

## Sous-commission paritaire pour le déménagement (SCP 140.05)

Dans cette fiche d'information, les salaires et autres conditions de travail sont mentionnés tels qu'ils ont été fixés par une CCT (CCT) dans la commission paritaire et doivent donc être payés au minimum aux travailleurs employés en Belgique, conformément à la fonction exercée et aux conditions de travail qui leur sont applicables.

Ces salaires et autres dispositions s'appliquent également aux travailleurs détachés, lorsque cette CCT a été déclarée rendue obligatoire par arrêté royal. Les dispositions d'une telle CCT entrent en vigueur 10 jours après la publication de l'arrêté royal au Moniteur belge, avec effet rétroactif (jusqu'à un maximum d'un an avant la publication au Moniteur belge).

Vous pouvez vérifier si la CCT a été déclarée rendue obligatoire et quand (date de publication) en consultant la CCT au [Moniteur belge](#) ou en vérifiant les informations pertinentes sur le site internet du SPF ETCS – rubrique [Recherche CCT](#)

Avec ces données salariales, ce document remplit les conditions d'information conformément à la Directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) no 1024/2012.

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.

Les informations données concernent des matières complexes. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ne peut pas être rendu responsable pour d'éventuelles imperfections. Toutes corrections, adaptations et suggestions sont toujours les bienvenues à l'adresse suivante : [rct@emploi.belgique.be](mailto:rct@emploi.belgique.be)

Vous trouverez plus d'informations générales sur le détachement dans la section [Détachement](#) de notre site Web

## Table de matières

<b>1.</b>	<b>Champ de compétence</b>	<b>3</b>
1.1.	Institution et modifications	3
<b>2.</b>	<b>Rémunération</b>	<b>3</b>
2.1.	Barème salarial (brut)	3
2.2.	Primes/Indemnités	4
2.2.1.	Prime de fin d'année	4
2.2.2.	Indemnité de séjour	5
2.2.3.	Prime de flexibilité	6
2.2.4.	Sursalaire	6
2.2.5.	Dimanches et jours fériés légaux	7
2.2.6.	Indemnité R.G.P.T.	8
<b>3.</b>	<b>Remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture</b>	<b>9</b>
3.1.	Frais de transport	9
3.1.1.	Déplacement avec un moyen de transports public	9
3.1.2.	Déplacement avec un moyen de transport privé	9
3.1.3.	Déplacement par vélo	10
3.1.4.	Dispositions générales	10
3.1.5.	Annexe II	10
<b>4.</b>	<b>Durée du travail</b>	<b>11</b>
4.1.	Durée du travail	11
4.1.1.	Semaine	11
4.1.2.	Temps de travail	11
4.1.3.	Temps de disponibilité	12
4.1.4.	Interruptions du temps de travail	13
4.1.5.	Temps de service journalier	13
4.1.6.	Temps de service hebdomadaire	13
4.1.7.	Temps de conduite	13
4.1.8.	Temps de repos	14
4.2.	Jours fériés légaux	14
4.3.	Jours de vacances légaux	15
4.4.	Jours de vacances extra-légaux	15

## 1. Champ de compétence

### 1.1. Institution et modifications

**(0) A.R. 06.09.2012 M.B. 09.10.2012**

Article 4/2 pour les entreprises qui exercent pour le compte de tiers des activités de déménagement.

Par pour le compte de tiers il faut entendre: la réalisation d'activités de déménagement pour le compte d'autres personnes physiques ou morales et à condition que les entreprises qui pour le compte de tiers exercent des activités de déménagement ne deviennent à aucun moment propriétaires des biens concernés.

Par activités de déménagement on entend: tout déplacement de biens autres que des biens commerciaux, qui sont destinés à ou sont utilisés comme mobilier, décoration ou équipement d'espaces privés ou professionnels en ce compris, entre autres: des manipulations spécifiques telles que protéger, emballer, déballer, démonter, charger, décharger, monter, conserver, installer ou placer, si nécessaire au moyen d'engins de levage ou d'élévateurs de toute nature.

