsi que les dates des jours de chômage prévus pour les travailleurs concernés.

Cet A.R. était en vigueur jusqu'au 31.12.2010. Ensuite, c'est à nouveau la législation générale qui était d'application. Par conséquent, le chômage temporaire (complet¹) pour manque de travail résultant de causes économiques est limité à 4 semaines.

Sécurité d'existence à charge de l'employeur: à partir du 121^e jour de suspension de l'exécution du contrat de travail pour chômage temporaire, l'employeur est tenu de payer le supplément de 2 € par jour. Auparavant, ce supplément était compris dans l'indemnité payée par le Fonds de Sécurité d'Existence, cfr. 9.2 dans cette brochure.

1 D'autres formes de suspension sont possibles avec une durée différente.

3. Suspension du contrat de travail

3.1 Vacances annuelles

La durée des vacances et le pécule de vacances sont déterminés en fonction :

- des prestations;
- du salaire gagné durant l'année précédente.

Si vous avez travaillé toute l'année, vous avez droit à 4 semaines de vacances complètes. Le pécule de vacances brut correspond à 15,38% de votre rémunération brute de l'année.

3.2 Congés supplémentaires

Les travailleurs ont droit à **un jour de congé supplémentaire par tranche de 4 mois** de présence en entreprise. La présence est calculée en fonction des jours prestés et des jours assimilés. Dans le cas d'horaires irréguliers, les jours de congé s'exprimeront en un nombre d'heures qui sera fonction de l'horaire moyen journalier des 4 mois auxquels le congé se rapporte. Les jours de congés pris par le travailleur seront d'abord imputés sur ses jours de vacances annuelles, ensuite sur ses jours de congé supplémentaires.

3.3 Congé d'ancienneté

L'ancienneté est calculée au 1er janvier de chaque année. Les périodes effectuées sous contrat à durée déterminée sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté.. La reprise du personnel implique pour le reprenneur, la reprise de l'ancienneté respective de chaque travailleur. Le nombre de jours de congé d'ancienneté est de 1 par 1 000 jours ONSS, renseignés sur 5 primes de fin d'année consécutives. La valeur d'un jour de congé d'ancienneté se calcule comme le salaire d'un jour férié. Les jours de congé d'ancienneté doivent être octroyés et pris au cours de l'année calendrier.

Chaque année, dans le courant du mois de décembre, le Fonds social fera parvenir :

- aux employeurs, la liste des bénéficiaires ;
- aux travailleurs, l'attestation reprenant le nombre de jours d'ancienneté auquel ils ont droit.

L'accord de 2014 prévoit que la période antérieure et ininterrompue d'occupation comme intérimaire chez l'utilisateur, entreprise de nettoyage, suivi d'un engagement endéans les 7 jours calendrier par l'utilisateur, entreprise de nettoyage, sera pris en compte pour le calcul du nombre de jours d'ancienneté.

3.4 Jour férié coïncidant avec un jour habituel d'inactivité

Si le jour férié coïncide avec un jour habituel d'inactivité autre que le dimanche, un jour de compensation sera octroyé dans les deux semaines qui suivent ce jour férié. Le jour de compensation sera fixé par le conseil d'entreprise ou, à défaut, de commun accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

Lorsque le travailleur travaille régulièrement chez le même client, la désignation du jour de remplacement se fait en fonction de l'organisation du jour de remplacement octroyé au personnel du client en question.

Lorsque le travailleur travaille habituellement chez le même client, et quand le personnel de ce client bénéficie d'un jour férié non prévu par la loi, il a droit au salaire de cette journée, dans les mêmes conditions de l'octroi du salaire d'un jour férié légal.

N. B. : En plus des 10 jours fériés légaux, le personnel a droit à un 11^e jour pris, habituellement, le jour de la fête de la communauté.

3.5 Petit chômage

Le « petit chômage » (ou congé de circonstances) représente le droit que vous avez de vous absenter du travail, avec maintien du salaire normal à l'occasion de certains événements familiaux, pour remplir certaines obligations civiles ou missions civiles.

Les jours d'absence ne sont indemnisés que si, sans la survenance des événements mentionnés ci-dessous, vous auriez été présent(e)s normalement au travail. Lorsque l'événement en raison duquel vous prenez un petit chômage coïncide avec un jour où normalement vous ne travaillez pas, vous « perdez » dès lors ce jour et vous ne pouvez pas le « récupérer ».

Vous devez en avertir votre employeur dans un délai raisonnable (en principe, au préalable ; si ce n'est pas possible, dans le délai le plus court possible).

L'événement donnant droit à un petit chômage doit être prouvé au moyen d'un document officiel.

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1. Mariage du travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2. Mariage d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint. L'enfant adoptif du travailleur est assimilé à l'enfant du travailleur	Le jour du mariage
3. Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur. L'enfant adoptif du travailleur est assimilé à l'enfant du travailleur	Le jour du mariage
4. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur. L'enfant adoptif du travailleur est assimilé à l'enfant du travailleur	Le jour de la cérémonie.

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
<p>5. Naissance d'un enfant : le parent ou coparent (la compagne lesbienne ou le partenaire cohabitant qui n'a pas reconnu l'enfant).</p>	<p>10 jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.</p>
<p>6. Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur. L'enfant adoptif du travailleur est assimilé à l'enfant du travailleur.</p>	<p>3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p>
<p>7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur ou de son conjoint.</p>	<p>2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p>
<p>8. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur ou de son conjoint.</p>	<p>Le jour des funérailles</p>

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
<p>9. Communion solennelle d'un enfant soit du travailleur soit d'un conjoint, ou participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la « jeunesse laïque », là où elle est organisée. L'enfant adoptif du travailleur est assimilé à l'enfant du travailleur.</p>	<p>Le jour de l'évènement ou le jour habituel d'activités précédent ou suivant immédiatement l'évènement si celui-ci coïncide avec un dimanche, jour férié ou un jour habituel d'inactivité.</p>
<p>10. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour.</p>
<p>11. Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.</p>
<p>12. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales ou communales.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.</p>
<p>13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales.</p>	<p>Le temps nécessaire.</p>
<p>14. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.</p>

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
15. L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.	3 jours à choisir par le travailleur dans les 30 jours à dater de l'inscription dans le registre de la population de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

3.6 Interruption de carrière : Congés thématiques*

Vous avez un droit absolu en ce qui concerne le « congé thématique ». Votre employeur ne peut donc pas s'y opposer dans les cas suivants :

1. pour assister une personne nécessitant des soins palliatifs ;
2. pour assister ou soigner un membre de votre famille qui est gravement malade ;
3. pour prendre un congé parental.

Le premier et deuxième cas ne seront pas traités ici. Pour des informations relatives à ces congés thématiques, vous pouvez vous adresser à nos services.

* Outre ces congés thématiques, il existe la possibilité de prendre un crédit-temps (= « avec motif »), repris dans cette brochure au point 3.10.2.

3.7 Droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental

Suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, vous pouvez prendre un congé parental de 4 mois. Vous devez en avertir votre employeur par écrit au moins 3 mois et au maximum 2 mois à l'avance. Votre employeur ne peut pas vous le refuser, mais il peut reporter ce droit de 6 mois maximum.

Pour y avoir droit, vous devez en principe avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise (12 mois dans le courant des 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit).

Un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière peut être pris :

- suite à une naissance: en principe, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans maximum²;
- suite à une adoption: le congé parental peut être pris pendant la période qui débute lors de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou des étrangers comme membre du ménage dans la commune du travailleur jusqu'au 12e anniversaire de l'enfant 2.

Si le congé est retardé à la demande de l'employeur, la période pendant laquelle votre congé parental doit normalement être pris peut être prolongée.

Le congé peut être pris sous forme :

- D'une suspension complète de 4 mois, à prendre comme suit:
 - de manière ininterrompue (4 mois consécutifs) ;
 - par périodes, par mois. Cette forme de congé parental est possible pour les travailleurs à temps partiel et à temps plein.
- Une diminution des prestations à mi-temps pendant 8 mois, à prendre comme suit:
 - de manière ininterrompue (8 mois consécutifs) ;
 - fractionnée, par période de 2 mois ou un multiple. Uniquement pour les travailleurs à temps plein.
- Une diminution des prestations à 4/5e pendant 20 mois, à prendre comme suit:
 - de manière ininterrompue (20 mois consécutifs) ;
 - fractionné, par période de 5 mois ou un multiple de 5. Uniquement pour les travailleurs à temps plein.

