

## **Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP 218)**

### **❖ Champ d'application**

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

Si vous désirez savoir si votre entreprise relève de ce secteur, vous pouvez prendre contact avec la [Direction de la gestion des commissions paritaires](#) ou avec la [Direction générale Contrôle des lois sociales](#).

### **❖ Salaires mensuels minimums (bruts)**

#### **1er janvier 2014** (indexation de 1,02%)

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 CP 218.

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.

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

#### **BAREME I : à partir de la 1ère année d'entrée en service**

Expérience (années)	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
0	1.643,98	1.712,48	1.736,70	1.873,35
1	1.648,94	1.722,30	1.736,70	1.885,74
2	1.653,85	1.732,14	1.775,86	1.897,92
3	1.658,82	1.742,05	1.810,29	1.910,35
4	1.663,83	1.755,41	1.844,71	1.958,54
5	1.668,70	1.769,00	1.879,25	2.001,40
6	1.673,65	1.779,27	1.913,68	2.044,20
7	1.678,54	1.804,96	1.948,23	2.086,91
8	1.683,83	1.830,71	1.982,80	2.129,76
9	1.697,49	1.856,36	2.017,35	2.172,35
10	1.711,21	1.882,20	2.051,79	2.215,38
11	1.722,86	1.903,95	2.086,31	2.257,98
12	1.734,41	1.925,44	2.120,78	2.300,90
13	1.746,13	1.947,20	2.148,03	2.343,62
14	1.757,59	1.968,75	2.175,18	2.386,45
15	1.769,00	1.990,44	2.202,44	2.422,41
16	1.780,34	1.997,46	2.229,59	2.458,33
17	1.791,73	2.004,42	2.256,81	2.494,24
18	1.803,11	2.011,54	2.264,56	2.530,25
19	1.803,11	2.018,53	2.272,35	2.566,23
20	1.803,11	2.025,58	2.280,17	2.578,96
21	1.803,11	2.032,74	2.288,13	2.591,77
22	1.803,11	2.039,67	2.295,96	2.604,57
23	1.803,11	2.046,72	2.303,97	2.617,25
24	1.803,11	2.053,75	2.311,82	2.629,89
25	1.803,11	2.060,75	2.319,84	2.642,55
26	1.803,11	2.067,80	2.327,72	2.655,24

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

Expérience (années)	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
1	1.693,45	1.768,79	1.783,59	1.936,65
2	1.698,50	1.778,90	1.823,82	1.949,16
3	1.703,61	1.789,08	1.859,16	1.961,91
4	1.708,49	1.802,68	1.894,61	2.011,72
5	1.713,51	1.816,70	1.930,15	2.055,87
6	1.718,48	1.827,29	1.965,53	2.099,83
7	1.723,54	1.853,68	2.001,11	2.143,87
8	1.729,10	1.880,25	2.036,71	2.187,86
9	1.743,12	1.906,61	2.072,21	2.231,80
10	1.757,24	1.933,19	2.107,73	2.275,97
11	1.769,26	1.955,54	2.143,18	2.319,90
12	1.781,12	1.977,64	2.178,62	2.363,98
13	1.793,15	2.000,02	2.206,65	2.408,00
14	1.804,96	2.022,25	2.234,56	2.452,07
15	1.816,70	2.044,49	2.262,60	2.489,05
16	1.828,36	2.051,72	2.290,60	2.525,97
17	1.840,02	2.058,90	2.318,62	2.562,99
18	1.851,69	2.066,25	2.326,56	2.599,97
19	1.851,69	2.073,48	2.334,56	2.637,02
20	1.851,69	2.080,75	2.342,66	2.650,14
21	1.851,69	2.087,96	2.350,83	2.663,28
22	1.851,69	2.095,16	2.358,87	2.676,44
23	1.851,69	2.102,51	2.367,18	2.689,58
24	1.851,69	2.109,68	2.375,28	2.702,56
25	1.851,69	2.116,89	2.383,53	2.715,52
26	1.851,69	2.124,10	2.391,58	2.728,63

