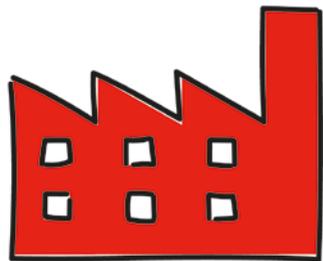


Auxiliaire pour ouvriers

CP 100

Guide sectoriel 2017 - 2018



Auxiliaire pour ouvriers

CP 100

Introduction

Cher(ère) camarade,

Tu as entre tes mains la nouvelle brochure sectorielle FGTB pour les travailleurs de la Commission paritaire auxiliaire ouvriers (CP 100). Cette brochure contient les nouvelles règles en vigueur dans le secteur, suite à l'accord sectoriel conclu pour la période 2017-2018 ainsi que des règles élémentaires de droit du travail pour lesquelles aucun accord n'a encore été conclu au sein de la CP 100.

Pour plus de lisibilité, nous avons divisé la brochure en deux parties. Dans la première partie tu peux retrouver les thèmes sur lesquels il y a une CCT sectorielle et dans la deuxième partie, les thèmes pour lesquels, faute de CCT sectorielle, c'est la réglementation générale qui s'applique.

Les salaires et conditions de travail des ouvriers repris dans la présente brochure sont d'application dans toutes les entreprises qui relèvent de la Commission Paritaire Auxiliaire Ouvriers (CP 100). Ceux-ci peuvent être améliorés via des accords d'entreprise. Pour plus d'info sur des éventuels accords d'entreprise, tu peux t'informer auprès de ta centrale syndicale locale (voir le lien vers les sites web en fin de brochure).

L'information contenue dans cette brochure est complétée par les dispositions légales en vigueur (mémento social, brochures thématiques, CCT...). Nous espérons que tu disposes ainsi d'un instrument efficace permettant d'aborder les questions et problèmes rencontrés par les travailleurs dans les entreprises de la CP 100. Les services des sections régionales ainsi que vos permanents peuvent également t'aider. N'hésite pas à faire appel à eux en cas de besoin !

Sommaire

PARTIE 1 : AVANTAGES LIÉS AU SECTEUR	7	6. LE CRÉDIT-TEMPS	18
1. INTRODUCTION	8	Le crédit-temps avec motif	18
La Commission paritaire auxiliaire 100	8	Le crédit-temps fin de carrière	18
La FGTB et la CP 100	9	7. LA CONCERTATION SOCIALE DANS VOTRE ENTREPRISE	19
2. LA RÉMUNÉRATION	10	Le statut de la délégation syndicale	19
Salaire horaire minimum sectoriel garanti	10	Schéma – Première instauration DS après les ES 2016	20
L'indexation des salaires	10	Les organes de concertation légaux	22
Salaires minimum depuis le 1 ^{er} juin 2017	10	• Le conseil d'entreprise (CE)	22
Entreprises n'appliquant pas l'index et dont les salaires sont supérieurs au salaire minimum sectoriel	11	• Le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)	22
Primes minimum d'équipes	11	PARTIE 2 : VOS DROITS EN GÉNÉRAL	25
La prime annuelle	11	1. LE CONTRAT DE TRAVAIL	26
Le paiement du salaire	12	Contrat de travail conclu pour une durée indéterminée (CDI)	26
3. DURÉE DU TRAVAIL	13	Contrat de travail conclu pour une durée déterminée (CDD)	26
La durée du travail	13	Contrat de travail pour un travail nettement défini	27
La flexibilité	13	Contrat de remplacement	27
Les heures supplémentaires	13	Contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire et contrat de travail intérimaire	28
4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE	15	2. LES JOURS FÉRIÉS	29
La formation professionnelle	15	3. LES ABSENCES DE COURTE DURÉE	30
L'accord 2017-2018 – jours de formation	15	Petit chômage	30
Qui sont les groupes à risque ?	15	Congé pour raisons impérieuses	31
5. LA FIN DE CARRIÈRE	16	4. LES VACANCES ANNUELLES	32
Les différents régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) prévus au niveau sectoriel	16	Période et durée des vacances	32
• RCC à 58 / 59 ans – travail de nuit/métiers lourds	16	Quels sont les jours assimilés	33
• RCC à 58 / 59 ans - 40 ans de carrière	16	Travailleurs à temps partiel	33
		Le pécule de vacances	33
		Vacances supplémentaires (vacances européennes)	34
		Vacances jeunes	34
		Vacances seniors	35

5. FRAIS DE DÉPLACEMENT	36
Par train	36
Autres transports en commun	39
Transport privé	39
6. SÉCURITÉ D'EXISTENCE	40
Chômage économique	40
Indemnité	41
7. MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL	42
En cas de maladie	42
En cas d'accident du travail	43
8. TRAVAIL ET MATERNITÉ / PATERNITÉ OU COPARENTALITÉ	45
En cas de grossesse	45
Congé de maternité	45
Indemnités	46
En bref	46
Congé de paternité ou coparentalité	46
9. FIN DU CONTRAT	47
Délai de préavis	47
Licenciement abusif	50
CONTACTS	51

Partie 1 : avantages liés au secteur

Dans cette partie de la brochure, tu retrouves les thèmes pour lesquels, il y a eu des discussions/accords au sein de la commission paritaire auxiliaire et pour lesquels une ou plusieurs conventions collectives de travail ont été signées.

Pour les autres thématiques, on retombe sur la réglementation générale.
Ces points sont traités dans la deuxième partie de la brochure.

1. INTRODUCTION

LA COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR OUVRIERS (CP 100)

La commission paritaire auxiliaire 100 regroupe les ouvriers et les ouvrières qui travaillent dans des entreprises n'appartenant pas (ou pas encore) à un secteur bien défini. Elle regroupe de ce fait des entreprises qui ont des activités très diverses.

La commission paritaire est l'instance dans laquelle les employeurs et les syndicats d'un secteur économique négocient des accords (conventions collectives de travail ou « CCT ») qui déterminent les conditions de travail et de salaire pour tous les travailleurs présents du secteur concerné. Ces CCT sectorielles ont, sauf exception, force de loi : l'employeur ne peut les enfreindre sans risquer une sanction.

Au total, on peut estimer que la commission paritaire 100 représente environ 18.000 ouvriers et ouvrières. La plupart des entreprises liées à cette commission paritaire n'ont pas de concertation sociale, ni conventions au niveau de l'entreprise. Ce qui renforce encore le besoin d'une commission paritaire efficace, garantissant des accords minimums.

Une grande partie des conditions de travail sont donc les conditions de travail minimales telles que fixées par la législation générale et les CCT interprofessionnelles valables pour l'ensemble des ouvriers en Belgique.

Suite aux pressions de la FGTB, depuis 2008 nous avons pu conquérir de nouveaux droits pour les ouvriers de cette CP. Des avancées significatives ont permis d'instaurer un véritable salaire horaire minimum (couplé à l'index !), qui n'intègre plus toutes les primes, dont beaucoup sont maintenant payées en sus du salaire mais également de mettre en place une prime annuelle ou encore de renforcer la démocratie en concluant une CCT statut de la délégation syndicale.

LA FGTB ET LA CP 100

La FGTB est représentée au sein de la CP 100 par 4 de ses centrales professionnelles :

- la FGTB Centrale Générale (CG)
- la FGTB Alimentation - Horeca - services (HORVAL)
- la FGTB UBT (UBT)
- la FGTB Métal (MWB).

Toutes, suivent un certain nombre d'entreprises relevant de cette CP et fonctionnent en coordination, pour rendre leur action plus efficace. La Commission Paritaire n° 114 est habilitée pour les entreprises et les ouvriers du secteur des briqueteries.

2. LA RÉMUNÉRATION

SALAIRE HORAIRE MINIMUM SECTORIEL GARANTI

Le salaire horaire minimum pour tous les ouvriers de la CP 100 n'intègre pas les primes pour conditions de travail spécifiques. Les primes pour le travail d'équipes, le travail le week-end, le travail « salissant », le travail lourd, ou la polyvalence sont payées en plus de ce salaire minimum.

Les primes portant sur une période supérieure à un mois (par ex. la prime de fin d'année) NE peuvent PAS être intégrées dans ce salaire horaire minimum et sont donc aussi payées en plus.