2 Pour un enfant handicapé, jusqu'à ce qu'il ait 21 ans.

Allocation d'interruption :

Les ouvriers qui prennent un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière ont droit à une allocation d'interruption à charge de l'ONEM. Pour les montants exacts, vous pouvez vous adresser à nos services. Pour obtenir ces allocations d'interruption, vous devez introduire une demande auprès de l'ONEM. À cet effet, vous et votre employeur devez remplir préalablement le formulaire ad hoc.

Protection contre le licenciement :

Les ouvriers qui exercent leur droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental bénéficient dès la demande écrite à l'employeur, d'une protection contre le licenciement. En ce qui concerne la durée de la protection, nous vous invitons à consulter votre secrétariat syndical pour de plus amples informations, vu que plusieurs réglementations sont d'application.

3.8 Congé pour raisons impérieuses

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

Vous ne pouvez être absent(e) que pendant le temps, effectivement nécessaire, pour résoudre le problème en question. Vous devez avertir préalablement votre employeur de cette absence. Si ceci n'est pas possible, vous devez le faire le plus rapidement possible.

La durée de ces absences ne peut en aucun cas dépasser les 10 jours de travail par année calendrier. Pour les ouvriers à temps partiel, cette durée maximale sera adaptée en fonction de leurs prestations.

Exemples de « raisons impérieuses » :

- maladie, accident ou hospitalisation d'une personne cohabitant avec l'ouvrier
- maladie, accident ou hospitalisation d'un parent ou allié au premier degré ne cohabitant pas avec l'ouvrier ;

- dégâts matériels importants aux biens du travailleur ;
- appel à comparaître à une audience du tribunal lorsque vous êtes vous-même partie au procès.

En accord mutuel avec l'ouvrier concerné, l'employeur peut également considérer d'autres circonstances comme « raisons impératives ».

3.9 Jour de carence

Le principe du jour de carence n'est plus d'application depuis le 01.07.09. Le premier jour de maladie est donc toujours à la charge de l'employeur.

3.10 Crédit-temps

Le CNT a conclu la CCT 103 le 27.06.2012 qui définit les nouvelles règles concernant les possibilités de prendre un crédit-temps et de réduire les prestations de travail ainsi que les modalités d'indemnités qui y sont liées. Ci-dessous se trouve un bref aperçu lié aux dispositions sectorielles.

! Les **indemnités** sont octroyées uniquement pour les crédits-temps **avec motif** ! Par ailleurs, les crédits-temps **sans motif** ne sont pas assimilés pour le calcul la pension légale (Décision gouvernementale – A.R. 30.12.2014).

3.10.1 Droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e **sans motif**

- 12 mois de crédit-temps à temps plein **ou** ;
- 24 mois de crédit-temps à mi-temps **ou** ;
- 60 mois de réduction des prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine **ou** ;
- combinaison des possibilités ci-dessus.

3.10.2 Droit **supplémentaire** au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e **avec motif***

Jusqu'à 36 mois au maximum, sous la forme d'une suspension complète ou d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e :

- pour prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;
- pour l'octroi de soins palliatifs ;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- pour suivre une formation.



Cette forme ne peut être prise **que** si une CCT a été conclue à ce sujet au niveau du secteur ou de l'entreprise. Avant le 01.09.2012, il existait déjà dans le secteur sous la CCT 77bis un élargissement de ce droit. En outre le 27.01.2016, une CCT sectorielle crédit-temps a été signée pour une extension de l'application de la CCT 103. Il ne faut donc pas qu'il y ait de CCT d'entreprise pour pouvoir prendre cette forme de crédit-temps. Une CCT d'entreprise n'est donc pas nécessaire pour pouvoir bénéficier de cette forme de crédit-temps.

Maximum 48 mois :

- pour l'octroi de soins prodigués à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade.

** Ce droit supplémentaire AVEC MOTIF remplace la possibilité qui permettait auparavant aux secteurs et aux entreprises de prolonger à 5 ans le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, tout comme c'était le cas dans le secteur du nettoyage.*

3.10.3 **Crédit-temps de fin de carrière**

Depuis la dernière réforme gouvernementale, le système de crédit-temps de fin de carrière a été modifié.

Depuis le 01.01.2015, il est toujours possible de réduire vos prestations de moitié ou d'1/5e mais, selon la nouvelle réglementation, vous devez **être âgé**

d'au moins 60 ans (= règle générale). Toutefois, pour certains régimes (longue carrière, métier lourd, régime de nuit...), un crédit-temps de fin de carrière est possible à un âge inférieur. Celui-ci est progressivement relevé de 55 à 60 ans durant la période 2015 – 2020.

Dans le secteur du nettoyage, une CCT qui prévoit la possibilité de bénéficier des **régimes d'exception à partir de 55 ans** pour les années 2015 – 2016 a été conclue. Après cette période, l'âge sera également progressivement relevé.

Régimes d'exception pour les travailleurs de 55 ans :

- durant une période de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou en restructuration à condition que le plan de restructuration tienne compte des conditions en la matière ;
- avoir une (longue) carrière de 35 ans en tant que salarié ;
- avoir travaillé pendant 5 ans dans un métier lourd (**et** une profession en pénurie) durant ces 10 dernières années ou pendant 7 ans au cours des 15 dernières années ;
- avoir une carrière d'au moins 20 ans dans un régime de nuit.

À partir de 50 ans, par dérogation à ce qui précède, les travailleurs pourront toujours réduire leurs prestations :

- si le travailleur a effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, cette possibilité est également prévue dans la **CCT sectorielle du 27.01.2016**.

! les indemnités pour un crédit-temps de fin de carrière ne sont octroyées qu'à partir de 60 ans ou 55 ans pour les exceptions (Décision gouvernementale – A.R. 30.12.2014).

Si vous désirez connaître les différentes conditions et modalités, n'hésitez pas à contacter votre délégué CGSLB dans votre entreprise, votre secrétaire permanent ou votre secrétariat CGSLB.

3.10.4 Règles organisationnelles pour le droit au crédit-temps 1/5ème pour les travailleurs en équipes ou en cycle dans un règlement de travail réparti sur 5 jours ou plus

L'employeur peut fixer des modalités d'application concrètes pour ces travailleurs, en tenant compte des conditions suivantes :

- l'organisation du travail existante doit être aussi appliquée, ce qui implique que l'application du travail en cycle et du système de travail en équipe doit être garanti ;
- la diminution de carrière doit être prise au minimum par journée entière ou un système équivalent, à discuter au sein de l'entreprise. (Introduit: CCT 09.08.05).

4. Délais de préavis

Depuis le 1er janvier 2014, à la suite de la Loi sur le statut unique, une nouvelle réglementation est en vigueur en matière de délais de préavis. Il existe **2 possibilités** :

1) Le travailleur est entré en service **à partir** du 01.01.2014 :

Les délais de préavis d'application sont calculés selon le tableau repris au point 4.1 (exprimés en semaines).

2) Le travailleur était en service **avant** le 01.01.2014 :

- a) Pour son ancienneté **à partir** du 01.01.2014, le délai de préavis est calculé de la même manière que pour les « nouveaux travailleurs » ;
- b) Pour son ancienneté **avant** le 01.01.2014, l'ancien régime est d'application ;
- c) RCC : délais de préavis plus courts.

On fait ensuite la somme de a) et b) **ou** c) et le résultat correspond au **préavis total**.

! Comme cela signifie que pour le passé, on établit encore une distinction entre ouvriers et employés, et que cela peut représenter une différence en matière de délais de préavis, les ouvriers peuvent le cas échéant avoir droit à une **indemnité en compensation du licenciement (ICL) ou une allocation de licenciement**, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. Renseignez-vous auprès de nos collaborateurs des zones.