JEUNES : pourcentage du salaire à 0 année d'expérience

Age		Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
16	75%	1.232,99	1.284,36	1.302,53	1.405,01
17	80%	1.315,18	1.369,98	1.389,36	1.498,68
18	85%	1.397,38	1.455,61	1.476,20	1.592,35
19	90%	1.479,58	1.541,23	1.563,03	1.686,02
20	95%	1.561,78	1.626,86	1.649,87	1.779,68

ETUDIANTS :

Age	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
16	1.060,66	1.102,81		
17	1.199,17	1.247,57		
18	1.337,56	1.392,50	1.510,32	1.658,39
19	1.448,27	1.508,42	1.637,59	1.763,90
20	1.503,67	1.566,30	1.701,04	1.826,32

GÉRANTS ET DÉMARCHEURS

2 cas peuvent se présenter :

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

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

### REPRÉSENTANTS DE COMMERCE

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

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

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

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

### REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI :

Age	Ancienneté (mois)		
	0	6	12
21	1.578,51	1.578,51	1.578,51
21,5	1.578,51	1.620,40	1.620,40
22	1.578,51	1.620,40	1.639,01

Le REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI (RMMMMG) s'applique aux employés âgés de 21 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 concernant la prime 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 RMMMMG :

- des compléments pour le travail supplémentaire
- des avantages prévus par l'art.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
- les primes ou indemnités accordées en contrepartie de frais réellement exposés par les employés.

### **❖ Durée du travail**

Durée de travail hebdomadaire moyenne sur base annuelle : 38 h/semaine.

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'oeuvre 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 218.

## ❖ **Fonds de Sécurité d'Existence**

Si vous désirez savoir quelles cotisations vous devez verser au Fonds de sécurité d'existence, vous pouvez prendre contact avec :

### **Fonds social de la C.P.N.A.E.**

Rue des Sols, 8  
1000 BRUXELLES  
tel : 02/512.93.36  
fax: 02/514.59.94

e-mail: [info@sfonds218.be](mailto:info@sfonds218.be)

<http://www.sfonds218.be>

L'intégralité de la brochure relative aux CCT et aux cotisations au fonds social peut être téléchargée <http://www.sfonds218.be/fr/publications/index.asp>

## ❖ Primes

### **Eco-chèques**

CCT du 16 juillet 2009 (95.416), modifiée par la CCT du 19 septembre 2011 (106.414)

### **Prime fin d'année**

CCT du 29 mai 1989 (23.740), modifiée par la CCT du 12 mai 1997 (44.268), modifiée par la CCT du 25 avril 2001 (57.342), modifiée par la CCT du 19 septembre 2011 (106.414)

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

CCT du 24 février 2010 (99.276), modifiée par la CCT du 19 septembre (106.414)

### **Vêtements de travail**

CCT du 29 juin 1989 (23.740)

# Eco-chèques

## CCT du 16 juillet 2009 (95.416), modifiée par la CCT du 19 septembre 2011 (106.414)

(A.R. 17/03/2010 - M.B. 03/05/2010)

(A.R. 24/10/2012 - M.B. 20/11/2012)

### Concernant le pouvoir d'achat volet Eco-chèques

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

##### Article 1er.

La présente CCT s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés.

On entend par "employés" : les employés masculins et féminins.

#### CHAPITRE II. *Définition*

##### Art. 2.

Cette CCT est conclue en exécution de la CCT n° 98 concernant les éco-chèques, conclue au Conseil national du travail le 20 février 2009 et telle que modifiée ultérieurement.

##### Art. 3.

§ 1er. Aux fins de la présente convention, il convient d'entendre par "éco-chèque" : l'avantage destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la CCT n° 98.

§ 2. Les travailleurs ne peuvent acquérir avec des éco-chèques que les produits ou services à caractère écologique mentionnés expressément dans cette liste.

Leur validité est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition au travailleur.

§ 3. La valeur nominale maximum de l'éco-chèque est de 10 EUR par éco-chèque.

