



Brochure – décembre 2022  
Entreprises de travail adapté  
**Commission paritaire 327.03**

**Eric DUBOIS, Responsable Sectoriel CGSLB**

**Danielle MABUILA, Responsable Soutien Sectoriel Syndical**

# TABLE DES MATIERES

<b>TABLE DES MATIERES.....</b>	<b>2</b>
<b>LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE.....</b>	<b>4</b>
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>5</b>
Classification .....	5
Nouvelle classification.....	5
Durée de travail .....	5
Travail de nuit et en équipe.....	5
Païement du salaire de la main à la main .....	5
<b>CONTRATS D'ENTREPRISE .....</b>	<b>6</b>
Affectation du travailleur .....	6
Conditions de travail .....	6
Accompagnement – supervision .....	6
Intégration .....	7
<b>PRIMES .....</b>	<b>7</b>
Prime de fin d'année .....	7
Chèque-cadeau pour les fêtes de fin d'année.....	8
Prime syndicale .....	8
<b>CONGES.....</b>	<b>8</b>
Congé d'ancienneté.....	8
Congés supplémentaires .....	8
Crédit-temps et allocations de l'ONEM .....	9
<b>Congé thématique.....</b>	<b>10</b>
Congé palliatif.....	10
Congé pour l'assistance ou les soins d'un membre de sa famille lourdement malade .....	10
Congé parental .....	11
<b>RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (PRÉPENSION).....</b>	<b>12</b>
<b>FRAIS DE TRANSPORT .....</b>	<b>12</b>
Transports en commun publics .....	12
Transport privé .....	13

<b>Modalités de remboursement.....</b>	<b>13</b>
<b>DÉLAIS DE PRÉAVIS .....</b>	<b>13</b>
<b>Nouvelle réglementation en matière de licenciement depuis le 1er janvier 2014 .....</b>	<b>13</b>
<b>Le délai de préavis – le travailleur est licencié.....</b>	<b>14</b>
Licenciement d'un travailleur qui est entré en service à partir du 01/01/2014 .....	14
Licenciement d'un travailleur qui est entré en service avant le 01/01/2014 .....	15
LE TRAVAILLEUR EST UN EMPLOYÉ .....	15
LE TRAVAILLEUR EST UN OUVRIER .....	15
Licenciement normal .....	15
<b>Le délai de préavis – le travailleur remet lui-même son préavis .....</b>	<b>17</b>
Préavis remis par un travailleur qui est entré en service à partir du 01/01/2014 .....	17
Préavis remis par un travailleur qui est entré en service avant le 01/01/2014 .....	18
LE TRAVAILLEUR EST UN EMPLOYÉ .....	18
LE TRAVAILLEUR EST UN OUVRIER .....	20
<b>Une allocation de licenciement ou une ICL? .....</b>	<b>20</b>
L'extinction de l'allocation de licenciement.....	20
Pas de droit à une allocation de licenciement lorsque le licenciement est donné en vue du RCC ou de la pension de retraite.....	21
L'introduction progressive de l'ICL.....	21
<b>FORMATION.....</b>	<b>22</b>
<b>DELEGATION SYNDICALE.....</b>	<b>22</b>

## LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE

Les Entreprises de Travail Adapté (ETA) sont des entreprises d'économie sociale qui ont pour mission prioritaire l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (physique, mental, psychique).

Les ETA ont plusieurs domaines d'activités passant de l'artisanat aux technologies de pointe. Les principaux secteurs d'activités dans lesquels elles sont actives sont: le conditionnement, le travail du bois, les travaux de nettoyage, l'assemblage d'appareil électriques, le textile, le cuir, l'horticulture et le travail des métaux.

Elles sont agréées et subventionnées par l'AVIQ car leur objectif social est d'œuvrer à l'intégration des personnes handicapées à la réalité sociale et au fonctionnement de l'entreprise.

Cependant, l'écoulement de la production se fait dans les circuits économiques ordinaires, et les clients des ETA sont toujours plus exigeants, sur la qualité, les délais, les prix, ... .

Le Syndicat Libéral et ses délégués veilleront à concilier l'économie et le social. Nous défendrons les intérêts collectifs, nous continuerons à améliorer la situation des travailleurs et nous empêcherons que les enjeux de productivité ne mettent en cause les enjeux sociaux.



# CONDITIONS DE TRAVAIL

## Classification

Votre travail est lié à une fonction qui est classifiée selon certaines catégories. Un barème est octroyé à cette catégorie et chaque catégorie a une rémunération de départ minimale.

## Nouvelle classification

Une nouvelle classification salariale est établie au sein des ETA wallonnes depuis le 1er janvier 2010. La nouvelle classification salariale comprend 7 catégories fixant chacune un salaire horaire minimum. La catégorie 1 étant définie comme la moins élevée et la catégorie 7 comme la plus élevée (CCT du 29.03.2010).

## Durée de travail

La durée de travail dans le secteur est de 38 heures/semaine.

## Travail de nuit et en équipe

Les partenaires sociaux ont rédigé un vade mecum rappelant la réglementation existante en matière de travail en équipes et de travail de nuit.

Dérogation (CCT du 01.10.2019):

Le travail de nuit doit être évité autant que possible dans le cadre des contrats d'entreprise et cadré le cas échéant. La décision de déroger à l'interdiction de travail de nuit reste de la compétence des interlocuteurs sociaux au niveau local. Cette dérogation devant se discuter au cas par cas et par contrat d'entreprise.

Conformément à la CCT n° 49 du 21 mai 1991 relative à la garantie d'une indemnité financière spécifique, aux travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes comportant des prestations de nuit ou dans d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, une indemnité financière horaire est versée aux travailleurs occupés en contrat d'entreprise dans un régime de travail entrant dans le champ d'application de la CCT n° 49.

Le montant de cette indemnité est fixé au niveau sectoriel à 1,5 EUR/h quel que soit l'âge du travailleur (au lieu de actuellement 1,18 EUR/heure pour les travailleurs de moins de 50 ans et de 1,44 EUR/h pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus).