Vous trouverez ci-après les tableaux avec les délais de préavis selon les principes expliqués ci-dessus, dans la même chronologie.

4.1 Délais de préavis des travailleurs entrés en service à partir du 01.01.2014 et licenciés après le 01.01.2014

ancienneté du travailleur	préavis par employeur à partir 01.01.2014	préavis par travailleur à partir du 01.01.2014
de 0 < 3 mois	2 semaines	1 semaine
de 3 < 6 mois	4 semaines	2 semaines
de 6 < 9 mois	6 semaines	3 semaines
de 9 < 12 mois	7 semaines	3 semaines
de 12 < 15 mois	8 semaines	4 semaines
de 15 < 18 mois	9 semaines	4 semaines
de 18 < 21 mois	10 semaines	5 semaines
de 21 < 24 mois	11 semaines	5 semaines
de 2 < 3 ans	12 semaines	6 semaines
de 3 < 4 ans	13 semaines	6 semaines
de 4 < 5 ans	15 semaines	7 semaines
de 5 < 6 ans	18 semaines	9 semaines
de 6 < 7 ans	21 semaines	10 semaines
de 7 < 8 ans	24 semaines	12 semaines
de 8 < 9 ans	27 semaines	13 semaines
de 9 < 10 ans	30 semaines	13 semaines
de 10 < 11 ans	33 semaines	13 semaines
de 11 < 12 ans	36 semaines	13 semaines
de 12 < 13 ans	39 semaines	13 semaines
de 13 < 14 ans	42 semaines	13 semaines
de 14 < 15 ans	45 semaines	13 semaines

ancienneté du travailleur	préavis par employeur à partir 01.01.2014	préavis par travailleur à partir du 01.01.2014
de 15 < 16 ans	48 semaines	13 semaines
de 16 < 17 ans	51 semaines	13 semaines
de 17 < 18 ans	54 semaines	13 semaines
de 18 < 19 ans	57 semaines	13 semaines
de 19 < 20 ans	60 semaines	13 semaines
de 20 < 21 ans	62 semaines	13 semaines
de 21 < 22 ans	63 semaines	13 semaines
> 22 ans d'ancienneté	+ 1 semaine par année supplémentaire	13 semaines

4.2 Délais de préavis des travailleurs en service avant le 01.01.2014 et licenciés après le 01.01.2014

Le préavis est composé de deux parties :

- le délai de préavis conformément au tableau repris au point 4.1, pour l'ancienneté **après** le 01.01.2014
- +
- le délai de préavis conformément à l'ancienneté acquise **avant** le 01.01.2014, qui était de :

a) Pour les contrats de travail **existants** au 1er janvier 2012 :

ancienneté	délais de préavis s'il est donné par :	
	l'employeur	le travailleur
moins de 6 mois	28 jours calendrier	14 jours calendrier
de 6 mois jusqu'à < 5 ans	35 jours calendrier	14 jours calendrier
de 5 ans jusqu'à < 10 ans	42 jours calendrier	21 jours calendrier

ancienneté	délais de préavis s'il est donné par :	
	l'employeur	le travailleur
de 10 ans jusqu'à < 15 ans	56 jours calendrier	28 jours calendrier
de 15 ans jusqu'à < 20 ans	84 jours calendrier	42 jours calendrier
au minimum 20 ans	112 jours calendrier	56 jours calendrier

b) Pour les nouveaux contrats de travail conclus **après** le 1er janvier 2012 :

ancienneté	délais de préavis s'il est donné par :	
	l'employeur	le travailleur
moins de 6 mois	28 jours calendrier	14 jours calendrier
de 6 mois jusqu'à < 5 ans	40 jours calendrier	14 jours calendrier
de 5 ans jusqu'à < 10 ans	48 jours calendrier	21 jours calendrier
de 10 ans jusqu'à < 15 ans	64 jours calendrier	28 jours calendrier
de 15 ans jusqu'à < 20 ans	97 jours calendrier	42 jours calendrier
au minimum 20 ans	129 jours calendrier	56 jours calendrier

c) Délais de préavis en vue du départ en RCC (anciennement prépension) :

ancienneté dans l'entreprise	délais de préavis
< de 20 ans	28 jours calendrier
20 ans et +	56 jours calendrier



Il ne nous est pas possible de reprendre dans cette brochure papier l'ensemble des montants et calculs pour chaque cas de figure, c'est pourquoi pour toute question concernant votre situation personnelle, nous vous conseillons de prendre contact avec votre délégué ou votre secrétariat CGSLB qui dispose des outils nécessaires pour vous informer de vos droits.

5. Introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et horaires de nuit

Lorsque l'employeur instaure de nouveaux régimes de travail, il est tenu de fournir aux travailleurs une explication préalable et écrite sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction. Cette information est transmise aux permanents syndicaux compétents. Si elle existe, elle est donnée au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale ou à défaut à chaque travailleur individuellement.

5.1 Modalités d'application

Les travailleurs disposant d'un contrat à durée indéterminée sont seuls concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail à l'exception des contrats de travail conclus en vue du remplacement d'un travailleur absent pour cause d'accident de travail, de grossesse, de maladie ou d'interruption de carrière.

L'introduction des travailleurs dans le nouveau régime ne peut se faire que sur une base volontaire.

En ce qui concerne le travail de nuit, l'introduction des travailleurs dans ce régime ne peut se faire également que sur une base volontaire. Les travailleurs qui, avant la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise relative à l'introduction du travail de nuit, étaient occupés dans un régime de travail comportant des prestations entre 6 h 00 et 20 h 00 bénéficient d'une période d'adaptation de 3 mois pendant laquelle ils peuvent mettre un terme à leur occupation dans le nouveau régime moyennant un préavis de 7 jours. L'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail unilatéralement dès la notification de ce préavis.

5.2 Niveau de la négociation

L'introduction d'un nouveau régime de travail est négociée pour un ou plusieurs chantiers nommément désigné(s) avec la délégation syndicale et les permanents syndicaux régionaux compétents. La négociation porte sur les chantiers concernés, le régime d'organisation du temps de travail (horaires, durée, pauses, intervalles de repos, ...), les conditions de travail (notamment la rémunération) et les modalités en matière d'effet sur l'emploi.

6. Frais de déplacement à partir du 01.01.2016

6.1 Transports en commun publics par chemin de fer

En ce qui concerne les transports organisés par la SNCB, l'intervention de l'employeur est de 100% du prix brut de l'abonnement social SNCB (voyage en 2e classe, à l'exception des cartes prépayées et max. 100% des coûts pour le trajet domicile-lieu de travail).

6.2 Transports en commun publics autres que le chemin de fer

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, s'élève à 100% du prix réel du transport (à l'exception des cartes prépayées et max. 100% des coûts pour le trajet domicile-lieu de travail).

6.3 Transport en commun public combiné

Si le travailleur combine **plusieurs** moyens de transport en commun publics, ceux-ci sont remboursés à 100% (à l'exception des cartes prépayées et max. 100% des coûts domicile-lieu de travail).

6.4 Déplacements par ses propres moyens

Les travailleurs qui se déplacent avec leur moyen de transport personnel ont droit à une intervention à charge de l'employeur, dont le montant est repris dans le tableau suivant.