L'INDEXATION DES SALAIRES

Les salaires horaires minimum sectoriels suivent l'index. Autrement dit, une augmentation des prix entraîne une adaptation des salaires, à chaque fois de 2 %. Cette majoration se fait aux mêmes moments et de la même façon que pour les allocations sociales. Ces indexations sont communiquées dans nos publications et sur notre site web.

Si votre salaire est plus élevé que le salaire minimum, il n'y a cependant pas d'indexation automatique, sauf si c'est prévu dans votre CCT d'entreprise.

La FGTB continue à se battre pour une indexation automatique des salaires réels, comme dans la plupart des autres secteurs.

SALAIRES HORAIRE MINIMUM DEPUIS LE 1^{ER} JUIN 2017

Ouvriers

Age	18 ans	19 ans	20 ans	22 ans	22 ans	
Ancienneté		6 mois	12 mois	24 mois	36 mois	
Catégorie	1	2	3	4	5	
Salaire horaire €	38h	9,4894	9,7413	9,8531	9,9454	9,9751
	39h	9,2461	9,4915	9,6005	9,6904	9,7193
	40h	9,0149	9,2542	9,3604	9,4481	9,4763

Jeunes

Age	16 ans et moins	17 ans	
Pourcentage	70 %	76 %	
Salaire horaire €	38h	6,6426	7,2119
	39h	6,4723	7,0270
	40h	6,3105	6,8513

ENTREPRISES N'APPLIQUANT PAS L'INDEX ET DONT LES SALAIRES SONT SUPÉRIEURS AU SALAIRE MINIMUM SECTORIEL

• **Le salaire horaire (référence 31/12/2016) sera augmenté de 1,7 % au 1/1/2018** moyennant déduction des augmentations effectives du salaire et/ou autres avantages accordés en 2017 au niveau de l'entreprise, conformément au même coût (brut + cotisation patronale ONSS), à l'exception de bonus octroyés dans le cadre de la CCT n°90 et des augmentations salariales automatiques en application d'un barème salarial fixé collectivement au niveau de l'entreprise.

• **Le salaire horaire (référence 31/12/2017) sera augmenté de 1,2 % au 1/1/2019** moyennant déduction des augmentations effectives du salaire et/ou autres avantages accordés en 2018 au niveau de l'entreprise, conformément au même coût (brut + cotisation patronale ONSS), à l'exception de bonus octroyés dans le cadre de la CCT n° 90 et des augmentations salariales automatiques en application d'un barème salarial fixé collectivement au niveau de l'entreprise.

LES PRIMES MINIMUM D'ÉQUIPES

Prime minimum d'équipes pour un travail comportant des prestations de nuit

La CCT 49 du CNT prévoit pour tous travailleurs ayant un régime comportant des prestations entre 20H et 6H une indemnité financière horaire de 1,16 € venant s'ajouter au salaire horaire du travailleur pour les heures prestées dans cet horaire. Cette indemnité s'élève à 1,41 € pour les travailleurs âgés d'au moins 50 ans.

Cette indemnité est liée à l'indice des prix à la consommation.

LA PRIME ANNUELLE

A partir du premier janvier 2017 une prime annuelle est octroyé équivalent à **31 x le salaire horaire de base** en vigueur le 1^{er} décembre de l'année considérée (salaire horaire 38h/semaine).

Modalités :

La prime annuelle sera payée chaque année en décembre.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- être sous contrat de travail comme ouvrier au moment du paiement de la prime
- avoir une ancienneté de 6 mois au moins au moment du paiement de la prime. Toute interruption de service de 7 jours calendrier ou moins n'est pas considérée comme interruption de l'ancienneté
- pour les travailleurs à temps partiel le montant de la prime de fin d'année est adapté au prorata de leurs prestations
- le montant de la prime de annuelle est calculé au prorata des prestations effectives et assimilées (jours de vacances, jours fériés légaux, petits chômages, congé de maternité, congé de paternité, maladie professionnelle, accident de travail, journées de réduction du temps de travail, 60 jours de maladie ou d'accident) pendant l'année calendrier
- le droit à la prime annuelle calculée au prorata des prestations de l'année en cours est attribué par mois calendrier complètement presté.

La prime annuelle n'est pas d'application dans la mesure où des augmentations effectives du salaire et/ou autres avantages équivalents sont accordés en 2017-2018 au niveau de l'entreprise, conformément au même coût que la prime annuelle (brut + cotisation patronale ONSS), à l'exception de bonus

octroyés dans le cadre de la CCT n° 90 du CNT et des augmentations salariales automatiques en application d'un barème salarial fixé collectivement au niveau de l'entreprise.

Le montant des autres avantages doit être vérifiable.

Pour plus d'informations contactez la section régionale.

LE PAIEMENT DU SALAIRE

Le salaire doit être payé au moins deux fois par mois, à 16 jours d'intervalle maximum. Il s'agit d'une avance et du paiement définitif du salaire pour le mois concerné. Le salaire doit être payé au plus tard le 4^e jour ouvrable qui suit la période de travail à laquelle le paiement se rapporte. Lors de chaque paiement définitif, le travailleur doit recevoir une fiche de salaire reprenant tous les détails du calcul de son salaire et les retenues opérées.

3. LA DURÉE DU TRAVAIL

LA DURÉE DU TRAVAIL

Le régime hebdomadaire de travail est de à **38 heures effectives par semaine**, sans perte de salaire.

Certaines entreprises choisissent de travailler dans le cadre d'une semaine de 40 heures. Elles compensent dès lors cela par 12 jours de congé réduction du temps de travail ou RTT payés comme travaillé, ce qui ramène la moyenne hebdomadaire (calculée sur une année) à 38 heures.

La règle de base concernant la limite maximum par jour est de 8 heures. La commission paritaire ou l'entreprise peut encore abaisser ces limites par voie de convention collective de travail. Tous les horaires qui sont valables dans l'entreprise doivent être mentionnés dans le règlement de travail. Sauf exceptions, il est interdit de faire travailler les travailleurs en dehors des horaires qui leurs sont applicables.

La durée de chaque prestation ne peut être inférieure à 3 heures. Si tu travailles à temps partiel, la durée hebdomadaire de votre travail ne peut être inférieure à 1/3 temps de celle d'un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise (ou à défaut à celle en vigueur dans le secteur).

LA FLEXIBILITÉ

Dans un certain nombre de situations, votre employeur peut par une CCT adapter vos horaires et la durée du travail en fonction des nécessités et des besoins de son entreprise. Cela, sans devoir payer de sursalaires. C'est ce qu'on appelle les horaires flexibles.

Dans la plupart des cas où le dépassement des limites normales de la durée du travail est autorisé, des repos compensatoires doivent être accordés de sorte que la durée hebdomadaire normale de travail soit respectée en moyenne sur une période de référence.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Pour les entreprises qui occupent moins de 50 ouvriers

- Le plafond d'heures au-delà de la durée moyenne du travail durant la période de référence est porté à 156 heures
- Le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles l'ouvrier peut renoncer au repos compensatoire est fixé à 143 heures.

Pour les entreprises qui occupent 50 ouvriers ou plus

- Le plafond d'heures au-delà de la durée moyenne du travail durant la période de référence est porté à 156 heures
- Le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles l'ouvrier peut renoncer au repos compensatoire est fixé à 143 heures, pour autant qu'une convention collective de travail d'entreprise soit conclue à ce sujet et envoyée au président de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers. Les conventions collectives d'entreprise déjà conclues à ce sujet sont prolongées.

4. LA FORMATION

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Il y a une volonté de parvenir à une **formation de qualité** dans le secteur.

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à augmenter le taux de participation à la formation professionnelle pour l'ensemble du secteur de 5 %, et ce par le biais d'une offre de formations par le Fonds de formation des ouvriers de la commission paritaire auxiliaire pour ouvriers.

Au moins une fois par an, les entreprises s'engagent à présenter leur **plan de formation** d'entreprise pour les ouvriers pour discussion au Conseil d'entreprise, ou au CPPT, et donneront un aperçu des points d'attention issus de l'évaluation des formations de l'année précédente.

Les partenaires sociaux du secteur s'engagent à étendre, au moyen de la cotisation de 0,10 % en faveur des groupes à risque, l'offre de formation sectorielle existante à des formations tant liées à la fonction que générales.