*N'hésitez pas à contacter votre secrétaire permanent pour plus d'informations.*

## Païement du salaire de la main à la main

Les travailleurs ont la possibilité de demander des avances sur salaire en liquide à leur employeur, à titre exceptionnel et pour des montants qui n'excèdent pas 200 € par mois. Il appartient à chaque employeur d'évaluer le caractère exceptionnel. De même, le montant autorisé sera évalué par l'employeur sur base individuelle.

Le paiement de ces avances sur salaire doit s'effectuer par le biais d'un document de paiement uniforme.

# **CONTRATS D'ENTREPRISE**

## **Affectation du travailleur**

Les prestations liées aux contrats d'entreprise font partie intégrante des activités de l'entreprise de travail adapté. Elles se font sur base contractuelle ou volontaire suivant les capacités et compétences des travailleurs.

Prestant en contrat d'entreprise, les travailleurs dont le contrat de travail mentionne que le travailleur est susceptible de travailler dans une entreprise extérieure.

A défaut, les prestations en contrat d'entreprise sont proposées à des travailleurs volontaires répondant aux critères. A défaut, d'autres travailleurs pourront être sollicités. Un avenant, éventuellement temporaire, à leur contrat de travail sera alors signé.

## **Conditions de travail**

Les travailleurs en contrat d'entreprise doivent bénéficier de conditions de travail comparables à celles des travailleurs en interne.

Le travailleur continuera à avoir accès à tout moment aux services sociaux de l'ETA, à l'assistant(e) social( e), au service des ressources humaines, au conseiller en prévention et à son délégué syndical.

De même, le travailleur pourra solliciter à tout moment une rencontre avec ces services au sein de l'entreprise où il preste son contrat extérieur.

Le travailleur en contrat d'entreprise conservera ses droits de prendre des congés, de participer aux formations, aux activités sociales (Fêtes, rencontres, etc.) et syndicales au même titre que ses collègues

Le plan de formation de l'ETA devra prévoir des dispositions particulières de manière à permettre aux travailleurs en contrat d'entreprise de pouvoir développer ses compétences et suivre les formations. Le travailleur devra bénéficier de temps de pause et de temps de repas conformément aux dispositions prévues dans l'ETA.

Les ETA s'engagent à respecter le volume d'heures prévues dans le régime horaire moyen hebdomadaire sur la période de référence de l'ETA.

Le travail de nuit doit être évité autant que possible dans le cadre des contrats d'entreprise et cadré le cas échéant.

La CCT du 8 avril 2010 relative aux frais de déplacement en entreprises extérieures pour les travailleurs en contrat d'entreprise reste d'application.

Si la distance domicile-lieu du contrat d'entreprise est inférieure à la distance domicile-ETA, le travailleur peut prétendre aux frais de déplacement prévus dans la CCT du 26/09/2005 relative à l'intervention des employeurs dans les frais de transport (tarifs TEC), à concurrence de la distance domicile - ETA.

Les travailleurs se déplaçant par leur propre moyen (utilisant leur propre véhicule) dans le cadre d'un contrat d'entreprise bénéficieront d'une assurance omnium mission prise en charge par leur employeur pour leurs déplacements domicile -lieu du contrat d'entreprise. L'ETA informe le travailleur et la DS de la couverture choisie.

## **Accompagnement – supervision**

Etant donné l'éloignement du travailleur, l'employeur devra veiller à fournir toutes les conditions nécessaires pour que le travailleur soit le mieux épaulé possible.

Pour tout travailleur qui arrive sur un contrat d'entreprise pour la première fois, un accompagnement par un chef d'équipe ou un moniteur ou encore par une personne d'encadrement désignée par la direction devra être prévu dès le 1<sup>er</sup> jour.

Le travailleur recevra mensuellement la visite, sur son site de travail, du travailleur social ou en alternance du conseiller en prévention.

## Intégration

Afin de rester en cohérence avec la démarche d'intégration de la personne en situation d'handicap dans le circuit ordinaire, les contrats commerciaux ne pourront pas prévoir de clause de non-engagement.

Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB.

## PRIMES

### Prime de fin d'année

La prime de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire et d'une partie variable (CCT du 26.03.2014).

#### Pour la partie fixe :

Depuis 2010, selon les dispositions prévues par l'accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011 du 24 février 2011, un montant forfaitaire brut annuel de 94,41EUR est octroyé aux travailleurs.

Le montant indexé fait l'objet d'une communication écrite du président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone en novembre de chaque année, pour information.

Ce montant est calculé au prorata temporis ainsi qu'en fonction du régime de travail du bénéficiaire dans l'entreprise.

Par prorata temporis, il faut comprendre les situations où un contrat débute ou prend fin en cours de période de référence. Tout mois entamé est dû.

Par régime de travail, il faut comprendre les contrats à temps plein ou à temps partiel.

En complément, le montant de la partie fixe de la prime de fin d'année est augmentée d'un montant forfaitaire annuel indexé de 50 € bruts.

En 2019, la partie fixe de la prime de fin d'année s'élève donc à un montant total de 156,32 € bruts/ETP (CCT du 28.11.2019).

#### Pour la partie variable :

Le montant de la partie variable se calcule sur le salaire brut relatif aux journées prestées et assimilées du bénéficiaire.

En 2012, le montant de la partie variable annuelle était de 3,51%. Depuis 2013, le montant de la partie variable annuelle correspond à 4% du salaire brut.

Le montant de la partie variable de la prime de fin d'année ne pourra en aucun cas être inférieur à 1/3 de la partie variable de la prime annuelle potentielle du bénéficiaire.

Par prime annuelle potentielle, il faut entendre la prime calculée sur base de prestations complètes en fonction du régime de travail du travailleur.

La période de référence pour l'octroi de la prime de fin d'année est la période allant du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

Les travailleurs licenciés pour faute grave ou qui ne satisfont pas à la période d'essai perdent le droit à la prime de fin d'année.