Montant de l'indemnité patronale – Moyens propres

km	par jour	par mois
1	1,32	21,96
2	1,48	24,6
3	1,61	26,76
4	1,76	29,28
5	1,88	31,2
6	2,02	33,6
7	2,16	36
8	2,24	37,2
9	2,38	39,6
10	2,52	42
11	2,67	44,4
12	2,78	46,2
13	2,89	48
14	3,03	50,4
15	3,14	52,2
16	3,25	54
17	3,43	57
18	3,53	58,8
19	3,68	61,2
20	3,82	63,6
21	3,9	64,8
22	4,04	67,2

Montant de l'indemnité patronale – Moyens propres

km	par jour	par mois
23	4,18	69,6
24	4,26	70,8
25	4,47	74,4
26	4,54	75,6
27	4,69	78
28	4,83	80,4
29	4,91	81,6
30	5,05	84
31–33	5,27	87,6
34–36	5,63	93,6
37–39	5,92	98,4
40–42	6,28	104,4
43–45	6,56	109,2
46–48	6,93	115,2
49–51	7,29	121,2
52–54	7,5	124,8
55–57	7,72	128,4
58–60	8,01	133,2
61–65	8,3	138
66–70	8,66	144
71–75	9,09	151,2
76–80	9,52	158,4

Montant de l'indemnité patronale – Moyens propres

km	par jour	par mois
81 – 85	9,88	164,4
86 – 90	10,32	171,6
91 – 95	10,68	177,6
96 – 100	11,04	183,6
101 – 105	11,54	192
106 – 110	11,9	198
111 – 115	12,34	205,2
116 – 120	12,77	212,4
121 – 125	13,06	217,2
126 – 130	13,49	224,4
131 – 135	13,85	230,4
136 – 140	14,28	237,6
141 – 145	14,64	243,6
146 – 150	15,22	253,2
151 – 155	15,44	256,8
156 – 160	15,87	264
161 – 165	16,23	270
166 – 170	16,66	277,2
171 – 175	17,02	283,2
176 – 180	17,46	290,4
181 – 185	17,75	295,2
186 – 190	18,25	303,6

Montant de l'indemnité patronale – Moyens propres		
km	par jour	par mois
191 – 195	18,61	309,6
196 – 200	19,04	316,8

Sur une base mensuelle, cette contribution est limitée à 90 % de la carte de train mensuelle valable pour cette distance (abonnement social SNCB).

Pour calculer la distance parcourue, l'itinéraire le plus court entre le domicile et le lieu du travail est pris en compte.

6.5 Déplacement par vélo

Les travailleurs qui se déplacent en vélo, sans moteur, ont droit à une intervention à charge de l'employeur qui correspond à 0,22 € par kilomètre. Pour le calcul de la distance, on se réfère au nombre effectif de kilomètres parcourus pour la plus petite distance entre le domicile et le lieu de travail.

Les travailleurs qui se déplacent en vélo doivent avertir leur employeur par écrit. Les employeurs peuvent à tout moment contrôler si le transport se fait effectivement en vélo.

6.6 Déplacements domicile-lieu de travail en cas de plusieurs chantiers

Lorsque les travailleurs sont occupés sur plusieurs chantiers par jour ou par semaine pour lesquels ils sont tenus de se procurer plusieurs abonnements, l'intervention patronale est due pour tous ces abonnements.

En cas d'utilisation de moyens de transport propres, le montant total de l'intervention correspond à celui prévu au point 6.4 de cette brochure.

7. Reprise du personnel suite à un transfert de contrat d'entretien

Auparavant, lorsqu'une entreprise de nettoyage perdait un chantier, le personnel perdait souvent par la même occasion son travail. C'est pourquoi, en 2001, une procédure a été créée (modifiée par CCT du 03.05.07 et du 11.06.09) afin de prévoir le transfert du personnel de l'entreprise sortante vers l'entreprise qui obtient le contrat.

Il faut répondre à certaines conditions :

- il faut qu'il y ait réadjudication du contrat ;
- les deux entreprises concernées doivent appartenir à la commission paritaire du nettoyage ;
- sur les chantiers de 3 ouvriers et plus, le travailleur doit compter 9 mois d'ancienneté sur le chantier ;
- sur les chantiers de moins de 3 ouvriers, le travailleur doit compter 24 mois de prestations sur le chantier.

Toutefois, ne sont pas repris dans l'entreprise entrante :

- les travailleurs qui acceptent une proposition de reclassement ;
- les travailleurs qui atteignent l'âge de la pension.

Pour le transfert de contrat d'entretien, les travailleurs entrent de plein droit en service dans l'entreprise qui obtient le contrat d'entretien. Ils doivent signer un contrat avec cette entreprise selon les modalités suivantes :

- pas de période d'essai ;
- maintien de l'ancienneté ;
- maintien du nombre d'heures ;
- conditions de travail minimales du secteur.

L'entreprise entrante s'engage à ne pas licencier ou diminuer le nombre d'heures de travail des ouvriers :

- reprise sur les chantiers de 3 travailleurs ou plus pendant une période de 6 mois ;
- reprise sur les chantiers de moins de 3 travailleurs pendant une période de 3 mois.

Dans ce cas, l'entreprise sortante ne donne pas de préavis aux travailleurs repris. Ceux-ci reçoivent un nouveau contrat de travail sans période d'essai, avec maintien de leur ancienneté et de leur nombre d'heures de travail. Lorsqu'un ouvrier perd sa fonction de chef d'équipe ou de brigadier à la suite d'une reprise, il recevra un **préavis de fonction**.

L'entreprise sortante peut conserver tout ou partie du personnel employé avec l'accord de celui-ci et devra en tenir informé son successeur.



La CCT concernant la reprise du personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien est **systematiquement** d'application. Par ailleurs, le **lieu** où le contrat doit être effectué est une composante essentielle du contrat commercial : si le client déménage et ensuite fait appel à un nouveau fournisseur, il s'agit d'un nouveau marché et la CCT reprise de personnel n'est **pas** d'application.

Il existe en outre trois critères qui doivent être remplis en même temps afin de pouvoir demander au nouveau fournisseur de service de reprendre le personnel de l'ancien chantier :

1. la proximité entre l'ancien et le nouveau chantier (moins de 3 km) ;
2. le nouveau et l'ancien chantier doivent se trouver sur un seul trajet pour les transports en commun ;
3. la similitude entre l'ancien et le nouveau chantier en terme de volume de travail et d'horaires.

Que se passe-t-il pour les travailleurs protégés (délégués syndicaux, (non-)élus au Conseil d'Entreprise et CPPT) ?

Pour les **travailleurs protégés**, il y a en outre des règles qui ont été créées, veuillez consulter votre délégué ou votre bureau local. Ci-dessous, vous trouverez un bref résumé :

Les travailleurs protégés restent normalement dans l'entreprise sortante. À leur demande, sous certaines conditions, ils peuvent recevoir un mandat auprès de leur délégation syndicale, ou du comité pour la prévention et la protection au travail de la société reprenneuse, sans augmenter le nombre de protégés à la date des élections sociales précédentes.

S'il n'y a pas de mandat chez le repreneur, ces travailleurs protégés peuvent quand même passer chez le repreneur à condition qu'il renonce à leur mandat dans leur ancienne entreprise et aux indemnités qui y étaient liées. Le travailleur protégé doit communiquer sa décision à l'entreprise sortante dans le même délai que tous les autres travailleurs, c.-à-d. au moment de la connaissance de la perte du contrat commercial et au plus tard au moment où l'entreprise sortante doit donner des informations à l'entreprise entrante.

! Lorsque le chantier où un délégué syndical travaille, est repris par un autre employeur, avec le personnel dont le délégué, la condition d'être occupé depuis au moins 6 mois dans l'entreprise n'est pas exigée pour pouvoir devenir délégué syndical.

Attention !

L'employeur qui perd le contrat d'entretien informe immédiatement **le secrétaire régional syndical compétent** s'il s'agit d'un chantier sur lequel travaille un travailleur protégé.

Procédure de contrôle

Toute la procédure pour contrôler toutes les étapes de la reprise d'un contrat d'entretien se fait par le Fonds social du secteur et par les partenaires sociaux ainsi que par les délégués syndicaux. Les deux entreprises doivent avertir le

conseil d'entreprise de la reprise (ou s'il n'y en a pas, la délégation syndicale ou les secrétaires syndicaux régionaux).

L'entreprise sortante doit également avertir **les travailleurs concernés**, qu'en raison de la reprise des chantiers, ils sont directement sous contrat de travail dans la société reprenneuse, **par lettre signée et au moins une semaine avant l'entrée en application du contrat commercial**.

Dans l'accord sectoriel 2011 – 2012, il a été décidé que le Fonds Social (FS) se chargerait de contrôler l'application de cette procédure dans les entreprises et que les entreprises qui ne respecteraient pas cette procédure devraient payer une amende au FS.

La CCT relative à la reprise du personnel s'applique également aux sous-secteurs (par ex. à la collecte des déchets), mais uniquement si l'on peut démontrer que les ouvriers sont affectés exclusivement au contrat relatif au transfert.