Pour plus d'information sur les formations professionnelles, tu peux consulter le site du Fonds pour la formation des ouvriers : <http://opfo100.be/>

L'ACCORD 2017-2018 – NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

Entreprises occupant moins de 50 travailleurs

- entreprises occupant de 1 à 4 ouvriers : possibilité de faire appel à l'offre ouverte du Fonds de formation
- entreprises occupant de 5 à 19 ouvriers : au niveau de l'entreprise moyenne de 2 jours de formation par ETP sur la période 1/1/2017-31/12/2018
- entreprises occupant 20 ouvriers et plus : au niveau de l'entreprise moyenne de 3 jours de formation par ETP sur la période 1/1/2017-31/12/2018

Entreprises occupant 50 travailleurs et plus

- au niveau de l'entreprise moyenne de 3 jours de formation par ETP sur la période 1/1/2017-31/12/2018

QUI SONT LES GROUPES À RISQUE ?

Ce sont les travailleurs dont les qualifications ne sont pas ou risquent de ne plus être adaptées aux exigences des nouvelles technologies, dont en particulier les personnes faiblement qualifiées.

5. LA FIN DE CARRIÈRE

La brochure ne fait référence qu'aux régimes pour lesquels une CCT existe au niveau du secteur. Pour d'informations sur les possibilités de RCC, prenez toujours contact avec votre section régionale.

LES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE PRÉVUS AU NIVEAU SECTORIEL – RCC

RCC à partir de 58 / 59 ans – travail de nuit / métiers lourds

Accessible aux travailleurs licenciés ayant atteint l'âge de 58 ans en 2017 ou 59 ans en 2019 et justifiant d'un passé professionnel de 33 ans et ayant :

- soit au moins 20 ans dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit.
- soit travaillé au moins 5 ans durant les 10 dernières années ou 7 ans durant les 15 dernières années dans un métier lourd.

La CCT sectorielle est d'application jusqu'au 31.12.2018.

Pour que le travailleur puisse accéder à ce système de prépension, il faut que l'employeur adhère au régime instauré.

L'adhésion peut prendre la forme :

- d'une convention collective d'entreprise ;
- ou d'un acte d'adhésion (établi selon les règles fixées dans la CCT du 20.10.2017) ;
- ou se traduire par une modification du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.

Quelle que soit la forme de l'adhésion, le dépôt doit se faire au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

RCC à partir de 58 / 59 ans - 40 ans de carrière

Accessible aux travailleurs qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'au moins 40 ans de passé professionnel en tant que travailleur salarié et qui :

- soit sont licenciés sauf en cas de motif grave en 2017 et sont âgés de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 au moment de la fin du contrat de travail

- soit sont licenciés sauf en cas de motif grave en 2018 et sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 au moment de la fin du contrat de travail.

Le travailleur qui réunit les conditions prévues et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2018 maintient le droit à l'indemnité complémentaire.

La CCT sectorielle est d'application jusqu'au 31.12.2018.

Pour que le travailleur puisse accéder à ce système de prépension, il faut que l'employeur adhère au régime instauré. L'adhésion peut prendre la forme :

- d'une convention collective d'entreprise ;
- ou d'un acte d'adhésion (établi selon les règles fixées dans la CCT du 20.10.2017) ;
- ou se traduire par une modification du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.

Quelle que soit la forme de l'adhésion, le dépôt doit se faire au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

6. LE CRÉDIT-TEMPS

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Une CCT sectorielle prévoit jusqu'au 31.12.2019 en application de la CCT 103 du CNT le droit au crédit-temps avec motif à temps plein ou mi-temps.

Pour les ouvriers avec une ancienneté d'au moins 8 ans dans l'entreprise

Le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif est possible pour une période de maximum 36 mois.

Pour les ouvriers avec une ancienneté de moins de 8 ans dans l'entreprise

Le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif est possible pour une période de maximum 24 mois.

CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE

Travailleurs de 55 ans et +

Une CCT sectorielle prévoit jusqu'au 31.12.2018 en application de la CCT 127 du CNT le droit pour un travailleur âgé de 55 ans et + de bénéficier sans limite de durée, d'une diminution de la carrière d'1/5^e ou 1/2 temps.

Conditions : 35 ans comme travailleur salarié, métier lourd, 20 ans de travail de nuit.

Les ouvriers en crédit-temps fin de carrière ne sont pas imputés sur le seuil de 5 % d'absences simultanées.

7. LA CONCERTATION SOCIALE DANS VOTRE ENTREPRISE

Les organes de concertation sociale destinée à défendre les travailleuses et travailleurs dans les entreprises sont :

- la délégation syndicale (DS)
- le conseil d'entreprise (CE)
- le comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT).

Ces délégués au sein de ces organes de concertation bénéficient de l'apport de la FGTB à travers des formations, des informations, et un soutien logistique.

Les délégués négocient avec les permanents des conventions pour améliorer les conditions de travail et de rémunération dans l'entreprise. Ils représentent aussi leurs collègues dans les diverses instances de la FGTB.

Les délégués FGTB peuvent jouer un rôle important dans votre entreprise pour défendre vos droits et en obtenir de nouveaux.

LE STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

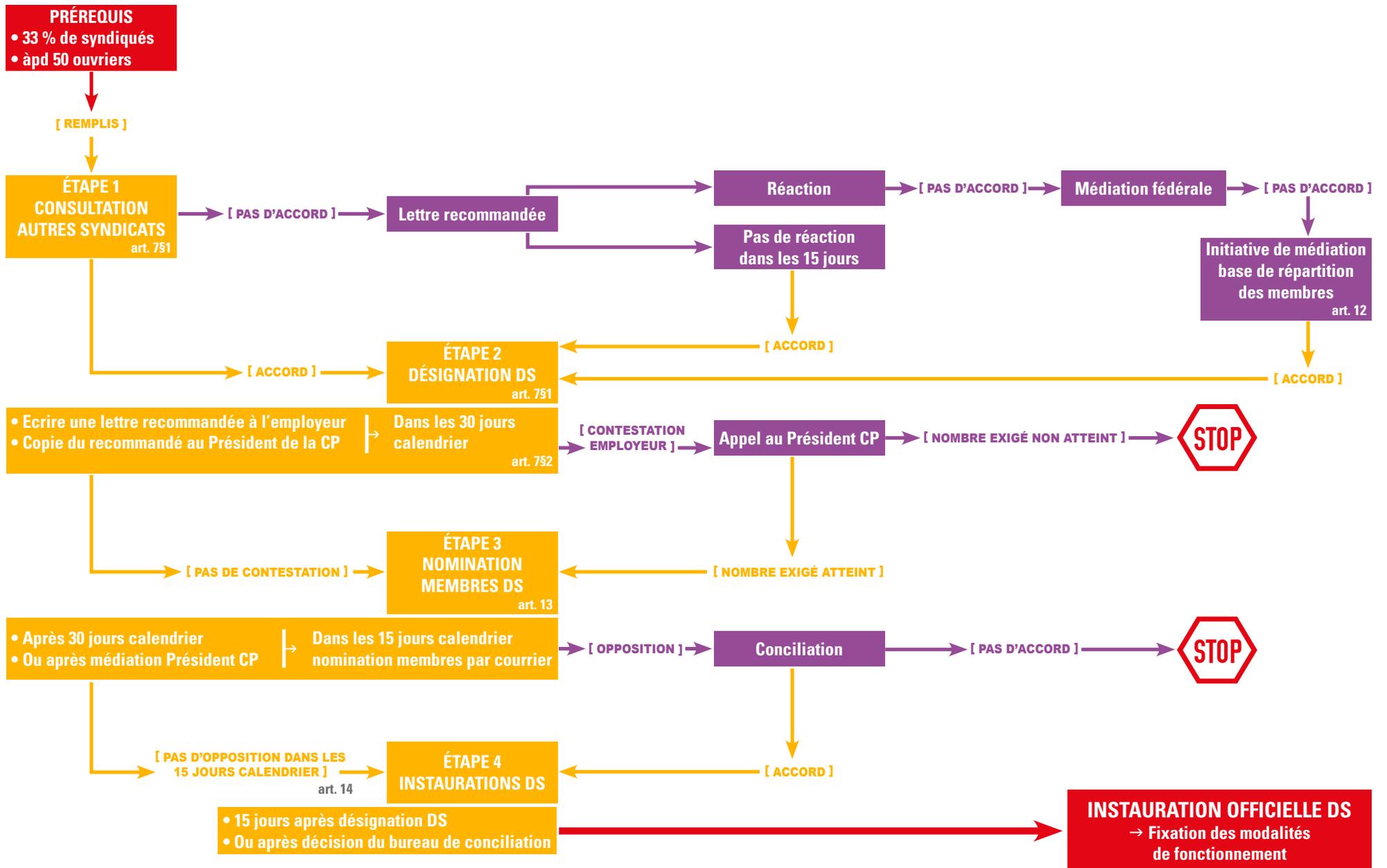
La CP 100 a conclu une CCT relative à la délégation syndicale. Les chefs d'entreprise reconnaissent à leur personnel ouvrier syndiqué, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par cette convention nationale. Il y a deux prérequis en vue de l'instauration d'une délégation syndicale :

- 33 % des ouvriers doivent être syndiqués
- L'entreprise compte au moins 50 ouvriers (CDI, CDD, travail défini).