#### CHAPITRE III. *Modalités d'octroi*

##### Art. 4.

§ 1er. Il est octroyé, une fois par an, des éco-chèques à chaque employé occupé à temps plein avec une période de référence complète à partir de 2010, d'une valeur de 250 EUR.

§ 2. Les éco-chèques seront payés aux employés à temps partiel selon les paliers suivants :

Durée du travail hebdomadaire	2010
A partir de 4/5 d'une occupation à temps plein	250 EUR
A partir de 3/5 d'une occupation à temps plein	200 EUR
A partir de 1/2 d'une occupation à temps plein	150 EUR
Moins d'1/2 d'une occupation à temps plein	100 EUR

§ 3. Le paiement de ces éco-chèques se fera une fois par année à partir de 2010 : chaque année calendrier dans le courant du mois de juin.

§ 4. Les montants susmentionnés ne sont dus qu'aux employés avec une période de référence complète.

La période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le mois de juin de l'année calendrier précédente jusque et en ce compris le mois de mai de l'année calendrier concernée.

A titre transitoire, pour le paiement la prime unique du mois de novembre 2009, la période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le 1er novembre 2008 jusque et en ce compris le 31 octobre 2009.

Aux employés ayant une période de référence incomplète, le montant fixé suivant le tableau ci-dessus sera payé au prorata des prestations réellement effectuées et assimilées selon la CCT n° 98 (article 6, § 3).

Le régime de prorata est également d'application lors du passage du statut temps plein vers le temps partiel et inversement.

§ 5. En cas de départ du travailleur, l'employeur informe le travailleur du montant qui lui est encore dû en éco-chèques.

#### CHAPITRE IV. *Conversion en entreprises*

##### Art. 5.

§ 1er. Les avantages de cet accord peuvent être transposés en un avantage équivalent avant le 30 octobre 2009.

Dans les entreprises avec une représentation syndicale des employés, cela se fait via un accord écrit avec ces représentants.

A défaut de cela avant cette date, le système supplétif sectoriel sera d'application automatiquement. § 1<sup>er</sup> bis. Dans les entreprises où des éco-chèques ont été payés en juin 2011 conformément à cette CCT de même que dans de nouvelles entreprises qui ne devraient procéder à leur premier paiement en éco-chèques qu'en 2012, ces éco-chèques peuvent être transposés en un avantage équivalent à partir de 2012.

Cette transposition doit avoir lieu avant le 31 octobre 2011. Pour les nouvelles entreprises, cette transposition doit avoir lieu avant le 31 mai 2012.

Dans des entreprises ayant une représentation syndicale employés, ceci se fait via un accord écrit avec ces représentants.

Dans des entreprises sans représentation syndicale, ceci se fait via une information préalable fournie par l'employeur aux employés.

À défaut de transposition avant le 31 octobre 2011 et pour les nouvelles entreprises avant le 31 mai 2012, le régime sectoriel supplétif est d'application.

§ 2. Le coût patronal total de ces avantages convertis ne peut en aucun cas être supérieur au coût patronal total de l'application des paliers prévue dans le système sectoriel supplétif, toutes charges comprises pour les employeurs.

Dans ce cadre, il peut être dérogé aux paliers du système sectoriel supplétif.

§ 3. La concertation en entreprise ne peut porter que sur la conversion des éco-chèques.

#### CHAPITRE V. *Information des travailleurs*

##### Art. 6.

Lors de la première remise d'éco-chèques aux travailleurs concernés, l'employeur les informe du contenu de la liste de la CCT n° 98 par tous moyens utiles, ainsi que chaque fois qu'elle est modifiée par le Conseil national du travail.

#### CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

##### Art. 7.

Avant le 30 avril 2011, une évaluation du système supplétif des éco-chèques sera menée en commission paritaire.

On évaluera si l'option des éco-chèques sera poursuivie après 2010 ou si elle doit être remplacée par un autre système supplétif, sans exclure un système en brut à coût patronal maximal équivalent.