Accords de dérogations

Pour des raisons économiques, le repreneur peut conclure une CCT avec les secrétaires syndicaux régionaux, qui l'exempt complètement ou partiellement de ses obligations pour une période de 6 mois (ou 3 mois pour les chantiers de moins de 3 travailleurs) :

- pour ne pas licencier les travailleurs concernés ;
- pour ne pas diminuer le nombre d'heures des travailleurs concernés.

Sanctions

La société reprenneuse qui ne délivre pas de nouveau contrat aux travailleurs concernés par la reprise, doit verser à chaque travailleur une indemnité d'interruption. De plus, la société reprenneuse qui licencie ou diminue les heures de travail des travailleurs concernés sans dérogation dans une période de 6 mois (ou 3 mois dans les sociétés < 3 travailleurs), doit rembourser les frais au Fonds social de l'indemnité spéciale en cas de licenciement pour raisons économiques.

La société partante qui ne transmet pas les données correctes et complètes dans les délais imposés, va devoir déplacer le personnel dans la société ou va devoir rembourser au fonds social les coûts de l'indemnité spéciale en cas de licenciement pour raisons économiques.

8. Statut des délégations syndicales (CCT 19.06.03)

* L'article 4 de la CCT sectorielle stipule que les organisations syndicales représentées dans la CP peuvent prendre l'initiative de créer une délégation syndicale.

L'article 6 de cette même CCT stipule qu'un délégué syndical est désigné par l'organisation syndicale représentée dans la CP.

Sur la base de la CCT 5 du CNT (art. 7) la CGSLB aussi a le droit de demander à une entreprise d'instaurer une délégation syndicale ou de proposer des candidats, si elle a obtenu au moins un mandat au CPPT lors des précédentes élections sociales OU si elle regroupe au moins 10% du personnel syndiqué.

De manière implicite, cela signifie également que dans les entreprises où l'on décide de ne pas organiser d'élections sociales, une représentation au sein de la délégation syndicale peut en toute logique être négociée, comme c'est le cas pour les autres organes de concertation.

8.1 Composition

Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

Nombre de travailleurs dans l'entreprise	Nombre de délégués
de 20 à 40 travailleurs	1 à 2 délégués
de 41 à 100 travailleurs	2 à 4 délégués
de 101 à 250 travailleurs	4 à 6 délégués
de 251 à 400 travailleurs	6 à 8 délégués
de 401 à 1000 travailleurs	8 à 10 délégués
plus de 1000 travailleurs	1% du personnel ouvrier

Par ailleurs, les employeurs qui n'occupent pas 20 ouvriers s'engagent à entamer le dialogue avec les secrétaires régionaux syndicaux compétents et leur permettront de rencontrer les travailleurs de l'entreprise. Dans les entreprises tenues d'organiser des élections sociales, les organisations syndicales pourront désigner des délégués suppléants. Ceux-ci seront en nombre égal au nombre de délégués effectifs et seront choisis d'abord parmi les travailleurs protégés. Au cas où il ne reste plus d'ouvriers protégés par leur candidature au Conseil d'entreprise, les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire, pourront désigner d'autres ouvriers comme délégués syndicaux suppléants. Les délégués suppléants ainsi désignés auront la même protection que les délégués syndicaux effectifs.

8.2 Conditions

Pour pouvoir remplir la mission de délégué syndical, au moment de la désignation ou de l'élection, les intéressés doivent répondre aux conditions suivantes :

- être en règle avec la législation en matière d'emploi ;
- avoir au moins 21 ans (19 ans pour les délégués des jeunes, avec un maximum de 25 ans) ;
- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- être affilié(e) au syndicat qui propose la candidature ;
- ne pas se trouver en situation de préavis.

Si l'employeur veut s'opposer à la désignation ou à la candidature d'un délégué, il doit le faire (de manière motivée) dans les 8 jours ouvrables après réception de la demande. Si les parties ne se mettent pas d'accord, une tentative de conciliation au sein de la commission paritaire sera engagée. Si une conciliation s'avère impossible, le litige pourra être soumis au tribunal du travail.

Les délégués sont désignés ou élus pour la période entre deux élections sociales (en principe 4 ans), mais les mandats sont prolongés tacitement, chaque fois pour une nouvelle période.

Le mandat se termine :

- lorsqu'il arrive à échéance ;
- en cas de démission comme délégué syndical ;
- en cas de révocation par le syndicat qui a désigné/proposé le délégué ;
- en cas de départ de l'unité technique d'exploitation ;
- quand le délégué passe du statut d'ouvrier au statut d'employé ;
- en raison de comportements incompatibles avec l'exercice du mandat ;
- lorsque le délégué atteint l'âge normal de la pension.

Les membres de la délégation syndicale (effectifs et suppléants) bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés, sauf pour motifs graves ou pour cause économique ou technique à soumettre à la commission paritaire. Dans le cas du licenciement d'une personne protégée, l'employeur doit au préalable avertir la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale concernée.

En cas de certains manquements à la procédure de licenciement, l'employeur devra payer une indemnité forfaitaire pouvant aller jusqu'au montant de rémunération brute correspondant à 4 années de services (pour 20 ans d'ancienneté). Toutefois, un délégué révoqué par son organisation syndicale ne bénéficie plus de cette procédure.

Lorsque l'entreprise perd un contrat d'entretien, elle assurera la continuité des contrats de travail des travailleurs protégés en son sein. À sa demande, le délégué peut être transféré dans l'entreprise qui récupère le contrat d'entretien si des mandats sont vacants dans les organes de concertation et sans augmenter le nombre de personnes protégées dans l'entreprise.

8.3 Compétence et exercice du mandat

Les membres de la délégation syndicale ont toute une série de compétences ayant trait aux relations du travail, aux négociations en vue de conclure des CCT d'entreprise, à l'application de la législation sociale dans l'entreprise, aux CCT, au règlement de travail et aux contrats de travail individuels, à l'information et à la consultation du personnel ouvrier...Les délégués ont le droit d'être entendus

en cas de (menaces de) litiges individuels/collectifs et, dans certains cas, l'employeur à une obligation d'information préalable vis-à-vis de la délégation syndicale. À défaut d'un conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra exercer certains droits, tâches ou missions qui appartiennent normalement à ce Conseil. De même, à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale reprendra les missions incombant normalement à cet organe.

La délégation syndicale est compétente pour :

- Les atteintes aux principes fondamentaux énoncés dans l'Accord National relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- L'application de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise, des conventions collectives et des contrats individuels de louage de travail ;
- L'application au personnel de l'entreprise des taux de salaires et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur ;
- Dans le cadre du maintien de la stabilité de l'emploi, les discussions au sein de la délégation syndicale relèveront des principes suivants :
 - l'employeur tente de réaliser la continuité et la stabilité des contrats de travail au sein de son entreprise, tout en respectant les conventions collectives de travail ;
 - en cas de perte de chantier ou de diminution de prestations chez le client, l'employeur examinera toutes les possibilités de nouvelles affectations pour le personnel concerné ;
 - l'employeur s'efforcera d'offrir des emplois comprenant si possible 18h de prestations par semaine au minimum ;
 - l'employeur justifiera l'organisation de ses chantiers en fonction de données techniques si des problèmes se posent notamment dans les cas de réorganisation ou de reprise de chantier.

8.4 Fonctionnement de la délégation syndicale

Les membres de la délégation syndicale ont le droit de tenir au minimum une réunion tous les deux mois avec le chef d'entreprise ou son représentant. À la demande de la moitié de l'assemblée, des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu. Elle sera tenue dans les huit jours qui suivent la demande de réunion à laquelle aura été jointe la proposition d'ordre du jour. Les réunions ont lieu pendant les heures de travail et le temps qui y est consacré est payé comme heures de travail. Les délégués désignés pour accomplir certaines tâches disposent d'un crédit de trente heures par mois afin de réaliser lesdites tâches. Ce crédit d'heures peut varier d'une entreprise à l'autre (il peut dépasser 30 heures). Ces heures sont considérées comme des heures de travail effectif et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur. La délégation syndicale peut disposer d'un local qui sert aux permanences syndicales à certaines heures. Les délégués peuvent également visiter les chantiers.

