

# Commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200)

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

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

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

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

## **Table des matières**

<b>1</b>	<b>Champ de compétence</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Rémunération</b>	<b>3</b>
2.1	Barème salarial (brut)	3
2.1.1	BAREME I : à partir de 1 <sup>ère</sup> année d'entrée en service	3
2.1.2	BAREME II: employés actifs depuis 1 an dans la même entreprise	5
2.1.3	Employés de moins de 21 ans	8
2.1.4	Etudiants de moins de 21 ans	8
2.1.5	Gerants et demarcheurs	8
2.1.6	Représentants de commerce	9
2.1.7	Revenu minimum mensuel moyen garanti	9
2.1.8	Classification des fonctions et ancienneté	10
2.2	Primes/Indemnités	13
	Prime de fin d'année	13
	Prime annuelle	15
<b>3</b>	<b>Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture</b>	<b>17</b>
	Frais de transport	17
<b>4</b>	<b>Durée du travail</b>	<b>25</b>

# 1 Champ de compétence

La CP 218 est abrogée le 01/04/2015.

Par la CCT du 01/04/2015 (126.638/CO/200- AR 23/08/2015- MB 01/10/2015), la CP 200 reprend les droits et obligations de la CP 218 dans le cadre du passage des employeurs et employés y liés à la CP 200. Les CCT et autres accords de la CP 218 sont transférés à la CP 200. Ils sont donc intégralement applicables au niveau de la CP 200 et lient les employeurs et travailleurs ressortissant à la CP 200.

La présente fiche est valable pour les entreprises qui, pour les activités exercées en Belgique, ressortissent à la Commission paritaire auxiliaire pour employés.

1.

## **Institution et modifications**

(0)	A.R. 04/11/1974	M.B. 19/12/1974
(1)	A.R. 13/06/1999	M.B. 22/09/1999
(2)	A.R. 30/11/1999	M.B. 12/01/2000
(3)	A.R. 27/01/2008	M.B. 27/02/2008
(4)	A.R. 07/12/2008	M.B. 14/01/2009
(5)	A.R. 10/04/2014	M.B. 25/04/2014

## **Article 1er**

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs, à savoir pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et qui ne relèvent pas d'une commission paritaire particulière, ni de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand et pour leurs employeurs.

La Commission paritaire auxiliaire pour employés n'est pas compétente pour les travailleurs occupés par :

- les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ainsi que les organisations professionnelles qui sont affiliées à ou qui font partie de ces organisations représentatives ;
- les sections provinciales, régionales ou locales juridiquement distinctes des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs susmentionnées, pour autant que leurs activités consistent en la participation à la concertation sociale ;
- les organisations représentatives d'employeurs qui sont membres du "Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen", du Conseil Economique et Social de Wallonie, du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale ou du "Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens" ;
- les organisations européennes reconnues de travailleurs et d'employeurs visées à l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, ainsi que les membres des organisations interprofessionnelles des travailleurs et des employeurs qui y sont reprises

2.

## 2 Rémunération

### 2.1 Barème salarial (brut)

#### **Janvier 2023 : Indexation de 11,08%**

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

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

*CCT du 09/06/2016 (134.420) – AR 13/05/2017 – MB 27/06/2017  
La CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour une durée indéterminée*

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

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

Expérience (années)	Classe			
	A	B	C	D
0	2.087,57	2.174,56	2.205,31	2.378,83
1	2.093,87	2.187,03	2.205,31	2.394,57
2	2.100,11	2.199,52	2.255,04	2.410,03
3	2.106,42	2.212,10	2.298,76	2.425,82
4	2.112,78	2.229,07	2.342,47	2.487,01
5	2.118,96	2.246,33	2.386,32	2.541,43
6	2.125,25	2.259,37	2.430,05	2.595,78
7	2.131,46	2.291,99	2.473,92	2.650,02
8	2.138,18	2.324,69	2.517,82	2.704,43
9	2.155,52	2.357,26	2.561,69	2.758,51
10	2.172,94	2.390,07	2.605,42	2.813,15