Les journées assimilées sont (CCT du 28.11.2019) :

- Jours de formations professionnelles et syndicales;
- Jours de missions syndicales;
- Jours de repos compensatoires;
- Jours dits de « petit chômage» ;
- Jours de chômage temporaire pour des raisons économiques;
- Jours de congé de maternité;
- Jours de congé de paternité;
- Jours d'incapacité de travail consécutifs à un accident de travail.

## Chèque-cadeau pour les fêtes de fin d'année

Dans le cadre de l'application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2018 - 2020 du 2 mai 2019, il est convenu l'octroi, à dater de l'année 2019, de chèque-cadeau d'une valeur de 40 € par travailleur à l'occasion des fêtes de fin d'année (CCT du 28.11.2019).

Le chèque-cadeau est accordé à tous les travailleurs qui, à la date de référence du 1<sup>er</sup> novembre de l'année d'octroi du chèque (l'année civile), sont liés à une ETA par un contrat de travail (hors contrat d'étudiants et intérimaires) ou d'apprentissage (CAP).

Le chèque-cadeau est distribué aux travailleurs par les ETA au plus tard le 31 décembre de chaque année civile.

## Prime syndicale

⇒ CCT du 28.11.2019

Une bonne action syndicale nécessite une solidarité des travailleurs qui se manifeste par l'affiliation à un syndicat. C'est la seule manière de défendre vos intérêts individuels et collectifs. Pour vous affilier, prenez contact avec un secrétariat CGSLB ou sur [www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.be).

Si vous êtes affilié, vous payerez une cotisation mensuelle.

Afin de compenser partiellement les cotisations d'affiliation à la CGSLB, vous recevrez annuellement une prime syndicale de votre secrétariat.

La prime s'élève à 110€ pour un travailleur temps plein.

Pour percevoir votre prime syndicale, adressez-vous à votre secrétariat!

## CONGES

### Congé d'ancienneté

Chaque travailleur a droit à un jour de congé supplémentaire par 15 années d'ancienneté acquises dans le secteur des entreprises de travail adapté. Le jour de congé supplémentaire prenant effet au 1er janvier de l'année suivant l'accomplissement des 15 ans d'ancienneté (CCT du 21.11.2007).

### Congés supplémentaires

Depuis le 1er janvier 2008, il est accordé un jour de congé supplémentaire à l'ensemble des travailleurs.

Depuis le 1er janvier 2009, il est accordé un deuxième jour de congé supplémentaire à l'ensemble des travailleurs.

Pour pouvoir bénéficier des jours de congé supplémentaires, le travailleur doit compter un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Depuis le 1er janvier 2008, il est accordé deux jours de congé supplémentaires à tous les travailleurs de plus de 45 ans.

Depuis le 1er janvier 2009, un troisième jour de congé est accordé aux travailleurs de plus de 45 ans.



Depuis le 1er janvier 2019, le nombre maximum de jours de congé sectoriels est augmenté de 2 jours pour tous les travailleurs (CCT du 07.05.2019).

## Crédit-temps et allocations de l'ONEM

Le crédit-temps permet au travailleur de suspendre complètement ou partiellement ses prestations pour travailler à 4/5 temps ou à mi-temps.

Le gouvernement Michel 1er a fortement réduit le montant des allocations payées par l'ONEM en cas de crédit-temps. Aussi, il faut distinguer deux questions: "Ai-je droit au crédit-temps, et à quelles conditions?" et "Ai-je droit à une indemnité de l'ONEM en compensation de la perte de salaire ?", ce qui n'est pas toujours le cas.

Voici un bref aperçu des différentes possibilités pour recourir au crédit-temps. Si vous souhaitez de plus amples informations, n'hésitez pas à consulter notre brochure. Surfez sur: <https://www.cgslb.be/fr/credit-temps> ou prenez contact avec votre votre secrétariat CGSLB.

Pour chacun des régimes décrits ci-dessous, il existe des règles organisationnelles instaurées afin d'éviter que le fonctionnement normal des entreprises ne soit perturbé. Si vous souhaitez de plus amples informations à ce sujet, veuillez prendre contact avec votre secrétariat CGSLB.

### Le crédit-temps sans motif

Pour diverses raisons, le crédit-temps sans motif a été supprimé depuis le 1er avril 2017. Cela signifie que les demandes de prolongation ne seront plus possibles. Si un travailleur bénéficie actuellement d'un crédit-temps sans motif, il ne peut plus introduire de demande de prolongation. En revanche, il peut demander pour que la période initiale soit complétée.

### Le crédit-temps complémentaire avec motif et allocation de l'ONEM

Le crédit-temps avec motif donne la possibilité au travailleur ayant 24 mois d'ancienneté de suspendre ses prestations de travail, à mi-temps ou à 1/5 pendant 36 mois au motif de "soins" ou durant 51 mois pour les motifs suivants: "soins à un enfant de moins de 8 ans", "soins palliatifs", "enfant ou membre de la famille gravement malade" ou "enfant handicapé jusqu'à 21 ans".

Le travailleur doit pouvoir justifier sa demande.

Les travailleurs qui bénéficient de ce régime ont droit à une allocation pour compenser la perte de salaire.

### Le crédit-temps de fin de carrière

#### Régime général: Réduction du temps de travail pour les travailleurs âgés et allocation de l'ONEM

En fin de carrière, vous pouvez aussi lever le pied et diminuer vos prestations à ½ temps ou à 4/5 temps à partir de 55 ans si vous avez 25 ans de carrière. L'Onem vous paie une allocation de crédit-temps si vous avez 60 ans mais dans certains cas à partir de 55 ans (pour un 4/5) ou 57 ans (pour un ½ temps) : si vous êtes occupé dans une entreprise en difficulté ou en restructuration, si vous avez une carrière de 35 ans, si vous avez exercé un métier lourd (pendant 7 ans dans les 15 dernières années ou pendant 5 ans dans les 10 dernières années en équipes successives, la nuit ou en horaires coupés), si vous avez travaillé de nuit pendant 20 années ou enfin si vous travaillez dans le secteur de la construction et que vous disposez d'une attestation médicale qui établit que vous ne pouvez plus continuer à travailler. Soulignons que dans ces situations il faut non seulement une CCT nationale mais aussi une CCT de votre secteur.