Accord sectoriel 2014–2015 : un délégué mandataire qui doit participer à une réunion syndicale dans une autre entreprise que celle dans laquelle il est pour l'instant occupé, sera pointé en absence autorisée non payée dans l'entreprise dans laquelle il est occupé, et sera payé par l'entreprise pour laquelle il exerce son mandat.

8.5 Règlement d'un différend

Si l'intervention de la délégation syndicale ne permet pas de mettre un terme à un différend, l'examen des questions en cause est poursuivi par les représentants locaux des organisations patronales et ouvrières intéressées et représentées à la commission paritaire. Si le conflit ne trouve pas d'issue, il est renseigné au Président de la Commission paritaire qui prendra toutes les mesures pouvant amener les parties à la conciliation.

9. Institution d'un fonds de sécurité d'existence et fixation de statuts

Le Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection est géré par les employeurs et les syndicats du secteur. C'est le Fonds social qui paie les primes de fin d'année, le supplément à la prépension et certaines allocations de sécurité d'existence. Il organise certaines formations via le «centre de formation du nettoyage». Pour ce faire, il perçoit les cotisations nécessaires à son bon fonctionnement auprès des employeurs. Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement.

Le Fonds ne peut être dissous autrement que par une convention collective.

Les montants énumérés sont rattachés à l'**indice des prix** à la consommation, selon les modalités d'application en matière d'allocations de chômage. Vous pouvez consulter les montants les plus actuels sur notre site web : www.cgslb.be/fr/secteur/services-aux-entreprises.

* **Remarque importante: pour les indemnités 9.2, 9.6, et 9.7 (indemnités complémentaires de chômage):** Conformément à l'art. 94 de la loi sur le Statut Unique, cette CCT ne pourra, le cas échéant, plus être appliquée aux travailleurs licenciés à partir du 1er juillet 2015.

Ceci est le cas si le montant total de l'indemnité due sur base de la CCT est moins élevé que l'augmentation du coût du licenciement en application de la loi sur le statut unique en comparaison avec le coût du licenciement avant l'entrée en vigueur de la loi. Si le montant de la CCT dépasse l'augmentation du coût du licenciement, le travailleur a droit à la partie du montant qui dépasse (complément) l'augmentation du coût du licenciement.

Vous pouvez toujours faire une demande de complément à votre secrétariat CGSLB via un formulaire de demande du fonds social.

9.1 La prime de fin d'année

Combien ?

9% de la rémunération brute perçue entre le 01.07 et le 30.06.

Conditions

- être en service depuis au moins 60 jours ONSS dans le secteur;
- la prime doit au minimum s'élever à : salaire de janvier cat. 1A × 3 heures × 60 jours.

Assimilation

- périodes de maladie pour un montant maximum de 63,158% du salaire perdu;
- périodes de congé parental (accord sectoriel 2016);
- dès que < 60 jours dans la période de référence:
 - jeunes –21 qui > 60 jours sur deux périodes de référence successives
→ comptabiliser le nombre de jours;
 - pensionnés, prépensionnés et travailleurs licenciés obtiennent une équivalence pour le nombre de jours effectifs (< 60) encore en service pendant la période de référence dès qu'ils ont reçu une prime de fin d'année l'année précédente.
 - À partir de l'année de référence 2013–2014, donc à partir du calcul de la **prime de fin d'année 2014** : assimilation du repos d'accouchement pendant maximum 90 jours par repos (pour autant qu'il y ait eu des prestations réelles pendant la période de référence de la prime de fin d'année).

Quand et comment la recevoir ?

Au mois de décembre, vous recevez une attestation du Fonds social du nettoyage, le paiement est effectué par le Syndicat.

9.2 Indemnités complémentaires de chômage*

Pour qui ?


Le travailleur qui devient chômeur et qui a droit à aux allocations.

Combien/combien de temps ?

Depuis 2016: 2,4296 €/heure, (montant maximum 2016) pour maximum 730 h par an.

Remarque importante: cette indemnité comprend le **supplément aux allocations de chômage** dû à partir du 1er janvier 2012 en exécution de l'article 9 de la loi du 12 avril 2011 portant la prolongation des mesures de crise.

À partir du 121^e jour de suspension de l'exécution du contrat de travail pour des raisons de chômage par année calendrier, l'employeur est tenu de payer au travailleur le supplément de 2 € par jour.

 Faites aussi attention à la remarque très importante dans « divers » à la page 11.

Condition

Avoir bénéficié d'une prime de fin d'année au mois de décembre de l'année précédente. Les travailleurs qui n'avaient pas droit à une prime de fin d'année (d'après la période de référence), mais qui ont bien au cours des 12 mois précédents le licenciement touchés un salaire brut répondant aux conditions nécessaires à l'octroi d'un prime de fin d'année: ces travailleurs reçoivent pendant max. 20 semaines une indemnité complémentaire.

Comment la recevoir ?

Via un formulaire de demande à retirer au syndicat, ou via le site internet du Fonds Social, www.fsend-sfsoo.be.

Preuve livrée par

Attestation par les services de chômage du syndicat sur le formulaire de demande.

9.3 Indemnités complémentaires d'accident de travail

Combien/combien de temps ?

1/9e de l'indemnité brute payée par l'assureur pendant maximum 6 mois par accident.

Comment la recevoir ?

Via un formulaire de demande à retirer au syndicat, ou via le site internet du Fonds Social, www.fsend-sfsoo.be.

Preuve livrée par

La livraison des bordereaux de paiement par l'assureur.

En cas d'accident de travail mortel, le fonds indemnise les descendants de l'ouvrier. La veuve ou équivalent recevra 5 000 €.

9.4 Indemnités complémentaires de maladie de longue durée

Combien ?

40% de l'intervention de la mutualité, après la période de salaire garanti.

Combien de temps ?

Maximum 6 mois dès que + 6 mois d'ancienneté, maximum 12 mois dès que + 12 mois d'ancienneté.

Les contrôles médicaux peuvent être effectués dès que le conseil d'administration le juge nécessaire.

Comment la recevoir ?

Via un formulaire de demande à retirer au syndicat, ou via le site internet du Fonds Social, www.fsend-sfsoo.be.

Preuve livrée par

Attestation de la mutuelle suite au formulaire de demande ou exception.

9.5 Indemnité complémentaire en cas d'écartement préventif des femmes enceintes

Combien ?

- La mutualité intervient pour 78,237 % dans les rémunérations perdues ;
- Le Fonds intervient pour 27,816 % de l'indemnité brute payée par la mutualité (régime 6 jours/semaine).

Combien de temps ?

Maximum 6 mois à chaque écartement.

Comment la recevoir ?

Via un formulaire de demande à retirer au syndicat, ou via le site internet du Fonds Social, www.fsend-sfsoo.be.

Preuve fournie par

bordereaux de paiement du fonds pour les maladies professionnelles.

9.6 Indemnité spéciale pour les ouvriers en cas de licenciement pour raisons économiques*

Pour qui/quand ?

- a) perte d'emploi ;
- b) un horaire de travail diminué pour raisons économiques ;
- c) ou diminution du salaire de base.

Montant ?

- a) indemnité journalière qui correspond à la différence entre le salaire net de référence avant le licenciement et tout revenu net après le licenciement, avec un maximum de **14,78 €** par jour ou **384,28 €** par mois ;

! Si > 5 ans d'ancienneté dans le secteur (sans interruption), le travailleur a droit à une intervention en cas de chômage pendant max. 120 jours/an.

b) et c) indemnité journalière qui correspond à la différence entre le salaire net de référence avant le licenciement et le revenu net après le licenciement, avec un maximum de **14,78 €** par jour ou **384,28 €** par mois ;

! Le travailleur peut recevoir en même temps une indemnité pour chômage temporaire.

Combien de temps ?