Expérience (années)	Classe			
	A	B	C	D
11	2.187,74	2.417,69	2.649,26	2.867,25
12	2.202,40	2.444,98	2.693,03	2.921,75
13	2.217,29	2.472,61	2.727,63	2.976,00
14	2.231,84	2.499,97	2.762,11	3.030,38
15	2.246,33	2.527,52	2.796,72	3.076,04
16	2.260,73	2.536,43	2.831,20	3.121,66
17	2.275,19	2.545,27	2.865,76	3.167,26
18	2.289,64	2.554,31	2.875,60	3.212,98
19	2.289,64	2.563,19	2.885,49	3.258,67
20	2.289,64	2.572,14	2.895,42	3.274,84
21	2.289,64	2.581,23	2.905,53	3.291,10
22	2.289,64	2.590,03	2.915,48	3.307,36
23	2.289,64	2.598,98	2.925,65	3.323,46
24	2.289,64	2.607,91	2.935,61	3.339,51
25	2.289,64	2.616,80	2.945,80	3.355,58
26	2.289,64	2.625,75	2.955,80	3.371,70



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

Expérience (années)	Classe			
	A	B	C	D
1	2.150,39	2.246,06	2.264,85	2.459,21
2	2.156,80	2.258,90	2.315,94	2.475,10
3	2.163,29	2.271,82	2.360,81	2.491,29
4	2.169,49	2.289,09	2.405,83	2.554,54
5	2.175,86	2.306,90	2.450,96	2.610,60
6	2.182,17	2.320,34	2.495,89	2.666,42
7	2.188,60	2.353,86	2.541,07	2.722,35
8	2.195,66	2.387,59	2.586,27	2.778,21
9	2.213,46	2.421,07	2.631,35	2.834,00
10	2.231,39	2.454,82	2.676,46	2.890,09
11	2.246,66	2.483,20	2.721,47	2.945,87
12	2.261,72	2.511,26	2.766,47	3.001,85
13	2.276,99	2.539,68	2.802,07	3.057,75
14	2.291,99	2.567,91	2.837,51	3.113,71
15	2.306,90	2.596,15	2.873,11	3.160,67
16	2.321,70	2.605,33	2.908,67	3.207,55
17	2.336,51	2.614,45	2.944,25	3.254,56
18	2.351,33	2.623,78	2.954,33	3.301,52
19	2.351,33	2.632,96	2.964,49	3.348,56
20	2.351,33	2.642,20	2.974,78	3.365,22

Expérience (années)	Classe			
	A	B	C	D
21	2.351,33	2.651,35	2.985,15	3.381,91
22	2.351,33	2.660,49	2.995,36	3.398,62
23	2.351,33	2.669,83	3.005,91	3.415,30
24	2.351,33	2.678,93	3.016,20	3.431,79
25	2.351,33	2.688,09	3.026,67	3.448,24
26	2.351,33	2.697,24	3.036,90	3.464,89

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

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

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

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

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

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

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

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

- les périodes d'incapacité de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail, avec un maximum de 3 ans ;
- les périodes de crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques, telles que prévues à l'article 4 de la CCT n° 103, et pour autant que des allocations ONEm sont octroyées et de congé thématique (congé parental, assistance et soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins palliatifs), avec un maximum de 3 ans ;
- les périodes de crédit-temps à temps plein sans raisons thématiques pour autant que des allocations ONEm sont octroyées, avec un maximum de 1 an ;
- les périodes de congé de maternité ;
- les périodes de congé prophylactique ;
- les périodes de congé de paternité ;
- les périodes résultant de l'application des mesures de crise telles que prévues par la loi du 19/07/2009 ;

- les autres périodes de suspension complète du contrat de travail, telles que définies dans la loi du 03/07/1978, avec maintien de la rémunération.

Les périodes suivantes en dehors de la suspension du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :

- les périodes de chômage complet indemnisé, avec un maximum de 1 an pour les chômeurs indemnisés qui comptent moins de 15 ans d'expérience professionnelle et un maximum de 2 ans pour les chômeurs indemnisés qui comptent plus de 15 ans d'expérience professionnelle.