La CCT sur le statut de la délégation syndicale étant complexe, nous avons annexé un schéma retraçant le processus d'instauration d'une délégation syndicale.

Vos permanents syndicaux locaux tiennent à disposition le texte complet de la CCT.

CP 100 – PREMIÈRE INSTAURATION DS APRÈS LES ES 2016



LES ORGANES DE CONCERTATION LÉGAUX

A côté de la délégation syndicale, il existe aussi des organes de concertation rendus obligatoires par la législation. Il s'agit du Conseil d'Entreprise (CE) et du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT).

Il s'agit d'organes de concertation paritaires, c'est-à-dire qu'ils se composent d'une délégation patronale et d'une délégation du personnel dont le nombre de représentants doit être identique. Les délégués du personnel dans ces organes sont élus lors des élections sociales qui ont lieu tous les quatre ans.

Le conseil d'entreprise (CE)

Un CE est institué dans toute entreprise du secteur privé qui occupe plus de 100 travailleuses et travailleurs mais aussi dans celles qui ont dû installer un CE lors des élections sociales précédentes et dont le nombre de travailleurs a depuis chuté entre 50 et 99.

Le conseil d'entreprise a pour mission d'élaborer et modifier le règlement de travail en vigueur dans l'entreprise, de donner des avis et formuler des suggestions sur le fonctionnement de l'entreprise (évolution de l'emploi, informations économiques et financières, formation...), et de vérifier le respect des législations qui protègent le personnel.

Le CE :

- reçoit toutes les informations et est consulté, entre autre, en ce qui concerne la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que l'emploi ;
- élabore et modifie le règlement de travail ;
- gère les œuvres sociales de l'entreprise ;
- discute de tout ce qui concerne la vie de l'entreprise, les conditions de travail, les dates de vacances, l'introduction de nouvelles technologies, les critères de licenciement, ...
- veille à l'application des lois et conventions, etc.

Le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Un CPPT est institué dans toutes les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs et a pour mission l'amélioration du bien-être du personnel (santé, sécurité, hygiène) dans les entreprises.

Il émet des avis et formule des propositions sur la politique du bien-être du personnel lors de l'exécution de leur travail. Il doit également se prononcer sur le plan global de prévention et le plan annuel d'actions établi par l'employeur. Le CPPT s'occupe également de surveiller le climat de travail. Il veille à ce qu'il y ait suffisamment d'équipement de protection et de qualité (vêtements, lunettes de sécurité, etc.) et examine les plaintes individuelles concernant la sécurité et le bien-être.

Le CPPT est un organe qui doit, entre autre :

- veiller à l'amélioration des conditions de sécurité et de santé ;
- s'occuper de la prévention des accidents de travail ;
- veiller à l'application de la médecine du travail, etc.

Partie 2 : vos droits en général

Cette partie reprends divers thématiques du droit du travail pour lesquelles pour l'instant il n'y a pas de convention sectorielle et pour lesquels le travailleur retombe donc sur la législation générale, nationale.

1. LE CONTRAT DE TRAVAIL

Un contrat de travail est un contrat conclu entre un employeur et un travailleur dans le cadre duquel le travailleur est obligé de fournir des prestations de travail sous l'autorité de l'employeur, tandis que l'employeur est obligé de payer un salaire au travailleur.

On peut distinguer également les contrats en fonction de leur durée. Un contrat de travail peut être conclu pour :

- une durée indéterminée
- un travail nettement défini ou
- une durée déterminée.

Il existe également des contrats de remplacement, des contrats pour l'exécution d'un travail temporaire (travail intérimaire, mise à disposition, ...), et des contrats pour travail d'étudiant.

CONTRAT DE TRAVAIL CONCLU POUR UNE DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Si rien n'est prévu, le contrat est automatiquement censé être conclu à durée indéterminée. Il en est de même lorsque les conditions requises pour la conclusion d'un autre type de contrat de travail ne sont pas remplies.

Il prend fin lorsqu'une des parties (le travailleur ou l'employeur) y met fin.

Un contrat écrit n'est pas obligatoire, mais il est conseillé d'en avoir un pour éviter des problèmes plus tard (preuve).

CONTRAT DE TRAVAIL CONCLU POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Ce type de contrat prévoit la date de début et de fin de l'occupation. Le contrat se termine donc automatiquement à la date mentionnée dans le contrat.

Un contrat de travail de durée déterminée doit obligatoirement être écrit au plus tard au moment de l'entrée en service.

Lorsque l'employeur et le travailleur concluent des CDD successifs, sans qu'il y ait entre eux une interruption, imputable au travailleur, ils sont censés avoir conclu un CDI.

Par ailleurs, il existe également deux possibilités de conclure légalement des CDD successifs :

- contrats de travail successifs d'une durée de deux ans maximum : l'employeur et le travailleur peuvent conclure au maximum quatre contrats de travail à durée déterminée

successifs, pour autant que la durée de chacun de ceux-ci ne soit pas inférieure à trois mois et que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas deux ans ;

- contrats de travail successifs d'une durée de trois ans maximum moyennant l'autorisation préalable du Contrôle des lois sociales, des contrats de travail successifs pour une durée déterminée peuvent être conclus, avec chaque fois une durée minimale de six mois, à condition que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas trois ans.

Le CDD prend fin automatiquement par l'arrivée du terme prévu. Aucun avertissement ou préavis n'est juridiquement requis. Dans le cas où les parties, après l'échéance du terme, continuent l'exécution du contrat, celui-ci sera soumis aux mêmes règles que celles prévues pour les CDI.

CONTRAT DE TRAVAIL POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DÉFINI

Dans ce type de contrat, c'est le travail à accomplir qui est précisé (ex : un inventaire).

Le travailleur doit disposer, avant son entrée en service, d'une description précise du travail convenu afin de pouvoir estimer de manière précise l'étendue du travail demandé et de la durée

nécessaire. Ils ont les mêmes conditions de validité (ex. : contrat écrit) que les CDD et les mêmes règles applicables en cas de contrats successifs.

Ce contrat de travail prend fin automatiquement dès l'achèvement du travail convenu, sans qu'un avertissement par une des parties ne soit nécessaire.

CONTRAT DE REMPLACEMENT

Un contrat de remplacement permet de remplacer un travailleur momentanément absent (attention : un contrat de remplacement n'est pas possible lorsque l'absence est due à un chômage économique ou résultant, d'intempéries ou en cas de grève ou de lock-out).

Un contrat de remplacement doit obligatoirement être écrit, au plus tard au moment où le travailleur commence son travail. De plus, le motif du remplacement, le nom du travailleur à remplacer et les conditions d'entrée en service doivent être repris dans le contrat.

Le contrat de remplacement peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

La durée du contrat de remplacement ne peut normalement pas excéder deux ans, sauf s'il a été conclu pour remplacer un travailleur en crédit-temps.

CONTRAT DE TRAVAIL POUR UN TRAVAIL TEMPORAIRE ET CONTRAT DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Le contrat pour un travail temporaire se conclut avec un employeur « classique » tandis que les travailleurs intérimaires sont engagés par l'agence intérimaire dans les liens d'un contrat de travail intérimaire.

Le travail intérimaire est une des formes de travail temporaire. Il est possible dans les cas suivants :

- le remplacement d'un travailleur fixe
- un surcroît temporaire du travail
- l'exécution d'un travail exceptionnel
- motif d'insertion.

L'entreprise qui occupe l'intérimaire est l'utilisateur qui donne des instructions, commande et surveille l'intérimaire pour ce qui concerne le travail convenu et les mesures de sécurité.