##### Art. 8.

Les organisations syndicales représentées à la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de la présente convention, des revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises concernant les matières reprises dans la présente convention.

##### Art. 9.

La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## **Prime fin d'année**

**CCT du 29 mai 1989 (23.740), modifiée par la CCT du 12 mai 1997 (44.268), modifiée par la CCT 25 avril 2001 (57.342), modifiée par la CCT du 19 septembre 2011 (106.414)**

(A.R. 06/08/1990 - M.B. 31/08/1990)

(A.R. 07/01/1998 - M.B. 10/03/1998)

(A.R. 10/11/2001 - M.B. 14/02/2002)

(A.R. 24/10/2012 - M.B. 20/11/2012)

### **Conditions de travail et de rémunération**

#### Chapitre I - *Champ d'application*

##### Article 1.

La présente CCT s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés.

On entend par "employés", les employés et les employées.

#### Chapitre III – *Appointements*

##### Art 5

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

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.

Pour les représentants de commerce dont le salaire est entièrement variable, la prime est calculée en fonction de la moyenne mensuelle du salaire des douze derniers mois, cette moyenne étant toutefois limitée au montant maximum de la 4ème catégorie du barème. (modifié par: CCT 44.268 van 12/05/97)

Pour les représentants de commerce dont le salaire est partiellement variable, la prime est calculée en fonction de la moyenne mensuelle du salaire des douze derniers mois. Cette moyenne mensuelle est toutefois limitée au montant maximum de la 4ème catégorie du barème à moins que la partie fixe soit supérieure au montant mentionné. Dans ce dernier cas, la prime est limitée en 1998 au montant maximum de la 4ème catégorie augmentée de la moitié de la différence entre le montant maximum de la 4ème catégorie et le montant fixe et en 1999 au montant de la partie fixe. (modifié par : CCT 44.268 van 12/05/97)

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- être sous contrat d'emploi au moment du paiement de la prime; sauf dans les cas prévus ci-après;
- avoir une ancienneté de 6 mois au moins au moment du paiement de la prime;
- être entré au service de l'entreprise au plus tard le premier jour de l'exercice social considéré; 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.

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.

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.

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

- a) les employés licenciés, sauf pour motif grave, par l'employeur en cours d'année;
- b) les pensionnés;
- c) les prépensionnés (en application de la CCT numéro 17 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975, complétée par la CCT numéro 17bis conclue le 29 janvier 1976 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1976);



d) les bénéficiaires de la prépension de retraite (en application de l'arrêté royal no. 95 du 28 septembre 1982 - Moniteur belge du 29 septembre 1982).

e) les employés dont le contrat de travail est rompu pour force majeure médicale définitive.

Ont droit à une prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, les employés qui, au cours de l'exercice, démissionnent et ce pour autant qu'ils puissent justifier une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise. (*modifié par : CCT 57.342 du 25/042001*)

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.

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. (*modifié par : CCT 57.342 du 25/04/2001*)

Chapitre XI : *Durée de la convention*

Art 33

La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 1989.

# **Intervention dans les frais de transport**

## **CCT du 24 février 2010 (99.276), modifiée par la CCT du 19 septembre (106.414)**

(A.R. 10/09/2010 - M.B. 08/11/2010)

(A.R. 24/10/2012 - M.B. 20/11/2012)

### **Concernant l'intervention dans les frais de transport**

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

##### Article 1er.

La présente CCT s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés.

On entend par "employés" : les employés et les employées.

##### Art. 2.

§ 1er. La présente convention collective ne s'applique pas aux employés qui utilisent leurs propres moyens de transport et dont la rémunération annuelle brute dépasse la somme de 19 831,48 EUR. A partir du 1er juillet 2010, le montant de 19 831,48 EUR sera augmenté jusqu'à 24 000 EUR.

§ 2. La rémunération annuelle brute doit être calculée selon l'annexe 4 jointe à la présente convention; cette annexe fait partie intégrante de la convention.

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

##### Art. 3.

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

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

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

##### Art. 4.

En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, pour les déplacements atteignant 3 km 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 1ère, 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 1ère, pour une distance de 7 km.