La Sous-commission paritaire pour le déménagement n'est pas compétente pour les entreprises qui exercent des activités de déménagement qui ressortissent à la compétence de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, la Commission paritaire de la construction, la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, la Commission paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique et la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

## 2. Rémunération

### 2.1. Barème salarial (brut)

Cette fiche ne comporte que le barème de classe salariale :  
Chauffeur permis C ou CE avec minimum 2 ans d'ancienneté dans le secteur

01/01/2025 : indexation de 3,58 %

**CCT du 12/06/2001 (59153) (A.R. 04/09/2002 – M.B. 18/10/2002)**

La présente CCT entre en vigueur le 1er juillet 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

**CCT du 15/02/2018 (144985) (A.R. 17/08/2018 – M.B. 12/09/2018)**

**Modifié par la CCT du 15/06/2018 (146369) (A.R. 17/08/2018 – M.B. 12/09/2018)**

Les présentes CCT entrent en vigueur le 1er janvier 2018 et sont conclues pour une durée indéterminée

**Modifié par la CCT du 18/01/2024 (185711) (A.R. 12/09/2024 – M.B. 14/10/2024)**

La présente CCT entre en vigueur le 21 octobre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Salaire minimum (38 h/semaine)

- Chauffeur permis C ou CE avec minimum 2 ans d'ancienneté dans le secteur : 15,1179 EUR/heure ;

## 2.2. Primes/Indemnités

### 2.2.1. Prime de fin d'année

**CCT du 22/05/2014 (123059) (A.R. 10/04/2015 M.B. 20/05/2015)**

**Modifié par la CCT du 24/09/2020 (161280) (A.R. 24/11/2020 – M.B. 18/01/2021)**

Art 3 de la CCT 123059 est modifié par la CCT 161280

#### 2.2.1.1. Modalités

Art. 3. Il est octroyé le paiement d'une prime de fin d'année aux travailleurs concerné(e)s par l'article 1er, § 2.

A partir de l'année de service 2010, le montant de la prime de fin d'année est fixé à 170 fois le salaire horaire réellement payé du mois de décembre de l'année civile concernée, divisé par douze et multiplié par le nombre de mois de prestation de travail au cours de l'année civile concernée.

Ce salaire horaire réellement payé doit être au moins égal au salaire horaire de base conventionnel.

Chaque mois durant lequel 14 jours civils de prestation de travail ont été fournis, est considéré comme un mois entier.

Le montant total peut être réduit de 1,24 EUR par jour d'absence non justifiée.

Les journées de congé et les journées de chômage temporaire sont assimilées à des journées de prestation de travail.

Le paiement se fait au plus tard le dernier jour ouvrable du mois de décembre de l'année civile concernée.

Art. 4. Ce paiement d'une prime de fin d'année est dû par l'employeur aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1er, § 3, qui satisfont aux conditions suivantes :

1. être effectivement occupés dans l'entreprise à la date du paiement;
2. avoir au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment du paiement.

Art. 5. Ont également droit à cet avantage à charge de l'employeur et dans les limites fixées aux articles 3 et 4, 2) :

1. les ouvriers et ouvrières qui ont obtenu la prépension ou qui sont pensionnés au cours de l'année civile concernée;
2. les ayants droit des ouvriers et ouvrières décédés en l'année civile concernée;
3. les ouvriers et ouvrières qui ont été licenciés pour tout autre motif que celui mentionné au 2) de l'article 6.

Art. 6. N'ont pas droit au paiement de cet avantage, les ouvriers et ouvrières :

1. qui ont quitté volontairement l'entreprise;
2. qui ont été licenciés pendant l'année civile concernée sans préavis et ce pour motif grave;
3. qui, malades pendant plus de six mois, ont bénéficié de la totalité des indemnités que le "Fonds social des entreprises de déménagement, garde-meubles et leurs activités connexes" a prévues pour une même affection.