Pour les cas b) et c) : 12 mois successifs ;

Pour a) : dépend de l'ancienneté dans le secteur :

Ancienneté	Période d'intervention
de 3 à 6 mois	3 mois
de 6 à 9 mois	6 mois
de 9 à 12 mois	9 mois
à partir de 12 mois	12 mois

Lors de la fermeture d'une entreprise pour arrêt d'activité du client et si un plan social a été signé et s'il est question d'un licenciement collectif pour lequel l'indemnité respective a été payée : pour les cas a) et b) : 18 mois.

Conditions

Avoir eu droit en décembre de l'année précédente à une prime de fin d'année et une ancienneté de >13 semaines consécutives dans la période de 20 semaines qui précède le licenciement.

Il existe également des modalités d'exécution par exemple en cas de cumul/compensation et les conditions de paiement déterminées par le conseil exécutif du fonds.

Comment la recevoir ?

Via un formulaire de demande à retirer au syndicat, ou via le site internet du Fonds Social, www.fsend-sfsoo.be.

9.7 Supplément spécial pour les chômeurs plus âgés sur leurs allocations de chômage *

Pour qui ?

- chômeurs + 55 ;
- travailleurs + 55 qui diminuent leurs prestations et passent à un mi-temps, presté en journées complètes.

Montant ?

Un supplément mensuel correspondant à la moitié de la différence entre l'ancien salaire net et les allocations de chômage actuelles avec un minimum de 238,62 € ou resp. 119,31 € (juin 2016).

Combien de temps ?

Jusqu'à l'âge légal de la pension.

Conditions

- Bénéficier des allocations de chômage, la preuve doit être rendue tous les trimestres ;
- Au cours des 10 dernières années, avoir reçu 5 primes de fin d'année, dont 1 dans les deux dernières années.

Cumul ?

Pas de cumul avec l'indemnité spéciale pour licenciement économique.

Comment la recevoir ?

Via un formulaire de demande à retirer au syndicat, ou via le site internet du Fonds Social, www.fsend-sfsoo.be.

9.8 Prime syndicale

Pour qui ?

Tous les travailleurs occupés dans la CP 121 pour l'année de service de référence.

Combien ?

135 € ou 1/12^e du salaire annuel global pour chaque mois ou fraction de mois (par 15 jours d'occupation) dans lesquels le travailleur était actif dans le secteur

Les travailleurs pensionnés reçoivent encore une fois la prime totale selon les mêmes modalités d'octroi que les autres travailleurs du secteur.

Assimilation

maladie à concurrence de max. 300 jours.

Comment la recevoir

En décembre, le fonds envoie à tous les travailleurs ayant été liés par un contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la CP 121, une attestation.

Le travailleur doit ensuite remettre cette attestation à son syndicat qui se chargera du paiement.

En cas de doute ou de contestation concernant le paiement de la prime et de la détermination de la qualité d'ayant droit, le conseil d'administration peut effectuer une enquête.

Disposition commune

Le travailleur ne peut faire appel à cette indemnité que si il/elle est affilié(e) à une des organisations représentants les travailleurs au niveau national (CGSLB, CSC, FGTB).

Accord sectoriel 2016

Si le plafond d'exonération de la prime syndicale est relevé pendant la durée de cet accord, le montant de la prime syndicale sera automatiquement augmenté.

9.9 Plan pension complémentaire

Le plan pension complémentaire stipule que les ouvriers du nettoyage ont le droit de recevoir une pension supplémentaire en plus de la pension légale. Seule condition pour bénéficier de la pension complémentaire : avoir travaillé au moins 156 jours sur une période de 10 ans en tant que contractuel chez un employeur du nettoyage.

Le travailleur n'intervient pas pour le financement de la pension complémentaire. C'est l'employeur qui apporte une contribution de 1,59% sur 108% des salaires payés à l'ONSS. Une partie de cette contribution ira au « fonds de solidarité », géré par le fonds social. Le fonds de solidarité permet aux survivants lors d'un décès avant l'âge de la pension/prépension de toucher 1250 €, ou encore la continuation des contributions patronales pour certaines interruptions du contrat de travail.

La pension complémentaire que vous recevrez dépend de votre salaire et du nombre d'années que vous avez travaillé dans le secteur. Les périodes au cours desquelles vous n'avez pas reçu de salaire (maladie, chômage, ...) ne sont pas comptabilisées lors de l'établissement de la pension complémentaire. À l'exception des repos d'accouchement et des congés de maternité et à condition d'avoir introduit une demande auprès du fonds social, il en va de même pour le congé parental, le congé paternel, congé pour soins palliatifs, ou congé pour soins. La pension complémentaire est payée au plus tôt au moment où la personne part en pension (anticipée). En cas de décès avant la pension, la pension complémentaire est payée aux survivants.

10. Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (anciennement prépension)

Les ouvriers qui sont licenciés peuvent, à condition d'avoir un certain âge et une certaine ancienneté – bénéficier jusqu'à l'âge de la pension, d'une indemnité complémentaire, en plus de leur allocation de chômage.

L'énumération qui suit est une reproduction de la réglementation et la législation connue au moment de l'élaboration de cette brochure. Le pacte des générations, les décisions gouvernementales en matière de fin de carrière, et les CCT sectorielles conclues dans la CP 121 en sont à la base. Les montants énumérés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, selon les modalités d'application en matière d'allocations de chômage.

Accord gouvernemental 2011

Les régimes ci-dessous restent d'application jusqu'à la fin de leur validité. Dans l'accord de gouvernement, des nouvelles règles ont été décidées. On ne parle par exemple plus de « prépension », mais de « chômage avec complément d'entreprise ». Pour les CCT conclues après le 01.01.2012, les conditions d'accès sont plus strictes, notamment en ce qui concerne l'âge de départ et l'ancienneté.

! Accord sectoriel 2016 : les partenaires sociaux se sont engagés à prolonger les CCT concernant le RCC, **quand cela était possible**.

Pour des informations plus actuelles sur les conditions d'accès et les modalités des régimes de chômage avec complément d'entreprise, veuillez contacter votre délégué(e), secrétaire permanent ou votre secrétariat CGSLB.

Remarque : Les montants énumérés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, selon les modalités d'application en matière d'allocations de

chômage. Vous pouvez consulter les montants les plus actuels sur notre site web : www.cgsלב.be/fr/secteur/services-aux-entreprises.

10.1 **RCC à 58 ans avec un passé professionnel de 40 ans** **(CCT 01.01.16 → 31.12.16)**

Pour qui/conditions ?

Les travailleurs qui au moment de la fin de leur contrat de travail sont âgés de 58 ans ou plus qui :

- peuvent bénéficier d'allocations de chômage ;
- justifient un passé professionnel de 40 ans en tant que salarié,
- qui ont reçu 5 primes de fin d'année au cours des 10 dernières années dont une au cours des deux dernières années.

Quoi/combien ?

Une indemnité complémentaire avec embauche compensatoire à charge de l'employeur. L'indemnité complémentaire correspond à la moitié de la différence entre le salaire de référence net et les allocations de chômage avec comme montant forfaitaire mensuel minimum indexé 238,62 € (juin 2016).

Le **salaire net de référence** = salaire brut annuel des 12 derniers mois, y compris la prime de fin d'année, avec un maximum de 3 862,50 € (juin 2016), moins les cotisations ONSS et le précompte professionnel.

Les employeurs s'engagent à accorder le RCC aux travailleurs qui en ont reçu l'autorisation de la part du Conseil d'administration du fonds.

10.2 **RCC à partir de 58 ans avec un passé professionnel de + de 35 ans, pour les travailleurs qui ont travaillé dans un métier lourd** **(CCT 01.01.16 → 31.12.16)**

Pour qui/conditions ?

Travailleurs qui au moment de la fin de leur contrat de travail sont âgés de 58 ans ou plus qui :

- peuvent bénéficier des allocations de chômage ;
- peuvent prouver un passé professionnel de 35 ans comme salarié ;
- avoir travaillé dans un **métier lourd*** comme décrit à l'article 2 & 2 de la CCT n° 111 : minimum 5 ou 7 an respectivement ces 10 ou 15 dernières années ;
- avoir reçu 5 primes de fin d'année au cours des 10 dernières années et une au cours des deux dernières années.

* Par métier lourd, il convient d'entendre :

- travail en équipes successives/travail de nuit
- travail en services interrompus
- travail de nuit.