#### 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 1ère.

##### 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. *Autres moyens de transport*

### Art. 7.

§ 1er. Pour les employés qui utilisent leurs propres moyens de transport pour se déplacer sur une distance égale ou supérieure à 3 km, 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 km, 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. 8.

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 VI. *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. 9.

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 VII. *Epoque de remboursement*

### Art. 10.

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

## CHAPITRE VIII. *Modalités de remboursement*

### Art. 11.

§ 1er. Les travailleurs présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieur à 3 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 à cette situation.

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

### Art. 12.

§ 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 IX. *Durée de la convention*

### Art. 13.

La présente CCT est conclue pour une période indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er février 2009. Cette CCT remplace celle conclue le 4 juin 1991, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 novembre 1991 (Moniteur belge du 20 décembre 1991).

## Annexe 1ère

Intervention patronale dans le prix des transports pour le transport en commun public.

Intervention de l'employeur à partir du 1er février 2009. Ces montants seront adaptés tous les deux ans.

	Semaine	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
	Carte train semaine	Carte train mensuelle	Carte train 3 mois	Carte train annuelle	Carte train temps partiel
Distance km	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1	5,50	18,30	52,00	185,00	-
2	6,10	20,50	57,00	204,00	-
3	6,70	22,30	62,00	224,00	7,40
4	7,30	24,40	68,00	243,00	8,60
5	7,90	26,00	74,00	264,00	9,50
6	8,40	28,00	78,00	280,00	10,30
7	8,90	30,00	83,00	297,00	11,00
8	9,40	31,00	88,00	314,00	11,60
9	9,90	33,00	93,00	331,00	12,10
10	10,40	35,00	98,00	348,00	12,60
11	11,00	37,00	103,00	366,00	13,10
12	11,50	38,50	108,00	383,00	13,60
13	12,10	40,00	113,00	402,00	14,20
14	12,60	42,00	118,00	420,00	14,60
15	13,10	43,50	122,00	436,00	15,00
16	13,60	45,00	127,00	455,00	15,50
17	14,10	47,50	132,00	472,00	15,90
18	14,60	49,00	137,00	489,00	16,40
19	15,30	51,00	142,00	507,00	16,90
20	15,80	53,00	147,00	524,00	17,30
21	16,30	54,00	152,00	542,00	17,70
22	16,80	56,00	157,00	560,00	18,20
23	17,40	58,00	162,00	579,00	18,70
24	17,90	59,00	167,00	596,00	19,10
25	18,40	62,00	172,00	614,00	19,50
26	19,10	63,00	177,00	632,00	20,20
27	19,50	65,00	182,00	650,00	20,60
28	19,90	67,00	187,00	667,00	21,00
29	20,60	68,00	191,00	684,00	21,30
30	21,00	70,00	197,00	701,00	21,70
31 - 33	21,80	73,00	206,00	733,00	22,60
34 - 36	23,30	78,00	218,00	776,00	24,10
37 - 39	24,40	82,00	229,00	818,00	25,00
40 - 42	26,00	87,00	244,00	871,00	27,00
43 - 45	27,50	91,00	256,00	914,00	28,00
46 - 48	29,00	96,00	268,00	957,00	29,00
49 - 51	30,00	101,00	282,00	1008,00	31,00
52 - 54	31,50	104,00	291,00	1039,00	32,00