## Congé thématique

Chaque employé a droit à la prise d'un congé thématique.

L'employé peut interrompre sa carrière entièrement ou partiellement soit:

- congé palliatif
- congé pour l'assistance ou les soins d'un membre de sa famille lourdement malade
- congé parental

Une interruption de travail complète pour un des trois motifs susmentionnés, vous donne droit à 750,33 € (1233,52\*) net par mois.

Une réduction de moitié donne droit à une allocation de 345,85 € (568,59€\*) net par mois pour les moins de 50 ans et de 466,26 € (568,59€\*) net par mois pour les plus de 50 ans. Une réduction d'4/5 donne droit à une allocation de 117,34 € (157,78\*) par mois pour les moins de 50 ans et de 175,99 € (227,44\*) net pour les plus de 50 ans.

Une réduction d'1/10 donne droit à une allocation de 58,67 € (108,82\*) par mois pour les moins de 50 ans et de 88 € (108,82\*) net pour les plus de 50 ans.

Les allocations sont soumises à l'index. Les montants ci-dessus sont tels qu'indexés au taux en vigueur depuis le 01/09/2018.

**(\*) Allocation majorée si le travailleur est isolé, c'est-à-dire cohabite avec un ou plusieurs enfants à sa charge.**

## Congé palliatif

Un employé à temps plein ou à mi-temps a le droit de suspendre ses activités professionnelles pendant 1 mois dans le cadre de congés palliatifs. Le travailleur à temps plein peut également choisir de réduire son temps de travail de moitié ou d'1/5.

Les congés palliatifs peuvent être **prolongés** d'un mois.

Par soins palliatifs, on n'entend pas seulement l'assistance médicale, mais aussi les soins psychologiques et administratifs.

Pour pouvoir bénéficier d'un congé palliatif, il faut que votre employeur soit en possession d'un **certificat du médecin traitant** mentionnant le nom du patient.

Le congé palliatif prend cours la semaine suivant l'introduction du certificat. Il peut prendre cours plus tôt avec l'accord de l'employeur.

Les pauses carrière pour cause de soins palliatifs ne sont pas prises en compte dans la durée maximum de crédit-temps et dans la réduction de carrière.

Lorsque le travailleur ou la travailleuse a épuisé son droit au congé pour soins palliatifs, il bénéficie d'une « super-priorité » pour utiliser son droit au crédit-temps. En effet, ils ne sont pas comptabilisés dans le seuil organisationnel pendant un délai de 6 mois. De plus, dans la cascade des priorités développées par la convention collective de travail n°103, ces travailleurs ont été mis en tête des priorités.

## Congé pour l'assistance ou les soins d'un membre de sa famille lourdement malade

Le travailleur a le droit de suspendre complètement son activité professionnelle (ou de moitié ou d'1/5) dans le cadre d'une assistance à un membre de la famille ayant de graves problèmes de santé.

Lors d'une suspension **totale** du travail, la **période d'interruption ne peut dépasser 12 mois**. Lorsqu'il s'agit d'une réduction de moitié ou d'1/5, la période d'interruption ne peut dépasser les **24 mois**. Ces périodes doivent néanmoins être prises par tranches de minimum 1 mois et maximum 3 mois.

Dans le cas d'un enfant gravement malade de 16 ans maximum, les parents vivant seuls peuvent suspendre complètement leurs activités durant 24 mois maximum ou réduire leurs activités durant 48 mois maximum. Par "parent vivant seul", on entend le parent qui vit exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

Comme le congé est réservé à la famille (enfants et autres personnes apparentées) ou à toute autre personne habitant avec l'employé, le **certificat doit mentionner le nom du patient**. C'est le médecin traitant qui doit stipuler qu'une assistance ou des soins sont indispensables au rétablissement du malade.

Si vous souhaitez bénéficier du droit au congé thématique, vous devez en informer votre employeur par **écrit**, au moins **sept jours avant la date de début souhaitée**. Le document écrit doit mentionner la période durant laquelle vous souhaitez prendre ce congé thématique.

L'employeur peut, pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, reporter par écrit la date de début du congé thématique endéans les deux jours ouvrables suivant la réception de votre notification. Ce report peut durer jusqu'à sept jours.

Ce genre de congé **n'est pas pris en compte dans la durée maximale du crédit-temps ou de la réduction de carrière**. Lorsque le travailleur a épuisé son droit au congé pour assistance médicale, il bénéficie d'une « super-priorité » pour utiliser son droit au crédit-temps. En effet, ils ne sont pas comptabilisés dans le seuil organisationnel pendant un délai de 6 mois. De plus, dans la cascade des priorités développées par la convention collective de travail n°103, ces travailleurs ont été mis en tête des priorités.

## Congé parental

Lorsqu'un travailleur veut bénéficier d'une interruption complète de carrière pour l'éducation de ses jeunes enfants, il peut demander un congé parental. Ce congé dure 4 mois. Le travailleur à temps plein peut aussi choisir de réduire son temps de travail de moitié pendant 8 mois ou d'1/5 pendant 20 mois.

Les mois d'interruption de carrière ne doivent pas nécessairement se suivre. Le travailleur peut répartir la période d'interruption à sa guise:

- en périodes d'un mois dans le cas d'une interruption complète des activités;
- en périodes de deux mois ou d'un multiple de 2 dans le cas d'une réduction de moitié;
- en périodes de cinq mois ou d'un multiple de 5 dans le cas d'une réduction d'1/5 ;
- en périodes de dix mois ou d'un multiple de 10 dans le cas d'une réduction d'1/10

Le travailleur peut également combiner les différentes formes d'interruption. Il peut, par exemple, pour un même enfant, combiner un mois d'interruption complète avec deux mois de réduction de moitié et dix mois de réduction d'1/5.