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

Commentaire :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



### 2.1.3 Employés de moins de 21 ans

Pourcentage du salaire à 0 année d'expérience

Age		Classe			
		A	B	C	D
16	75%	1.565,68	1.630,92	1.653,98	1.784,12
17	80%	1.670,06	1.739,65	1.764,25	1.903,06
18	85%	1.774,43	1.848,38	1.874,51	2.022,01
19	90%	1.878,81	1.957,10	1.984,78	2.140,95
20	95%	1.983,19	2.065,83	2.095,04	2.259,89

### 2.1.4 Etudiants de moins de 21 ans

Age		Classe			
		A	B	C	D
16		1.346,86	1.400,38		
17		1.522,74	1.584,20		
18		1.698,47	1.768,24	1.917,85	2.105,87
19		1.839,05	1.915,43	2.079,46	2.239,85
20		1.909,40	1.988,93	2.160,03	2.319,11

### 2.1.5 Gerants et démarcheurs

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

Deux cas peuvent se présenter :

a) Leur rémunération est fixe.



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

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

## 2.1.6 Représentants de commerce

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

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

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

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

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

## 2.1.7 Revenu minimum mensuel moyen garanti

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

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

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

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

On entend par revenu MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI :

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

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

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

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

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

## 2.1.8 Classification des fonctions et ancienneté

**CCT du 9 juin 2016 (134.438)**  
(A.R.02/05/2017 - M.B. 21/06/2017)  
**Classification de fonctions**

Chapitre II. *Classification professionnelle*

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

Classe A

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

Classe B

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

Classe C

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

Classe D

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

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

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

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

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

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

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

§ 4. Classification des fonctions concrètes

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

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

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

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

Chapitre III. *Durée*

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

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

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



		Consultant voyage Search assistant (bureau de sélection) Collaborateur secrétariat Employé technique atelier Télé-conseil (call center) Responsable biens immobiliers	Employé technico-commercial Traducteur Représentant Webmaster
--	--	--	--

## 2.2 Primes/Indemnités

### Prime de fin d'année

**CCT du 9 juin 2016 (134.421), modifiée par la CCT du 18 novembre 2021 (168.825)**

(A.R. 30/08/2017- M.B. 21/09/2017)

(A.R. 24/04/2022 -

**Prime de fin d'année**

Chapitre II. *Dispositions*

Art 2

Pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies, une prime annuelle égale à l'appointement mensuel est payée aux employés.

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

Pour les représentants de commerce

- dont la rémunération est en tout ou en partie variable, la prime est calculée sur la moyenne mensuelle de la partie fixe et variable de la rémunération des douze derniers mois. Cette moyenne mensuelle est toutefois limitée au montant le plus élevé de la 4ème catégorie du barème.
- dont le salaire est entièrement variable, la prime est calculée en fonction de la moyenne mensuelle du salaire des douze derniers mois, cette moyenne étant toutefois limitée au montant maximum de la 4ème catégorie du barème.
- dont le salaire est partiellement variable, la prime est calculée en fonction de la moyenne mensuelle du salaire des douze derniers mois. Cette moyenne mensuelle est toutefois limitée au montant maximum de la 4ème catégorie du barème à moins que la partie fixe soit supérieure au montant mentionné. Dans ce dernier cas, la prime est limitée à la partie fixe.

Art.3.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

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

Art.4.

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

Art.5.

Pour les employés entrés au service de l'entreprise après le premier jour de l'exercice social et ayant une présence effective d'au moins 6 mois à l'entreprise, la prime est proportionnelle au nombre de mois de prestations effectives.

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

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

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

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas :

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

Chapitre IV. *Durée*

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2016 et est conclue pour une durée indéterminée. (*article 3 est modifié à partir de 1<sup>er</sup> janvier 2021*)

## Prime annuelle

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

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

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

#### *Art. 2. Prime annuelle*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Art .4. Durée*

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



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

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

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

#### Frais de transport

##### **CCT du 18 novembre 2021 (168.824)**

(AR 09/05/2022 – BS 16/11/2022)

##### **Intervention dans les frais de transport**

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

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

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

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

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

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

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

Art. 4. En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, pour les déplacements à partir de 3 kilomètres calculés à partir de la halte de départ, est déterminée suivant les modalités fixées ci-après :

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

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

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

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

#### CHAPITRE V. *Indemnité vélo*

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

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

L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre VIII. *Epoque de remboursement*