55 - 57	32,00	107,00	299,00	1070,00	33,00
58 - 60	33,50	111,00	310,00	1108,00	34,50
61 - 65	34,50	115,00	322,00	1149,00	36,00
66 - 70	36,00	120,00	336,00	1201,00	38,00
71 - 75	38,00	126,00	354,00	1265,00	40,50
76 - 80	40,00	132,00	368,00	1317,00	42,00
81 - 85	41,50	137,00	383,00	1369,00	44,50
86 - 90	43,00	143,00	400,00	1429,00	46,00
91 - 95	44,50	148,00	415,00	1481,00	47,50
96 - 100	46,00	153,00	430,00	1534,00	50,00
101 - 105	48,00	160,00	447,00	1597,00	52,00
106 - 110	49,50	165,00	462,00	1650,00	53,00
111 - 115	51,00	171,00	477,00	1703,00	55,00
116 - 120	53,00	177,00	493,00	1763,00	57,00
121 - 125	54,00	181,00	509,00	1816,00	59,00
126 - 130	56,00	187,00	524,00	1869,00	61,00
131 - 135	58,00	192,00	538,00	1922,00	62,00
136 - 140	59,00	198,00	553,00	1975,00	63,00
141 - 145	61,00	203,00	568,00	2028,00	65,00
146 - 150	63,00	211,00	592,00	2114,00	67,00
151 - 155	64,00	214,00	601,00	2146,00	-
156 - 160	66,00	220,00	615,00	2199,00	-
161 - 165	67,00	225,00	631,00	2252,00	-
166 - 170	69,00	231,00	646,00	2306,00	-
171 - 175	71,00	236,00	661,00	2359,00	-
176 - 180	73,00	242,00	676,00	2412,00	-
181 - 185	74,00	246,00	691,00	2466,00	-
186 - 190	76,00	253,00	708,00	2529,00	-
191 - 195	78,00	258,00	723,00	2583,00	-
196 - 200	79,00	264,00	738,00	2637,00	-

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

La distance totale ne peut être inférieure à 3 km.

Distances SNCB limitées à 150 km.

## Annexe 2

Intervention patronale dans les frais de transport pour le transport privé des employés dont la rémunération annuelle brute ne dépasse pas la somme de 19 831,48 EUR. A partir du 1er juillet 2010, le montant de 19 831,48 EUR sera augmenté jusqu'à 24 000 EUR.

Intervention patronale en vigueur à partir du 1er février 2009. Chaque année, les montants seront indexés à partir du 1er février.

Prix des cartes train  
(T.V.A. 6 p.c. incluse)

Km	Abonnement 1 mois (2ème classe)	
	100 p.c.	50 p.c.
3	31,00	15,50
4	34,00	17,00
5	36,50	18,25
6	39,00	19,50

Km	Abonnement (2ème classe)	
	100 p.c.	50 p.c.
46-48	128,00	64,00
49-51	134,00	67,00
52-54	138,00	69,00
55-57	142,00	71,00

7	41,50	20,75	58-60	146,00	73,00
8	43,50	21,75	61-65	151,00	75,50
9	46,00	23,00	66-70	158,00	79,00
10	18,50	9,25	71-75	165,00	82,50
11	51,00	25,50	76-80	172,00	86,00
12	53,00	26,50	81-85	179,00	89,50
13	55,00	27,50	86-90	186,00	93,00
14	58,00	29,00	91-95	192,00	96,00
15	60,00	30,00	96-100	199,00	99,50
16	62,00	31,00	101-105	206,00	103,00
17	65,00	32,50	106-110	213,00	106,50
18	67,00	33,50	111-115	220,00	110,00
19	70,00	35,00	116-120	227,00	113,50
20	72,00	36,00	121-125	233,00	116,50
21	74,00	37,00	126-130	240,00	120,00
22	77,00	38,50	131-135	247,00	123,50
23	79,00	39,50	136-140	254,00	127,00
24	81,00	40,50	141-145	261,00	130,50
25	84,00	42,00	146-150	270,00	135,00
26	86,00	43,00	151-155	274,00	137,00
27	88,00	44,00	156-160	281,00	140,50
28	91,00	45,50	161-165	288,00	144,00
29	93,00	46,50	166-170	295,00	147,50
30	95,00	47,50	171-175	302,00	151,00
31-33	99,00	49,50	176-180	309,00	154,50
34-36	105,00	52,50	181-185	315,00	157,50
37-39	111,00	55,50	186-190	322,00	161,00
40-42	116,00	58,00	191-195	329,00	164,50
43-45	122,00	61,00	196-200	336,00	168,00

Intervention patronale en vigueur à partir du 1er février 2010. Chaque année, les montants seront indexés à partir du 1er février.