Le congé parental peut être pris:

- Depuis la naissance de l'enfant jusqu'à ses 12 ans
- En cas d'adoption, le congé parental peut être exercé pendant la période qui court à partir de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou registre des étrangers comme faisant partie de la famille, dans la commune où le travailleur a son domicile, et ceci, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans.

Il doit en être fait mention minimum 2 mois et maximum 3 mois à l'avance, par écrit, à l'employeur. Le travailleur doit de plus fournir des attestations (certificats de naissance ou d'adoption) à son employeur et, ce, au plus tard au début de l'interruption ou de la réduction du temps de travail.

Le congé parental est un droit pour les travailleurs du secteur privé qui ont travaillé au moins 12 mois pour le même employeur dans les 15 mois précédant la demande.

Le congé parental peut être demandé séparément par les parents et pour chaque enfant.

La période de congé parental n'est pas incluse dans le calcul du temps maximal pour le crédit-temps et la diminution du temps de carrière.

**Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB**

## Régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension)

La prépension est un régime de chômage dans lequel le travailleur ou la travailleuse, licencié(e) par son employeur, et qui à la fois a atteint un certain âge et compte un certain nombre d'années de carrière professionnelle, reçoit des allocations de chômage et une indemnité complémentaire payée par cet employeur. Il ou elle bénéficiera de ce régime normalement jusqu'à l'âge de la pension.

Le schéma ci-dessous montre les différents systèmes de régime de chômage avec complément d'entreprise (avec les conditions d'âge et d'ancienneté). Nous vous conseillons de vous renseigner auprès de votre secrétariat CGSLB pour connaître la dernière situation.

- *RCC médical à 58 ans avec un passé professionnel de 35 ans dont 5 ans dans le secteur (CCT du 8.09.2021, elle cesse de produire ses effets le 31.12.2023).*
- *RCC à 62 ans avec un passé professionnel de 40 ans pour les hommes et de 37 ans pour les femmes (en 2021); 38 ans en 2022 et 39 ans en 2023 dont 5 ans dans le secteur (CCT du 01.01.2021).*
- *RCC à 60 ans avec un passé professionnel de 40 ans dont 3 ans dans le secteur. Le travailleur doit être licencié durant la période du 01.07.2021 au 30.06.2023 (CCT du 8.09.2021 entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2023).*

*Les travailleurs qui entrent dans les régimes particuliers RCC sont exemptés de la disponibilité sur le marché du travail.*

## FRAIS DE TRANSPORT

→ CCT du 26.09.2005

### **Transports en commun publics**

Train: En ce qui concerne le transport organisé par la S.N.C.B., l'intervention de l'employeur est déterminée selon les tarifs de remboursement en vigueur pour la carte train SNCB 2ème classe.

Autre que train: Les travailleurs ont droit à une intervention à charge de l'employeur équivalente aux dispositions de remboursement prévues pour les transports publics en commun par chemin de fer pour une distance équivalente pour un trajet atteignant au minimum 5 kms.

## Transport privé

Les travailleurs ont droit à une intervention à charge de l'employeur équivalente aux dispositions de remboursement prévues pour les transports publics en commun par chemin de fer pour une distance équivalente pour un trajet atteignant au minimum 5 Kms et ce pour les jours effectivement prestés.

**Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB.**

## Modalités de remboursement

- a) Les employeurs demanderont aux travailleurs, lors de leur engagement et à l'occasion de chaque changement d'adresse, une attestation/titre de transport, délivré par la S.N.C.B. et/ou d'autres sociétés de transport en commun public.  
Si l'attestation entraîne un coût, il est remboursé par l'employeur contre fourniture de la preuve du paiement.
- b) Pour les cas de déplacement par ses propres moyens, une déclaration, indiquant la distance parcourue, signée par le travailleur remplace l'attestation/titre de transport.
- c) Les employeurs peuvent à tout moment contrôler si le nombre de kilomètres correspond à la réalité.

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les travailleurs sera 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.

## Délais de préavis

### Nouvelle réglementation en matière de licenciement depuis le 1er janvier 2014

Depuis le 1er janvier 2014, une nouvelle réglementation en matière de licenciement est entrée en vigueur pour les ouvriers et les employés. Ces nouvelles règles ont été introduites par la loi du 26 décembre 2013. Ces règles s'appliqueront à tous les contrats de travail conclus à partir du 1er janvier 2014. La loi prévoit une réglementation pour la gestion du passé qui consiste à prendre une photo de la situation individuelle du travailleur au 31/12/2013. Ces droits déjà acquis seront garantis. À ces droits acquis viennent alors s'ajouter les nouveaux droits, constitués via les nouvelles règles pour une ancienneté calculée à partir du 1/1/2014 jusqu'à la date du licenciement.

Pour mettre un terme aux différences historiques entre ouvriers et employés, également en ce qui concerne la carrière passée, la nouvelle loi prévoit aussi pour certains ouvriers une indemnité en compensation du licenciement (ICL) ou une allocation de licenciement. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des situations les plus fréquentes.

**Si vous avez d'autres questions sur le respect des délais de préavis, veuillez prendre contact avec votre délégué CGSLB ou votre secrétariat CGSLB.**

## Le délai de préavis – le travailleur est licencié

### Licenciement d'un travailleur qui est entré en service à partir du 01/01/2014

Pour tous les travailleurs engagés à partir du 1/1/2014, le préavis sera calculé en semaines. Le tableau ci-dessous reprend les nouveaux délais de préavis qui s'appliquent à la fois aux ouvriers et aux employés.