Il faut un contrat écrit pour chaque mission spécifique. Ce contrat doit mentionner le motif pour lequel il a été conclu.

Les travailleurs intérimaires ont droit au même salaire que les travailleurs fixes. Ils ont également droit aux autres avantages salariaux (chèques repas aux mêmes conditions, frais de transport, primes d'équipe...) applicables chez l'utilisateur.

La FGTB est à la pointe du combat pour les droits des intérimaires. N'hésitez pas à consulter le site web : www.droitsdesinterimaires.be

2. LES JOURS FÉRIÉS

Il s'agit des jours durant lesquels le travail est en principe interdit. Ils sont au nombre de 10 : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Les jours fériés sont payés de la même manière qu'un jour de travail normal. Cette rémunération normale t'est due également en cas de suspension du contrat de travail :

- pour cause de vacances annuelles ;
- pendant une période de 30 jours suivant le début de la suspension de l'exécution du contrat de travail si cette suspension est due à une maladie, un accident du travail ou maladie professionnelle, un congé de grossesse, une grève ;
- pendant une période de 14 jours suivant le début des autres suspensions en exécution, par exemple pour cause de détention préventive, de petit chômage, de congé-éducation ou de suspension du contrat de travail pour cas de force majeure.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou en cas de licenciement, tu as également droit au paiement des jours fériés.

Un jour férié coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité est remplacé par le premier jour de travail normal.

Le règlement de travail doit mentionner les dates des jours fériés et les jours de remplacement doivent être affichés avant le 15 décembre.

Travailler un jour férié n'est autorisé que dans les cas où le travail du dimanche est autorisé. Ce travail te donne alors droit à un repos compensatoire payé et, s'il s'agit d'heures supplémentaires, à un sursalaire de 100 %.

3. LES ABSENCES DE COURTE DURÉE

LE PETIT CHÔMAGE

Un travailleur a le droit de s'absenter du travail tout en conservant son salaire dans certaines circonstances particulières d'ordre privé (mariage, décès, ...). C'est ce qu'on appelle les jours de « petit chômage ».

Sont considérés comme du petit chômage :

Votre mariage	2 jours de congé
Le mariage d'un membre de votre famille proche	1 jour de congé
La naissance d'un enfant	10 jours de congé (dont 7 indemnisés par la mutuelle)
Le décès dans la famille proche	1 à 3 jours de congé , selon le degré de parenté
La participation à la fête de jeunesse laïque d'un enfant ou la communion solennelle	1 jour de congé (le jour de l'événement ou le jour habituel d'activité précédant ou suivant immédiatement l'événement si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité)

Séjour comme milicien dans un centre de recrutement ou dans un hôpital militaire	3 jours de congé maximum
Séjour comme objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un établissement hospitalier désigné	3 jours de congé maximum
Participation à un conseil de famille	1 jour de congé maximum
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	5 jours de congé maximum
Exercer des fonctions d'assesseur	5 jours de congé maximum
L'ordination ou l'entrée au couvent d'un membre de votre famille proche	1 jour de congé

LE CONGÉ POUR RAISON IMPÉRIEUSE

La réglementation reconnaît au travailleur le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses. Par raisons impérieuses, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende cette intervention impossible.

La durée de ces absences, qui doivent être préalablement notifiées à l'employeur ou, en cas d'impossibilité doivent être notifiées dans les plus brefs délais, ne peut dépasser dix jours de travail par année civile. Ces absences ne sont pas rémunérées, sauf convention contraire entre l'employeur et le travailleur.

4. LES VACANCES ANNUELLES

Un ouvrier qui a travaillé toute une année, dans une semaine de 5 jours, a droit l'année suivante à 20 jours de vacances payés.

Pour les ouvriers qui ont travaillé moins de 231 jours ou jours assimilés, le nombre de jours de vacances est diminué en proportion.

PÉRIODE ET DURÉE DES VACANCES

Régime de 5 jours par semaine

Jours prestés et assimilés	Jours de vacances
231 et +	20
221-230	19
212-220	18
202-211	17
192-201	16
182-191	15
163-181	14
154-162	13
144-153	12
135-143	11
125-134	10
106-124	9
97-105	8
87-96	7
77-86	6
67-76	5
48-66	4
39-47	3
20-38	2
10-19	1
0-9	0

En général, les vacances se prennent entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Durant cette période, les travailleurs de plus de 18 ans ont droit à 2 semaines de vacances sans interruption. Pour les

jeunes de moins de 18 ans, cette durée est de trois semaines.

Vos vacances peuvent être fractionnées. Cependant, une semaine de vacances sans interruption est obligatoire.

Certains jours ne peuvent pas coïncider avec des jours de vacances, à savoir : les jours de repos (dimanche et jours de repos compensatoire), les jours fériés payés, les jours de congé-éducation payés, les jours de repos de maternité.

Les chefs de famille doivent pouvoir prendre leurs vacances de préférence pendant les vacances scolaires.

En cas de maladie avant le début de vos vacances, les vacances peuvent être déplacées (même si une fermeture collective est prévue). Si tu tombes malade pendant vos vacances, celles-ci suivent leur cours normalement

QUELS SONT LES JOURS ASSIMILÉS ?

Les jours assimilés sont donc des jours au cours desquels le travailleur n'a pas travaillé, mais qui sont malgré tout pris en compte pour le calcul de la durée des vacances. Parmi ces jours, citons :

- accident de travail et maladie professionnelle (pendant la période d'incapacité temporaire totale) ;

- accident autre qu'un accident de travail ;
- maladie autre que maladie professionnelle ;
- journée de repos compensatoire ;
- repos de maternité ;
- grève ;
- missions syndicales ;
- chômage temporaire pour raisons économiques ;
- petit chômage.

Attention : les périodes de crédit-temps ne sont pas assimilées.

TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

Les travailleurs à temps partiel ont droit à un nombre de jours de vacances proportionnel à leurs prestations et à leur horaire de travail. En aucun cas ils n'ont droit à plus de 4 semaines de vacances annuelles s'ils ont été occupés durant toute l'année 2017. S'ils ont été occupés en partie à temps plein et en partie à temps partiel, la même règle est d'application.

LE PÉCULE DE VACANCES

Le pécule de vacances se compose du pécule simple et du pécule double. Le pécule simple est le salaire normal pour les jours où tu prends congé tandis que le pécule double est un supplément accordé en plus du salaire normal.

Le pécule de vacances brut s'élève à 15,38 % des rémunérations de base. Il s'agit des rémunérations brutes de l'exercice de vacances portées à 108 % et éventuellement augmentées d'un salaire fictif pour des journées d'inactivité assimilées à (c'est-à-dire considérées comme) des journées de travail effectif.

Sur le pécule de vacances brut, on retient :

- 13,07 % de cotisations ONSS sur le double pécule de vacances ;
- une cotisation de solidarité de 1 % ;
- un précompte fiscal.

Actuellement (en 2017), ce précompte professionnel est fixé :

- à 17,16 % du pécule imposable pour les péculs imposables < ou = 1 320 €
- à 23,22 % du pécule imposable pour les péculs imposables > 1 320 €

Le pécule de vacances est payé par virement bancaire. Pour la plupart des ouvriers, c'est l'ONVA qui effectue le paiement. Vous pouvez à tout moment via le site de l'ONVA communiquer votre numéro de compte bancaire :
<http://www.onva.be/fr/Accueil>

VACANCES SUPPLÉMENTAIRES (VACANCES EUROPÉENNES)

Le système de vacances supplémentaires aussi appelé **vacances Europe** donne droit à des jours de congés payés dès la première année si c'est votre premier emploi en Belgique ou en cas de reprise du travail, si vos prestations de l'année précédente ne te donnent pas droit aux 4 semaines légales.

VACANCES JEUNES

Le jeune qui vient de quitter l'école peut obtenir des allocations-vacances jeunes et des jours de vacances complémentaires.

Conditions :

- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'année précédente ;
- avoir travaillé au moins un mois comme salarié l'année en question ;
- être occupé comme salarié au moment où l'on prend ses vacances ;
- ne pas recevoir pour ces jours de vacances d'autres revenus professionnels ou de remplacement.

Le système est facultatif. Pour obtenir les allocations-vacances jeunes, il faut compléter un formulaire C103 vacances jeunes et le renvoyer auprès d'une permanence chômage FGTB.

Ce formulaire y est disponible à partir d'avril.