Combien ?

238,62 € (juin 2016).

Le **salaires net de référence** = salaire brut annuel des 12 derniers mois, y compris la prime de fin d'année, avec un maximum de 3862,50 € (juin 2016), moins les cotisations ONSS et le précompte professionnel.

L'employeur s'engage via le « C4 prépension » à procéder au remplacement du travailleur durant la période de prépension.

10.3 RCT à partir de 58 ans avec une carrière professionnelle de plus de 33 ans, dont 20 ans en régime de nuit (CCT 01.01.15 -> 31.12.2016)

Pour qui/à quelle conditions ?

Les travailleurs qui, au moment de la fin de leur contrat de travail, sont âgés d'au moins 58 ans et qui :

- peuvent bénéficier d'allocations de chômage ;
- peuvent prouver un passé professionnel de 33 ans en tant que salarié ;
- ont travaillé 20 ans dans un régime tel que mentionné dans l'article 1 de la CCT n° 46 (régime de nuit) ;
- ont reçu 5 primes de fin d'année dans le courant de ces 10 dernières années dont au moins une lors de ces 2 dernières années.

Quel montant ?

238,62 € (juin 2016).

Le **salaire de référence net** = le salaire mensuel brut calculé sur base des 12 mois précédents, y compris la prime de fin d'année, avec un maximum de 3 862,50 € (juin 2016), dont sont déduits les cotisations ONSS et le précompte professionnel.

10.4 RCC à partir de 58 ans pour les travailleurs avec une carrière professionnelle supérieure à 35 ans et raisons d'incapacité médicale (CCT 01.01.16 → 31.12.26)

Pour qui/à quelle conditions ?

Les travailleurs qui, au moment de la fin de leur contrat de travail, sont âgés d'au moins 58 ans et qui :

- peuvent bénéficier d'allocations de chômage ;
- peuvent prouver un passé professionnel de 35 ans en tant que salarié ;
- ont reçu 5 primes de fin d'année dans le courant de ces 10 dernières années dont au moins une lors de ces 2 dernières années ;
- ont soit le statut de travailleurs moins valides reconnus par une autorité compétente, soit des problèmes physiques graves occasionnés par leur activité professionnelle (base = CCT 114 – CNT).

Quel montant ?

Vous recevez une indemnité complémentaire avec embauche compensatoire à charge de l'employeur. L'indemnité supplémentaire correspond à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage avec comme minimum une indemnité forfaitaire mensuelle indexée de 238,62 € (juin 2016).

Le **salaire de référence** : le salaire mensuel brut calcul sur base des 12 mois précédent, prime de fin d'année comprise, dont sont déduits les cotisations ONSS et le précompte professionnel.

L'employeur s'engage via le «C4 prépension» à procéder au remplacement du travailleur durant la période de prépension.

10.5 RCC à partir de 60 ans (CCT 01.01.15 → 31.12.17)

Pour qui/à quelles conditions ?

Les travailleurs qui, au moment de la fin de leur contrat de travail, sont âgés d'au moins 60 ans et qui :

- peuvent bénéficier d'allocations de chômage ;
- ont reçu 5 primes de fin d'année dans le courant de ces 10 dernières années dont au moins une lors de ces 2 dernières années ;
- peuvent prouver un passé professionnel de **40 ans pour les hommes**, et pour **les femmes** :
 - 32 ans en 2016 ;
 - 33 ans en 2017.

Quel montant ?

Une indemnité complémentaire avec embauche compensatoire à charge de l'employeur. L'indemnité supplémentaire correspond à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage avec comme minimum une indemnité forfaitaire mensuelle indexée de 238,62 € (juin 2016).

Le **salaire de référence** : le salaire mensuel brut calculé sur base des 12 mois précédent, prime de fin d'année comprise, dont sont déduits les cotisations ONSS et le précompte professionnel.

L'employeur s'engage via le «C4 prépension» à procéder au remplacement du travailleur durant la période de prépension.

15. Index

Table des matières	Page
Accident de travail (indemnité complémentaire)	67
Accueil des travailleurs	81
Chantiers (déplacements entre plusieurs –)	17, 51
Chantiers consécutifs	25
Chômage (indemnité complémentaire)	66
Chômage temporaire	27
Chômeurs plus âgés (indemnité complémentaire)	75
Congé d'ancienneté	29
Congé familial (congé pour raisons impérieuses)	36
Congé parental	34
Congé supplémentaire (conventionnel)	29
Congé thématique	34
Crédit-temps	37
Délais de préavis	41
Délégation syndicale	59
Domicile-lieu de travail	47
Durée du travail	23
Emplois fin de carrière	10
Examen médical	83
Fonds de sécurité d'existence	65

Table des matières	Page
Formation	81
Frais de déplacement	47
Frais de parking	18
Heures de transition	24
Heures supplémentaires	23
Horaire variable	26
Indemnité RGPT	16
Indexation des salaires et des primes	14
Jour de carence	37
Jours fériés	30
Maladie de longue durée (indemnité complémentaire)	68
Mesures de crise	67
Petit chômage	30
Plan pension (complémentaire –)	73
Prépension (RCC)	75
Prime de fin d'année	66
Prime syndicale	72
Primes et interventions	14
Raisons impérieuses (congé pour –)	36
Repos du dimanche (repos compensatoire)	26
Reprise de chantier	62
Salaire et allocations	13
Samedi (allocation pour prestations –)	15

Table des matières	Page
Sous-traitance	84
Stress	83
Suspension du contrat de travail	29
Temps de repos (obligatoire)	24
Travail de nuit	45
Travail en équipe	15
Travail intérimaire	21
Travail le dimanche (indemnité)	15
Vacances	29
Vêtements de travail	18

Les secrétariats CGSLB

Siège social

Boulevard Baudouin 8 | 1000 Bruxelles

tél. 02 509 16 00 | fax 02 509 16 49

website www.cgslb.be | e-mail cgslb@cgslb.be

Brabant wallon

brabant.wallon@cgslb.be

1300 Wavre

Rue des Brasseries 16

010 24 61 16

1370 Jodoigne

Chaussée de Tirlemont 19

010 81 10 13

1400 Nivelles

Rue des Vieilles Prisons 7

067 21 10 09

Zone de Bruxelles

zone.bruxelles@cgslb.be

1000 Bruxelles

Boulevard Baudouin 9

02 206 67 11

1030 Bruxelles

Chaussée de Helmet 276/2

02 242 09 57

1070 Bruxelles

Boulevard Poincaré 72

02 558 52 41/42

1082 Bruxelles

Avenue Charles Quint 408

02 466 24 60

Charleroi

charleroi@cgslb.be

6000 Charleroi

Avenue des Alliés 8

071 20 80 30

Hainaut central

hainaut.central@cgslb.be

7000 Mons

Rue des Canonniers 30 A

065 31 12 67

7100 La Louvière

Boulevard Mairaux 15

064 22 20 21

Hainaut occidental

hainaut.occidental@cgslb.be

7500 Tournai

Place Crombez 17

069 22 32 25

7700 Mouscron

Rue Aloïs Denreep 1

056 84 57 29

7780 Comines

Rue de la Gare 59 A

056 55 50 93

7800 Ath

Rue de l'Esplanade 6

068 55 36 18

7890 Ellezelles

Rue d'Audenarde 44

068 54 24 15

7900 Leuze

Grand'Rue 4-6

069 66 13 70

7971 Basècles

Rue Grande 77

069 84 43 40

Liège

4000 Liège

4040 Herstal

4300 Waremme

4500 Huy

4800 Verviers

liege@cgsלב.be

Boulevard Piercot 11

Rue de Hermée 177 D

Place Ernest Rongvaux 1 A

Avenue C. et L. Godin 5

Rue de Bruxelles 35 B

04 223 07 88

04 240 76 40

04 223 07 88

04 223 07 88

087 47 55 97

Namur-Luxembourg

5000 Namur

5060 Sambreville

6700 Arlon

namur.luxembourg@cgsלב.be

Rue Rogier 77

Rue des 2 Auvélais 1

Avenue de la Gare 1

081 23 07 93

071 74 11 32

063 21 74 54