ANCIENNETÉ	SEMAINES	ANCIENNETE	SEMAINES
0	2	18 ans	57
3 mois	4	19	60
6 mois	6	20	62
9 mois	7	21	63
1 an	8	22	64
1 an et 3 mois	9	23	65
1 an et 6 mois	10	24	66
1 an et 9 mois	11	25	67
2 ans	12	26	68
3	13	27	69
4	15	28	70
5	18	29	71
6	21	30	72
7	24	31	73
8	27	32	74
9	30	33	75
10	33	34	76
11	36	35	77
12	39	36	78
13	42	37	79
14	45	38	80
15	48	39	81
16	51	40	82
17	54	...	+ 1 sem/an

## Licenciement d'un travailleur qui est entré en service avant le 01/01/2014

### LE TRAVAILLEUR EST UN EMPLOYÉ

Le calcul du délai de préavis total se fait en deux étapes:

#### **Première étape/ Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.**

Dans ce cas, nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour les employés (en vigueur au 31/12/2013) étaient les suivants:

Salaire annuel brut ≤ 32.254 € au 31/12/2013	L'employé a droit à 3 mois de préavis par tranche de 5 années d'ancienneté entamées (au 31/12/2013).
Salaire annuel brut > 32.254 € au 31/12/2013	Par année d'ancienneté entamée (au 31/12/2013), l'employé a droit à 1 mois de préavis avec un minimum de 3 mois de préavis.

#### **Deuxième étape/ Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014.**

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

### LE TRAVAILLEUR EST UN OUVRIER

#### **Ouvrier avec moins de 5 ans d'ancienneté**

Le calcul du délai de préavis se fait en deux étapes:

⇒ **Première étape/** Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.

Nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour les ouvriers avec moins de 5 ans d'ancienneté (en vigueur au 31/12/2013) étaient les suivants:

En fonction de la date de début du contrat de travail, il existe deux possibilités:

- Début de l'exécution du contrat de travail **avant le 01/01/2012** (jusqu'au 31/12/2013)

#### Licenciement normal

ANCIENNETÉ	DUREE PRÉAVIS DONNÉ PAR EMPLOYEUR
<6 mois	28 jours calendriers
6 mois à 5 ans	35 jours calendriers
5 ans à 10 ans	42 jours calendriers
10 ans à 15 ans	56 jours calendriers
15 ans à 20 ans	84 jours calendriers
À partir de 20 ans	112 jours calendriers

#### Licenciement en vue du RCC

ANCIENNETÉ	DUREE PRÉAVIS DONNÉ PAR EMPLOYEUR
<20 ans	28 jours calendriers
A partir de 20 ans	56 jours calendriers

- Début de l'exécution du contrat de travail **après le 01/01/2012** (jusqu'au 31/12/2013)

#### Licenciement normal et licenciement en vue du RCC et de la pension de retraite

ANCIENNETÉ	DUREE PRÉAVIS DONNÉ PAR EMPLOYEUR
<6 mois	28 jours calendriers
6 mois jusque 5 ans	40 jours calendriers

- ⇒ **Deuxième étape/** Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

#### **Ouvrier avec plus de 5 ans d'ancienneté**

Le calcul du délai de préavis se fait en deux étapes:

- ⇒ **Première étape/** Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.

Nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour les ouvriers avec plus de 5 ans d'ancienneté (en vigueur au 31/12/2013) étaient les suivants:

#### Licenciement normal

ANCIENNETÉ	DUREE PRÉAVIS REMIS PAR EMPLOYEUR
Plus de 5 ans d'ancienneté au 31/12/2013	L'ouvrier a droit à 3 mois de préavis par tranche de 5 années d'ancienneté entamées (au 31/12/2013).

#### Licenciement en vue du RCC / pension de retraite

<b>Ouvrier en service <i>avant le 01/01/2012</i> et avec plus de 5 ans d'ancienneté dans le secteur et qui est licencié en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise ou de la pension</b>	
<20 ans	28 jours calendriers
A partir de 20 ans	56 jours calendriers



Licenciement en vue du RCC / pension de retraite

Ouvrier en service <u>après le 01/01/2012</u> et avec plus de 5 ans d'ancienneté dans le secteur et qui est licencié en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise ou de la pension	
<6 mois	28 jours calendriers
6 mois jusque 5 ans	40 jours calendriers

⇒ **Deuxième étape/** Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

## Le délai de préavis – le travailleur remet lui-même son préavis

### Préavis remis par un travailleur qui est entré en service à partir du 01/01/2014

Pour tous les travailleurs engagés à partir du 1/1/2014, le préavis sera calculé en semaines. Le tableau ci-dessous reprend les nouveaux délais de préavis qui s'appliquent à la fois aux ouvriers et aux employés.

ANNÉES D'ANCIENNETÉ	PRÉAVIS REMIS PAR LE TRAVAILLEUR
	À PARTIR DU 1/1/2014
De 0 < 3 mois	1 semaine
De 3 < 6 mois	2 semaines
De 6 < 9 mois	3 semaines
De 9 < 12 mois	3 semaines
De 12 < 15 mois	4 semaines
De 15 < 18 mois	4 semaines
De 18 < 21 mois	5 semaines
De 21 < 24 mois	5 semaines
De 2 < 3 ans	6 semaines
De 3 < 4 ans	6 semaines
De 4 < 5 ans	7 semaines
De 5 < 6 ans	9 semaines
De 6 < 7 ans	10 semaines
De 7 < 8 ans	12 semaines
À partir de 8 ans....	13 semaines

## Préavis remis par un travailleur qui est entré en service avant le 01/01/2014

Tout dépend si le travailleur était un employé ou un ouvrier au 31/12/2013.

### LE TRAVAILLEUR EST UN EMPLOYÉ

⇒ **Employé dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 32 254 € au 31/12/2013**

Le calcul du préavis comporte deux étapes mais est limité à 13 semaines de préavis (= 3 mois):

- **Première étape/ Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.**

Nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour les employés avec un salaire inférieur à 32 254 € au 31/12/2013 étaient les suivants:

- < 5 ans d'ancienneté : 1,5 mois

- > 5 ans d'ancienneté : 3 mois

- **Deuxième étape/ Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014**

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

Si l'employé avait plus de 5 ans d'ancienneté au 31/12/2013, le maximum de 13 semaines est déjà atteint et on ne prend donc pas de photo.