VACANCES SENIORS

Un régime de vacances seniors est accordé aux personnes qui reprennent le travail après une période d'inactivité et qui n'ont pas de droit ou qui ont des droits incomplets en matière de vacances annuelles.

Conditions :

- être âgés d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'année précédente ;
- reprendre une occupation salarié dans le secteur privé ;
- avoir été chômeur complet ou invalide dans l'année précédente.

La demande d'allocation doit être introduite auprès du bureau FGTB au plus tard à la fin du mois de février. Il faut y joindre le certificat de vacances seniors délivré en double exemplaire par l'employeur, au moment où le travailleur prend les jours de vacances seniors pour la première fois.

5. LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les interlocuteurs sociaux de la CP 100 n'ont pas encore conclu de CCT sectorielle spécifique sur les frais de déplacement. C'est donc la CCT n°19octies du CNT qui règle pour le secteur l'indemnité pour les frais de déplacement.

Néanmoins, l'accord sectoriel 2017-2018 prévoit pour la première fois qu'un groupe de travail va se pencher sur la mobilité. La FGTB espère que ce groupe de travail permettra des avancées pour le futur.

PAR TRAIN

L'employeur doit rembourser une partie du prix de la carte-train. Le montant de l'intervention patronale est fixé forfaitairement tous les deux ans, en fonction du type de titre de transport et de la distance parcourue.

Km	1 mois Carte Train Mensuelle €	3 mois Carte Train Trimestrielle €	1 an Carte Train Annuelle €	Railflex Carte Train Mi-Temps €
1	18,30	52,00	185,00	-
2	20,50	57,00	204,00	-
3	22,30	62,00	224,00	7,40
4	24,40	68,00	243,00	8,60
5	26,00	74,00	264,00	9,50
6	28,00	78,00	280,00	10,30
7	30,00	83,00	297,00	11,00
8	31,00	88,00	314,00	11,60
9	33,00	93,00	331,00	12,10
10	35,00	98,00	348,00	12,60
11	37,00	103,00	366,00	13,10
12	38,50	108,00	383,00	13,60
13	40,00	113,00	402,00	14,20
14	42,00	118,00	420,00	14,60
15	43,50	122,00	436,00	15,00
16	45,00	127,00	455,00	15,50
17	47,50	132,00	472,00	15,90
18	49,00	137,00	489,00	16,40
19	51,00	142,00	507,00	16,90
20	53,00	147,00	524,00	17,30
21	54,00	152,00	542,00	17,70
22	56,00	157,00	560,00	18,20
23	58,00	162,00	579,00	18,70
24	59,00	167,00	596,00	19,10
25	62,00	172,00	614,00	19,50
26	63,00	177,00	632,00	20,20
27	65,00	182,00	650,00	20,60
28	67,00	187,00	667,00	21,00
29	68,00	191,00	684,00	21,30
30	70,00	197,00	701,00	21,70
31-33	73,00	206,00	733,00	22,60
34-36	78,00	218,00	776,00	24,10
37 - 39	82,00	229,00	818,00	25,00
40 - 42	87,00	244,00	871,00	27,00
43 - 45	91,00	256,00	914,00	28,00

Km	1 mois	3 mois	1 an	Railflex
	Carte Train Mensuelle €	Carte Train Trimestrielle €	Carte Train Annuelle €	Carte Train Mi-Temps €
46 - 48	96,00	268,00	957,00	29,00
49 - 51	101,00	282,00	1008,00	31,00
52 - 54	104,00	291,00	1039,00	32,00
55 - 57	107,00	299,00	1070,00	33,00
58 - 60	111,00	310,00	1108,00	34,50
61 - 65	115,00	322,00	1149,00	36,00
66 - 70	120,00	336,00	1201,00	38,00
71 - 75	126,00	354,00	1265,00	40,50
76 - 80	132,00	368,00	1317,00	42,00
81 - 85	137,00	383,00	1369,00	44,50
86 - 90	143,00	400,00	1429,00	46,00
91 - 95	148,00	415,00	1481,00	47,50
96 - 100	153,00	430,00	1534,00	50,00
101 - 105	160,00	447,00	1597,00	52,00
106 - 110	165,00	462,00	1650,00	53,00
111 - 115	171,00	477,00	1703,00	55,00
116 - 120	177,00	493,00	1763,00	57,00
121 - 125	181,00	509,00	1816,00	59,00
126 - 130	187,00	524,00	1869,00	61,00
131 - 135	192,00	538,00	1922,00	62,00
136 - 140	198,00	553,00	1975,00	63,00
141 - 145	203,00	568,00	2028,00	65,00
146 - 150	211,00	592,00	2114,00	67,00
151 - 155	214,00	601,00	2146,00	-
156 - 160	220,00	615,00	2199,00	-
161 - 165	225,00	631,00	2252,00	-
166 - 170	231,00	646,00	2306,00	-
171 - 175	236,00	661,00	2359,00	-
176 - 180	242,00	676,00	2412,00	-
181 - 185	246,00	691,00	2466,00	-
186 - 190	253,00	708,00	2529,00	-
191 - 195	258,00	723,00	2583,00	-
196 - 200	264,00	738,00	2637,00	-

AUTRES TRANSPORTS EN COMMUN

L'intervention de l'employeur est obligatoire si la distance parcourue est égale ou supérieure à 5 kilomètres.

Il y a toutefois lieu d'opérer une distinction :

- lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention patronale est celle prévue pour le train mais se limite à 75 % du prix réel du transport
- lorsque le prix du transport est fixe quel que soit la distance, une intervention de 71,8 % du prix réel du transport s'applique mais celle-ci est limitée à l'intervention prévue pour le train pour une distance allant jusqu'à 7 kilomètres.

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les travailleurs est payée une fois par mois pour les travailleurs ayant un abonnement mensuel, ou à l'occasion de la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise en ce qui concerne les titres de transport qui sont valables pour une semaine.

Les travailleurs présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieure à 5 km, un moyen de transport en commun public pour se déplacer de

leur domicile à leur lieu de travail ; en outre, ils précisent, si possible, le kilométrage effectivement parcouru. Ils signaleront dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

TRANSPORT PRIVÉ

L'intervention de l'employeur dans le transport privé n'est pas obligatoire. Une telle intervention peut toutefois être réglée au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. Les secteurs et entreprises peuvent prévoir des conditions spécifiques au remboursement des frais de transport privé (comme par exemple un pourcentage d'intervention patronale supérieur à l'intervention légale dans le prix de la carte-train, ...).

6. SÉCURITÉ D'EXISTENCE

CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

En cas de manque de travail résultant de causes économiques, ou « chômage économique », l'employeur peut suspendre l'exécution du contrat de travail ou réduire les prestations des travailleurs qu'il occupe sous le statut d'ouvrier. Les causes économiques doivent être conjoncturelles et non structurelles.

Concrètement, l'employeur informe, par affichage ou par notification écrite individuelle, les travailleurs qu'il les met en chômage en raison d'un manque de travail pour cause économique durant une période déterminée.

Pendant cette période de suspension ou, en ce qui concerne les jours non prestés dans le régime de travail à temps réduit, l'employeur est dispensé de rémunérer le travailleur ; c'est alors l'Office national de l'Emploi qui prend en charge l'indemnisation du travailleur.

Tableau récapitulatif du régime légal

Régime	Durée maximale
Suspension totale	4 semaines
Au moins 3 jours de travail / semaine	Pas de limite
Moins de 3 jours de travail / semaine	3 mois
Une semaine complète de travail et une semaine avec un ou plusieurs jours d'arrêt de travail	Pas de limite
Une semaine avec au moins 2 jours de travail et une semaine d'arrêt total du travail	3 mois
Une semaine avec moins de deux jours de travail et une semaine d'arrêt total	4 semaines

INDEMNITÉ

Le travailleur peut, à certaines conditions, percevoir un revenu de remplacement pour ces jours d'inactivité (chômage temporaire). Il s'agit d'une allocation de chômage.

Le montant de l'allocation dépendra de 2 éléments : la rémunération normale et la situation familiale.

L'employeur doit verser une **indemnité complémentaire** pour chaque jour de suspension du contrat pour cause de chômage économique, intempérie ou technique (il n'y a donc pas de limite dans le temps). Le montant minimum est fixé à **2 €/jour** d'inactivité.