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

Chapitre IX. *Modalités de remboursement*

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

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

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

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

CHAPITRE X. *Durée et dispositions abrogatoires*

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

Annexe Ière

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

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

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

Distance	Carte mensuelle	3 mois	Annuel	Railflex
	Carte train mensuelle	Tt Carte train trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train mi-temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
Km	EUR	EUR	EUR	EUR
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00



12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1.038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1.085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1.118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1.152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1.184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1.285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1.340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1.395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1.450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1.506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1.562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1.617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1.672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1.728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1.784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1.839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1.894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1.950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2.005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2.061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2.116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2.194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2.227,00	
156-160	228,00	639,00	2.282,00	
161-165	234,00	655,00	2.338,00	
166-170	239,00	670,00	2.393,00	
171-175	245,00	685,00	2.449,00	
176-180	251,00	701,00	2.504,00	
181-185	256,00	717,00	2.559,00	
186-190	262,00	732,00	2.615,00	



191-195	267,00	748,00	2.671,00	
196-200	272,00	763,00	2.726,00	

Egalement valable pour le calcul de l'intervention e l'employeur au prix des abonnements combinés.  
Egalement valable pour le calcul du prix des cartes train combinées SNCB/TEC.  
Distances SNCB limitées à 150 km.

## Annexe II

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

Montants applicables à partir du 1er février 2019

(km)	Carte mensuelle	/ 3 mois	Annuel	Railflex
Distance	Carte train mensuelle	Carte train trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train mi-temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
Km	EUR	EUR	EUR	EUR
1	24,80	69,60	250,00	
2	27,60	77,60	277,00	
3	30,40	84,80	303,00	10,30
4	33,20	92,80	330,00	11,30
5	35,60	100,00	357,00	12,20
6	38,00	106,50	380,00	13,00
7	40,00	113,00	402,00	13,80
8	42,40	119,00	426,00	14,50
9	44,80	125,50	448,00	15,30
10	47,20	132,00	471,00	16,10
11	49,60	138,50	494,00	16,80
12	52,00	145,00	517,00	17,60
13	53,60	151,00	539,00	18,40
14	56,00	157,50	562,00	19,20
15	58,40	164,00	585,00	19,90
16	60,80	170,50	608,00	20,80
17	63,20	177,00	630,00	21,60
18	65,60	183,00	654,00	22,40
19	68,00	189,50	676,00	23,20
20	69,60	196,00	699,00	24,00
21	72,00	202,00	722,00	24,80
22	74,40	209,00	745,00	25,20
23	76,80	215,00	767,00	26,00
24	79,20	222,00	790,00	26,80
25	81,60	228,00	813,00	27,60
26	83,20	234,00	836,00	28,40
27	85,60	241,00	858,00	29,20



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

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

Distances SNCB limitées à 150 km.



Annexe III

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

Distance	Abonnement mensuel 2ème classe 1 mois	Intervention de l'employeur pour le transport privé
3	38,00	19,00
4	41,50	20,75
5	44,50	22,25
6	47,50	23,75
7	50,00	25,00
8	53,00	26,50
9	56,00	28,00
10	59,00	29,50
11	62,00	31,00
12	65,00	32,50
13	67,00	33,50
14	70,00	35,00
15	73,00	36,50
16	76,00	38,00
17	79,00	39,50
18	82,00	41,00
19	85,00	42,50
20	87,00	43,50
21	90,00	45,00
22	93,00	46,50
23	96,00	48,00
24	99,00	49,50
25	102,00	51,00
26	104,00	52,00
27	107,00	53,50
28	110,00	55,00
29	113,00	56,50
30	116,00	58,00
31-33	121,00	60,50
34-36	128,00	64,00
37-39	135,00	67,50
40-42	142,00	71,00
43-45	149,00	74,50
46-48	156,00	78,00
49-51	163,00	81,50
52-54	168,00	84,00
55-57	172,00	86,00
58-60	177,00	88,50

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

#### Annexe IV à la convention collective de travail du 18 novembre 2021

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

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

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

2. les éléments variables :

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

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

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

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

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

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

3° les pensions de toute nature.



## 4 Durée du travail

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

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

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

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

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

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

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

Plus d'information sur le site du SPF ETCS :

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

### 20 Jours de vacances légales :

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

Plus d'information sur le site du SPF ETCS :

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