Prix des cartes train

(T.V.A. 6 p.c. incluse)

Km	Abonnement 1 mois (2ème classe)	
	100 p.c.	50 p.c.
3	31,50	15,75
4	34,00	17,00
5	37,00	18,50
6	39,50	19,75
7	41,50	20,75
8	44,00	22,00
9	46,50	23,25
10	48,50	24,25
11	51,00	25,50
12	53,00	26,50
13	56,00	28,00
14	58,00	29,00
15	61,00	30,50
16	63,00	31,50
17	65,00	32,50
18	68,00	34,00
19	70,00	35,00
20	72,00	36,00

Km	Abonnement 1 mois (2ème classe)	
	100 p.c.	50 p.c.
46-48	129,00	64,50
49-51	135,00	67,50
52-54	139,00	69,50
55-57	143,00	71,50
58-60	147,00	73,50
61-65	152,00	76,00
66-70	159,00	79,50
71-75	166,00	83,00
76-80	173,00	86,50
81-85	180,00	90,00
86-90	187,00	93,50
91-95	194,00	97,00
96-100	201,00	100,50
101-105	207,00	103,50
106-110	214,00	107,00
111-115	221,00	110,50
116-120	228,00	114,00
121-125	235,00	117,50

21	75,00	37,50	126-130	242,00	121,00
22	77,00	38,50	131-135	249,00	124,50
23	79,00	39,50	136-140	256,00	128,00
24	82,00	41,00	141-145	262,00	131,00
25	84,00	42,00	146-150	272,00	136,00
26	86,00	43,00	151-155	276,00	138,00
27	89,00	44,50	156-160	283,00	141,50
28	91,00	45,50	161-165	290,00	145,00
29	94,00	47,00	166-170	297,00	148,50
30	96,00	48,00	171-175	304,00	152,00
31-33	100,00	50,00	176-180	311,00	155,50
34-36	106,00	53,00	181-185	317,00	158,50
37-39	111,00	55,50	186-190	324,00	162,00
40-42	117,00	58,50	191-195	331,00	165,50
43-45	123,00	61,50	196-200	338,00	169,00

#### Annexe 4

#### Annexe concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports privés des travailleurs

Sont pris en considération pour l'estimation de la rémunération annuelle brute de 19.831,48 EUR (24.000 EUR à partir du 1er juillet 2010)

1. les éléments fixes : le traitement mensuel brut, y compris d'éventuels compléments tels que l'indemnité pour connaissance et utilisation des deux langues nationales. Il est tenu compte de la partie mobile allouée en fonction de l'indice des prix à la consommation. Le montant annuel brut s'obtient en multipliant par 12 les éléments fixes se rapportant au premier mois pour lequel l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs est demandée, même si l'employé ne travaille pas pendant 12 mois;

2. les éléments variables :

a) par mois : commissions, primes, heures supplémentaires, etc.

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

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

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

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

- 1° les suppléments à caractère social, tels que les indemnités de résidence et de foyer, les allocations familiales, le pécule de vacances;
- 2° les indemnités allouées en remboursement de frais (frais de déplacement, frais de représentation, etc.);
- 3° les pensions de toute nature.

# **Vêtements de travail**

## **CCT du 29 juin 1989 (23.740)**

(A.R. 06/08/1990 - M.B. 31/08/1990)

### **Conditions de travail et de rémunération**

#### CHAPITRE I : *Champ d'application*

##### Article 1

La présente CCT s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés.

On entend par "employés", les employés et les employées.

#### CHAPITRE V : *Dispositions particulières*

##### c) Vêtements de travail

##### Article 9

Le personnel technique d'atelier et le personnel technique de laboratoire occupés dans les mêmes conditions de travail que les ouvriers à qui un vêtement de travail est octroyé, bénéficient également d'un tel vêtement.

#### CHAPITRE XI : *Durée de la convention*

##### Article 33

La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 1989 pour une durée indéterminée.