Pour bénéficier du paiement effectif de cette indemnité, une série de conditions doivent être remplies. Prends contact avec ta section locale FGTB pour plus d'information.

7. MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

EN CAS DE MALADIE

Tu dois avertir immédiatement votre employeur de votre impossibilité de travailler.

Le certificat médical doit être envoyé ou le déposé, à votre entreprise dans les deux jours ouvrables qui suivent le début de votre incapacité de travail (sauf si des exceptions sont prévues dans une convention collective ou le règlement de travail).

Médecin contrôle

Votre employeur a le droit de faire appel à un médecin qu'il rémunère afin de t'examiner. L'examen a généralement lieu à votre domicile. Si tu es convoqué à l'extérieur, tu ne dois pas t'y rendre si ton médecin traitant estime que tu n'es pas à même de te déplacer. Si tu te rends chez le médecin-contrôle, tu peux demander le remboursement de tes frais de déplacement. Le médecin-contrôle doit constater si tu es apte à travailler ou non. Il est tenu au secret médical et ne peut rien communiquer d'autre sur ton état de santé.

Salaire garanti

Tu gardes en règle générale votre rémunération normale pendant 30 jours en cas d'incapacité de travail, pour autant que tu aies au moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Si tu es en période d'essai ou en contrat à durée déterminée de moins de trois mois, les règles sont plus complexes. Prends contact avec votre délégué ou votre permanent pour plus d'information à ce sujet.

Incapacité de plus de 30 jours

Si tu rechutes dans les 14 jours de la fin de la première incapacité et que tu as épuisé lors de ta précédente incapacité vos 30 jours de revenu garanti, ton employeur ne te doit rien.

Tu dois alors directement t'adresser à la mutuelle. Si tu n'as pas épuisé tes 30 jours, tu as droit au solde de jours restants.

Mais en cas de rechutes successives (avec des intervalles de guérison inférieurs à 14 jours), ton employeur ne devra jamais te payer plus de 30 jours de rémunération.

Après la période de salaire garanti, c'est la mutuelle qui prend en charge les indemnités et ce, sous certaines conditions.

EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Définition

Tout accident survenant pendant l'exécution du contrat de travail est un accident du travail. Cette définition s'applique si tu peux démontrer que tu étais sous l'autorité de ton employeur. Donc, les accidents survenant pendant les pauses sont également des accidents du travail.

En cas d'accident, tu bénéficies de la présomption qu'il s'agit d'un accident du travail. C'est à l'assureur d'éventuellement fournir la preuve contraire.

Si l'accident survient sur le chemin normal du travail, il est également considéré comme accident professionnel.

Il est vivement conseillé de déclarer immédiatement l'accident à ton employeur. Même s'il y a un doute sur le fait d'être reconnu comme accident du travail.

En tout cas, cette déclaration permet de bénéficier des indemnités d'assurance-maladie.

Démarches

L'accident doit être déclaré dans les 8 jours à l'assureur par votre employeur, certificat médical à l'appui.

Il faut, dès lors, avertir rapidement votre employeur en cas d'accident.

Il t'est également conseillé de faire constater l'accident par des témoins, d'autant plus s'il s'est déroulé en dehors de l'entreprise.

Il est préférable d'envoyer également à la mutuelle le document « confidentiel » rempli par le médecin qui soigné la victime ; s'il y a litige avec l'assurance, elle indemniserait en attendant la décision finale. Si l'accident est « reconnu », la mutuelle se fera rembourser après, par l'assurance.

Votre employeur est obligé de souscrire une assurance « accidents du travail » pour son personnel. C'est donc cette assurance qui interviendra en cas d'accident du travail.

La réparation concerne en principe tous les soins de santé, la perte de revenu et, en cas de décès, les frais d'enterrement. L'assureur est tenu de payer les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation occasionnés par l'accident du travail. Tu dois également être indemnisé pour l'achat de prothèses et d'appareils orthopédiques. De même, tes frais de déplacements occasionnés par l'accident (ambulance, ...) doivent t'être remboursés.

En cas d'hospitalisation

Si tu habites à plus de 20 km de l'entreprise, elle a le choix du médecin et de l'hôpital.

Si ce n'est pas le cas, deux possibilités se présentent :

1) *Le choix du médecin et de l'hôpital n'est pas possible si :*

- L'employeur a désigné un service hospitalier
- Il a en plus désigné au moins trois médecins à qui la victime peut s'adresser
- Les noms des médecins et du service hospitalier sont inscrits dans le règlement de travail remis à chaque travailleur à l'embauche. Dans ce cas, la victime peut quand même désigner, en plus, un médecin qui a sa confiance, et qui contrôle le traitement qu'elle reçoit. Il sera payé à 90 % par l'assurance. Les 10 % restants sont à la charge de la victime.

2) *Le choix du médecin et de l'hôpital est possible si :*

- L'employeur n'a pas désigné un service hospitalier.
- Le règlement de travail ne mentionne rien.

Dans ce cas, l'assurance peut envoyer un médecin de son choix qui contrôlera le traitement.

Si l'incapacité temporaire est reconnue comme accident de travail par l'assurance, tu recevras après 4 semaines 90 % de ton salaire de référence (salaire perçu l'année précédente).

Maladie professionnelle

Lorsque qu'une maladie professionnelle est suspectée et que tu as été exposé à un risque professionnel pouvant provoquer cette maladie elle peut faire l'objet d'une indemnisation.

Un exemple : tu as travaillé (ou travaille) dans l'industrie du bois et souffre d'allergie respiratoire.

Si cette affection figure sur la liste belge des maladies professionnelles reconnues la victime sera indemnisée par le Fonds des Maladies Professionnelles (FEDRIS)

Quand une maladie est suspectée être causée par le travail, une demande doit être introduite.

La demande se fait en remplissant 2 formulaires (503 et 501) disponibles en ligne sur le site internet de FEDRIS (www.fedris.be)

- Le Formulaire 501 doit être rempli, daté et signé par toi
- Le formulaire 503 doit être rempli, daté et signé par ton médecin.

8. TRAVAIL ET MATERNITÉ – PATERNITÉ OU COPARENTALITÉ

EN CAS DE GROSSESSE

Prévies ton employeur le plus tôt possible en cas de grossesse afin de bénéficier de la protection contre le licenciement en tant que travailleuse enceinte.

Au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement, tu dois remettre à ton employeur une attestation médicale. Sur celle-ci doit figurer la confirmation de ta grossesse, mais aussi la date présumée de l'accouchement.

Dès qu'il a pris connaissance de ton état de grossesse ou d'allaitement, ton employeur doit :

- soit aménager provisoirement les conditions de travail ;
- soit t' affecter à un autre poste de travail compatible avec ton état ;
- soit suspendre l'exécution du contrat de travail.

Les femmes enceintes (ou allaitant) ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires.

La loi interdit de faire exécuter des travaux dangereux pour la mère et l'enfant. Plus précisément, tu ne peux pas :

- être en contact avec des produits nocifs ;
- effectuer de la manutention manuelle de charges ;
- travailler dans des températures chaudes supérieures à 30 degrés ;
- effectuer des travaux manuels de terrassement, de fouille, ...
- travailler dans les caissons à air comprimé.

CONGÉ DE MATERNITÉ

La durée totale du congé de maternité est de 15 semaines (17 semaines en cas de naissances multiples).

En ce qui concerne le congé prénatal, droit à :

- 5 semaines facultatives (qui peuvent être reportées, après l'accouchement, entièrement ou partiellement) ;
- 1 semaine obligatoire (si le congé n'est pas pris, il ne peut pas être reporté après la naissance).

Le congé postnatal, quant à lui, compte 9 semaines obligatoires après la naissance (plus le report éventuel des 5 semaines prénatales).

INDEMNITÉ

Pendant toute la période du congé de maternité une indemnité de grossesse est payée par la mutuelle. Pour les 30 premiers jours, elle s'élève à 82 % du salaire brut journalier (sans plafond). À partir du 31^e jour calendrier, elle s'élève à 75 % du salaire brut.

EN BREF

* En cas de grossesse :

- envoyer un certificat médical à l'employeur ;
- au début du congé de maternité : prévenir l'employeur de la date à laquelle on souhaite arrêter de travailler ;
- envoyer un certificat médical à la mutuelle. Celle-ci renverra une feuille de renseignements à compléter et à renvoyer rapidement. C'est sur cette base qu'elle paiera l'indemnité de maternité.