#### *Exemple 1*

Un employé dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 32.254 EUR au 31/12/2013 remet son préavis le 1/7/2015. Il est entré en service le 1/3/2008.

- Première étape : du 1/3/2008 au 31/12/2013, son ancienneté est de 5 ans et 9 mois. Étant donné que son ancienneté au 31/12/2013 est supérieure à 5 ans, le maximum de 3 mois de préavis est atteint.
- Deuxième étape : inutile

La durée du préavis est de 3 mois.

#### *Exemple 2*

Un employé dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 32.254 EUR au 31/12/2013 remet son préavis le 1/7/2015. Il est entré en service le 1/3/2010.

- Première étape: du 1/3/2010 au 31/12/2013, son ancienneté est de 3 ans et 9 mois. Sur base de la photo pour la gestion du passé, cet employé qui remet lui-même son préavis a droit à un préavis de 1,5 mois.
- Deuxième étape: du 1/1/2014 au 1/7/2015, son ancienneté est de 1 an et 6 mois (18 mois). Sur base des nouveaux délais de préavis dans le cas d'une démission, 1 an et 6 mois d'ancienneté représentent un préavis de 5 semaines.

La durée totale du préavis est de: 1,5 mois (=6,5 semaines) + 5 semaines = 12,5 semaines. Le maximum de 13 semaines n'est, dans ce cas, pas atteint.

⇒ **Employé dont le salaire annuel est supérieur à 32 254 €, mais inférieur à 64 508 € au 31/12/2013**

Le calcul du préavis comporte deux étapes mais est limité à 13 semaines de préavis lorsque le délai de préavis maximum d'application avant le 1/1/2014 n'est pas atteint:

- **Première étape/ Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.**

Nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour les employés avec un salaire entre 32 254 € et 64 508 € au 31/12/2013 étaient les suivants:

- < 5 ans d'ancienneté : 1,5 mois

- > 5 ans d'ancienneté: 3 mois
- > 10 ans d'ancienneté: 4,5 mois

- **Deuxième étape/ Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014**

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

Si l'employé avait plus de 10 ans d'ancienneté au 31/12/2013, le maximum de 4,5 mois est déjà atteint.

*Exemple 1*

Un employé dont le salaire annuel est situé entre 32.254 EUR et 64.058 EUR au 31/12/2013, remet son préavis le 1/7/2015. Il est entré en service le 1/3/1998.

- Première étape: du 1/3/1998 au 31/12/2013, son ancienneté est de 15 ans et 9 mois. Sur base de son ancienneté au 31/12/2013, le maximum de 4,5 mois est atteint.
- Deuxième étape : inutile

La durée du préavis est de 4,5 mois

*Exemple 2*

Un employé dont le salaire annuel est situé entre 32.254 EUR et 64.058 EUR au 31/12/2013, remet son préavis le 1/7/2015. Il est entré en service le 1/3/2008.

- Première étape: du 1/3/2008 au 31/12/2013, son ancienneté est de 5 ans et 9 mois. Sur base de son ancienneté au 31/12/2013, le délai de préavis est de 3 mois.
- Deuxième étape: du 1/1/2014 au 1/7/2015, son ancienneté est de 1 an et 6 mois. Le délai de préavis dans le nouveau régime est de 5 semaines.

La durée du préavis est de 3 mois (13 semaines) et 5 semaines mais elle est limitée à 13 semaines.

⇒ **Employé dont le salaire annuel est supérieur à 64 508 € au 31/12/2013**

Le calcul du préavis comporte deux étapes mais est limité à 13 semaines de préavis lorsque le délai de préavis maximum d'application avant le 1/1/2014 n'est pas atteint:

- **Première étape/ Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.**

Nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour les employés avec un salaire supérieur à 64 508 € au 31/12/2013 étaient les suivants:

- < 5 ans d'ancienneté: 1,5 mois
- > 5 ans d'ancienneté: 3 mois
- > 10 ans d'ancienneté: 4,5 mois
- > 15 ans d'ancienneté: 6 mois

- **Deuxième étape/ Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014**

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

Si l'employé avait plus de 15 ans d'ancienneté au 31/12/2013, le maximum de 6 mois est déjà atteint.

### Exemple 1

Un employé dont le salaire annuel est supérieur à 64.058 EUR au 31/12/2013 remet son préavis le 1/7/2015. Il est entré en service le 1/3/1985.

- Première étape : du 1/3/1985 au 31/12/2013, son ancienneté est de 28 ans et 9 mois. Sur base de son ancienneté au 31/12/2013, le maximum de 6 mois est atteint.
- Deuxième étape : inutile

La durée du préavis est de 6 mois.

### Exemple 2

Un employé dont le salaire annuel est supérieur à 64.058 EUR au 31/12/2013 remet son préavis le 1/12/2018. Il est entré en service le 1/2/2002.

- Première étape: du 1/2/2002 au 31/12/2013, son ancienneté est de 11 ans et 10 mois. Sur base de son ancienneté au 31/12/2013, son préavis est de 4,5 mois.
- Deuxième étape : du 1/1/2014 au 1/12/2018, son ancienneté est de 4 ans et 11 mois. Le délai de préavis dans le nouveau régime est de 7 semaines.

La durée du préavis est de 4,5 mois (19,5 semaines) + 7 semaines, mais elle est plafonnée à 13 SEMAINES.

## LE TRAVAILLEUR EST UN OUVRIER

Le calcul du délai de préavis total se fait en deux étapes:

⇒ **Première étape/** Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.