* Si le congé de maternité survient de façon impromptue (à cause d'un incident de grossesse, ou d'une naissance prématurée), il faut immédiatement envoyer un certificat médical à l'employeur et à la mutuelle ;

* A la reprise du travail (dans les 8 jours qui suivent la fin du repos de maternité), il faut prévenir la mutuelle de la reprise du travail (l'employeur doit remettre une attestation).

CONGÉ DE PATERNITÉ OU COPARENTALITÉ

Le travailleur a droit à 10 jours de congé de paternité ou de coparentalité. L'employeur paye le salaire complet pour les 3 premiers jours du congé et la mutualité intervient à 82 % du salaire brut pour les 7 jours suivants plafonné.

Le montant maximal de l'indemnité pendant un congé de paternité ou de coparentalité, par jour est de 113,68 € bruts.

9. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un contrat de travail ne peut pas être rompu du jour au lendemain, sauf de commun accord, en cas de force majeure ou pour motif grave.

Un contrat de travail à durée indéterminée ne peut être rompu que si certaines règles sont suivies.

Il faut aussi respecter un « délai de préavis ».

Lorsque l'employeur licencie un travailleur, il doit le faire par un écrit, en indiquant le début et la durée du délai de préavis. Ce courrier doit être envoyé par recommandé ou être remis par un huissier.

DÉLAI DE PRÉAVIS

En cas de licenciement, prenez toujours contact avec votre délégué syndical ou votre section. Y compris lorsque tu souhaites démissionner.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le statut unique entre ouvriers et employés est d'application en ce qui concerne les délais de préavis, le jour de carence ainsi que les mesures d'accompagnement. Cette loi marque des avancées avec l'augmentation des préavis pour les ouvriers et la suppression du jour de carence mais certains points sont inacceptables.

Ce qui a changé pour les ouvriers

Exception faite de quelques secteurs, il n'y a plus qu'un **seul système de préavis en cas de licenciement** pour tous les ouvriers et pour tous les employés .

Pour l'ensemble des travailleurs, ouvriers ou employés, le préavis est calculé en semaines par période (trimestre ou année) entamée.

Le préavis court, désormais, dès le lundi qui suit sa notification au travailleur.

Comment dois-tu calculer votre délai de préavis ?

1. Pour les travailleurs engagés (et licenciés) après le 1^{er} janvier 2014 : des nouveaux délais - applicables à tous les travailleurs - sont directement d'application.
2. Pour les travailleurs engagés avant le 31 décembre 2013 et licenciés après le 1^{er} janvier 2014, un petit calcul est nécessaire.

1^{ère} étape :

L'ancienneté constituée

- soit avant le 1/1/2012 ;
- soit entre le 1/1/2012 et le 31.12.2013 reste acquise sur base des anciens délais.

C'est ce qu'on appelle « le sac à dos » ou la « partie 1 ».

2^e étape :

Il faudra ajouter à ce « sac à dos / partie 1 », l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 sur base des nouveaux délais de préavis. Celui-ci sera calculé comme si le travailleur était engagé au 1^{er} janvier 2014. C'est la « partie 2 ».

3^e étape :

En additionnant la « partie 1 » à la « partie 2 », tu obtiens le délai de préavis qui sera appliqué.

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS :

Ancienneté constituée avant le 1/1/2012 = CCT 75

Ancienneté dans l'entreprise	Délai de préavis
de 6 mois mais < à 5 ans	35 jours
de 5 ans mais < à 10 ans	42 jours
de 10 ans mais < à 15 ans	56 jours
de 15 ans mais < à 20 ans	84 jours
de 20 ans ou >	112 jours

Ancienneté constituée entre le 1/1/2012 et le 31/12/2013

Ancienneté dans l'entreprise	Délai de préavis
< à 6 mois	28 jours
de 6 mois mais < à 5 ans	40 jours
de 5 ans mais < à 10 ans	48 jours
de 10 ans mais < à 15 ans	64 jours
de 15 ans mais < à 20 ans	97 jours
de 20 ans ou >	129 jours

Ancienneté constituée à partir du 1/1/2014

Ancienneté	Nombre de semaines de préavis par l'employeur	Nombre de semaines de préavis par le travailleur
< 3 m	2	1
>= 3 m et < 6 m	4	2
>= 6 m et < 9 m	6	3
>= 9 m et < 12 m	7	
>= 12 m et < 15 m	8	4
>= 15 m et < 18 m	9	
>= 18 m et < 21 m	10	5
>= 21 m et < 24 m	11	
>= 2 a et < 3 a	12	6
>= 3 a et < 4 a	13	
>= 4 a et < 5 a	15	7
>= 5 a et < 6 a	18	
>= 6 a et < 7 a	21	9
>= 7 a et < 8 a	24	
>= 8 a et < 9 a	27	12
>= 9 a et < 10 a	30	
>= 10 a et < 11 a	33	13 (= max.)
>= 11 a et < 12 a	36	
>= 12 a et < 13 a	39	
>= 13 a et < 14 a	42	
>= 14 a et < 15 a	45	
>= 15 a et < 16 a	48	
>= 16 a et < 17 a	51	
>= 17 a et < 18 a	54	
>= 18 a et < 19 a	57	
>= 19 a et < 20 a	60	
>= 20 a et < 21 a	62	
>= 21 a et < 22 a	63	
>= 22 a et < 23 a	64	
	+1 par année	

Base légale : article 37/2 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail
Source : ONEM : Direction Réglementation du chômage et contentieux.

PROGRAMME FGTB DE CALCUL DU PRÉAVIS

Afin pouvoir calculer facilement les délais de préavis (ainsi que leur éventuel droit à l'Indemnité en compensation du licenciement), la FGTB a élaboré un module de calcul très simple d'utilisation que tu peux retrouver sur : <http://www.fgtb.be/web/guest/preavis>.

Démission

En cas de démission ce sont ce sont les mêmes principes de calcul qui s'appliquent mais les délais sont raccourcis. Tant pour les travailleurs engagés avant 2014, que pour ceux engagés après cette date, un maximum de 13 semaines de préavis est prévu.

La période d'essai

Depuis le 1^{er} janvier 2014, la clause d'essai est supprimée. Il n'y a donc plus de période d'essai.

LE LICENCIEMENT DOIT ÊTRE MOTIVÉ – CCT 109

Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. L'employeur est tenu de répondre par écrit à la demande.

ATTENTION :

Tu as droit à des allocations de chômage que si le chômage est involontaire. Ne cèdes pas à la pression de votre employeur qui voudrait votre démission ou terminer le contrat de manière concertée si tu n'es pas d'accord. Dans ces deux derniers cas le risque est de perdre ton droit aux allocations de chômage.

Si ton employeur te licencie, prend contact avec ta section, qui s'occupera de ton dossier chômage et te conseillera en cas de procédure d'outplacement.

CONTACTS

En tant que membre de la FGTB, tu es affilié à une **section** (en fonction de ton domicile) et à une **centrale professionnelle**. La centrale défend les intérêts du secteur auquel tu appartiens.

Tant les délégués, que les bureaux locaux et les secrétaires régionaux sont des points de référence.

Tu peux là aussi recevoir de l'information générale, des conseils et des services sur des questions sociales. Chaque section FGTB a un service de droit social.

Chaque membre a droit gratuitement aux informations juridiques. Le service de droit social défend également les travailleurs devant le tribunal du travail.

LA FGTB, UN SYNDICAT QUI DÉFEND TOUS LES TRAVAILLEURS

La FGTB est un syndicat qui défend un projet de société. Elle travaille au jour le jour à plus de justice sociale, à une meilleure répartition des richesses, à plus d'égalité dans le monde du travail. Elle veille aussi à pouvoir répondre aux préoccupations et inquiétudes de chacun des travailleurs, tout en défendant un projet de société collectif, solidaire et non corporatiste.

Organisation fédérale, la FGTB veut maintenir une sécurité sociale, une concertation sociale et un droit de travail forts, au niveau fédéral.

Notre syndicat compte aujourd'hui 1.517.500 membres.

A la FGTB, nous défendons un monde du travail qui place au centre les préoccupations sociales et l'intérêt du travailleur. Nous refusons un système économique et financier du tout au profit.

Consulte le site de la FGTB :
<http://www.fgtb.be>



Auxiliaire pour ouvriers

CP 100

Plus d'infos ?

www.fgtb.be