Dans ce cas, nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour ouvriers, avec 5 ans d'ancienneté dans le secteur ou non au 31/12/2013) étaient les suivants:

- < 20 ans d'ancienneté: 14 jours
- À partir de 20 ans d'ancienneté: 28 jours

⇒ **Deuxième étape/** Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

## Une allocation de licenciement ou une ICL?

Afin d'offrir aux ouvriers, souvent désavantagés par le passé, une compensation pour leurs délais de préavis plus courts, un **système d'indemnité en compensation du licenciement** a été introduit. Ce système a pour but de compenser la différence en matière de délai de préavis entre les ouvriers et les employés licenciés. L'introduction de l'ICL se fera progressivement via un scénario d'extinction de l'actuelle allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés.

### L'extinction de l'allocation de licenciement

L'allocation de licenciement pour les ouvriers, à charge de l'ONEM, sera progressivement supprimée. Ce scénario d'extinction se déroulera comme suit:

**Les ouvriers en service avant le 01/01/2014 auront encore droit à une allocation de licenciement dans la mesure où ils ont:**

- Moins de 20 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2014
- Moins de 15 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2015

- Moins de 10 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2016

À partir du 01/01/2017, plus aucun ouvrier n'aura droit à une allocation de licenciement, mais tous les ouvriers engagés avant le 01/01/2014, qui ne sont pas visés par les conditions ci-dessus, auront encore droit à une ICL.

**Les ouvriers en service à partir du 01/01/2014 n'auront plus droit à une allocation de licenciement**

Les montants de l'allocation de licenciement pour les ouvriers visés ci-dessus sont les suivants:

- ➔ Pour les contrats de travail entrés en vigueur à partir du 1.1.2012: 1.250 EUR
- ➔ Pour les contrats de travail entrés en vigueur avant le 1.1.2012:
  - moins de 5 ans d'ancienneté : 1.250 EUR
  - 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté: 2.500 EUR
  - 10 ans d'ancienneté et plus: 3.750 EUR

NB: l'allocation de licenciement pour les travailleurs licenciés occupés à temps partiel est calculée au pro rata.

Pas de droit à une allocation de licenciement lorsque le licenciement est donné en vue du RCC ou de la pension de retraite.

## L'introduction progressive de l'ICL

L'indemnité en compensation du licenciement pour les ouvriers licenciés, à charge de l'ONEM, sera introduite progressivement. Ce scénario se déroulera de la manière suivante:

**Les ouvriers en service avant le 01/01/2014 auront droit à une indemnité en compensation du licenciement dans la mesure où ils ont:**

- Au moins 20 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2014
- Au moins 15 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2015
- Au moins 10 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2016
- Moins de 10 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2017

**Les ouvriers en service à partir du 01/01/2014 n'auront pas droit à une allocation de licenciement**

L'indemnité en compensation du licenciement sera calculée selon la formule suivante:

- Le nombre total de semaines de préavis calculé sur base de l'ancienneté acquise entre la date d'entrée en service et la date du licenciement selon le nouveau régime
- moins le préavis, calculé sur base de l'ancienneté acquise entre la date d'entrée en service et le 31/12/2013 selon l'ancien régime
- moins le préavis, calculé sur base de l'ancienneté acquise entre le 1/1/2014 et la date du licenciement selon le nouveau régime

### *Exemple 1*

Un ouvrier qui travaille (plus de 5 ans d'ancienneté) est licencié le 10/10/2015. Il est entré en service le 05/05/1995.

L'ICL est calculée de la manière suivante:

- Le nombre total de semaines de préavis, calculé sur base de l'ancienneté acquise entre la date d'entrée en service et la date du licenciement selon le nouveau régime
- Ancienneté dans le nouveau régime : 20-21 ans d'ancienneté : 62 semaines

- moins le préavis, calculé sur base de l'ancienneté acquise entre la date d'entrée en service et le 31/12/2013 selon l'ancien régime
  - Ancienneté dans l'ancien régime (sac à dos): 5 tranches de 5 années d'ancienneté entamées: 15 mois (=65 semaines)
  - moins le préavis, calculé sur base de l'ancienneté acquise entre le 1/1/2014 et la date du licenciement selon le nouveau régime
  - Ancienneté dans le nouveau régime : 1 an et 10 mois : 11 semaines
- => L'ouvrier, avec le délai de préavis d'un employé, n'aura pas droit à une ICL vu qu'elle est négative.

### *Exemple 2*

Un ouvrier qui travaille (plus de 5 ans d'ancienneté) est licencié le 10/10/2015. Il est entré en service le 01/07/2004.

L'ouvrier remplit la condition pour pouvoir bénéficier d'une indemnité en compensation du licenciement. En effet, il a moins de 15 ans d'ancienneté (à savoir: 11 ans) à la date du licenciement. Étant donné qu'il est entré en service avant le 1/1/2012 et qu'il compte plus de 10 ans d'ancienneté à la date du licenciement, il a droit à une allocation de licenciement de 3750 euros.

## Formation

Les employeurs du secteur s'engagent à octroyer aux travailleurs un temps de formation moyen collectif (CCT du 20.11.2017).

Les formations peuvent être organisées en interne dans l'entreprise ou en externe, par l'employeur ou par un organisme de formation mandaté par lui. Les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte également les formations d'ordre plus informelles réservées à l'accueil des nouveaux travailleurs ainsi qu'à l'encadrement permanent des travailleurs handicapés (sections d'accueil et de formation dispositifs de maintien, ...).

un temps de formation moyen collectif est octroyé de la manière suivante:

- 0,5 jour pour l'année 2017
- 1 jour pour l'année 2018
- 1,5 jours pour l'année 2019
- 2 jours pour l'année 2020.

## DELEGATION SYNDICALE

La CCT concernant le statut des délégations syndicales **26 mars 2014** précise que la délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement qui occupe **un effectif de 35 personnes**.

Le nombre de mandats est déterminé par le nombre de travailleurs occupés, selon la grille suivante :

- De 35 à 49 travailleurs : 2 mandats sans suppléant;
- De 50 à 99 travailleurs : 2 mandats avec suppléants;
- De 100 à 299 travailleurs : 3 mandats avec suppléants;
- A partir de 300 travailleurs : 4 mandats avec suppléants.

**Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou sur le [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be).**