Art. 7. L'octroi d'un treizième mois ou prime de fin d'année plus avantageux que celui fixé par la présente convention collective de travail reste maintenu mais ne peut faire double emploi avec les montants dus en application de la présente convention collective de travail.

### 2.2.1.2. Durée de validité

Art. 8. La présente convention collective de travail sort ses effets le 1er janvier 2014. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

### 2.2.2. Indemnité de séjour

**CCT du 15/02/2018 (144985) (A.R. 17/08/2018 – M.B. 12/09/2018)**

**Modifiée par la CCT du 18/02/2024 (185711) (A.R. 12/09/2024 – M.B. 14/10/2024)**

Logement et petit déjeuner : 20,7801 EUR (Dernière indexation 01/01/2025)

Repas de midi: 16,6499 EUR (Dernière indexation 01/01/2025)

Repas de soir : 14,4948 EUR (Dernière indexation 01/01/2025)

#### 2.2.2.1. Indemnités complémentaires \_ indemnité de séjour

Art.4. Les ouvriers qui, par suite de nécessités de services, sont contraints de déloger ont droit à :

1° une indemnité pour le repas du soir si le temps de service de la journée commence avant midi (12 heures);

2° une indemnité pour le logement et le petit-déjeuner;

3° une indemnité pour le repas de midi lorsque la rentrée au dépôt a lieu après 14 heures.

Art. 5. Pour autant qu'ils aient effectué au moins la prestation prévue par le règlement de travail et que, par suite de nécessités de service, ils soient contraints de rentrer au dépôt après 22 heures, les ouvriers ont droit à l'indemnité pour le repas du soir.

L'avantage résultant de l'article 5 n'est pas cumulable avec celui résultant de l'application de l'article 6.

Art. 6. § 1er. Une indemnité complémentaire égale à l'indemnité pour le repas du soir est accordée si le temps de service de la journée est dépassé.

L'avantage résultant de l'article 6 n'est pas cumulable avec celui résultant de l'article 5.

§ 2. Pour l'application du présent article, on entend par "dépassement du temps de service de la journée" : le dépassement du temps fixé pour la journée en cause soit par CCT du 9 décembre 1988 relative à la durée du travail dans les entreprises de déménagement, garde-meubles et leurs activités connexes, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 août 1989 (Moniteur belge du 13 septembre 1989), soit par la CCT du 31 janvier 1996 ou la CCT du 26 novembre 2003 relatives à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises de déménagement, garde-meubles et leurs activités connexes (enregistrées sous les numéros 40987/CO/140 et 69291/CO/140).

Le temps de service de la journée doit être d'au moins 10 heures.

Art. 7. A partir du 1er décembre 2017, le montant de l'indemnité pour logement et petit déjeuner est fixé à 16,5088 EUR.

Art. 8. A partir du 1er décembre 2017, le montant de l'indemnité pour le repas de midi est fixé à 13,2275 EUR.

Art. 9. A partir du 1er décembre 2017, le montant de l'indemnité pour le repas du soir est fixé à 11,5154 EUR.

#### 2.2.2.2. Liaison des salaires et des indemnités complémentaires à l'indice santé

Art. 10. Les salaires et les indemnités complémentaires du personnel de déménagement et soumis à l'indexation seront adaptés une fois par an et chaque fois au 1er janvier, en fonction de l'évolution du coût de la vie, la première fois au 1er janvier 2024.

Cette adaptation s'effectue sur la base de l'évolution réelle de la moyenne arithmétique de l'indice santé des prix à la consommation (conformément à l'arrêté royal du 24 décembre 1993 en exécution de la loi du 6 janvier 1989 visant la protection de la position concurrentielle du pays (Moniteur belge du 31 décembre 1993)), établie mensuellement par le SPF Economie et publiée au Moniteur belge, et est calculée sur les 12 derniers mois, en prenant comme chiffres de référence la moyenne arithmétique de l'indice de santé (indice arrondi) du mois de décembre de l'année en cours et celle du mois de décembre de l'année qui précède l'adaptation.

Art. 11. Pour le personnel non-garagiste : les calculs du coefficient, des salaires minimums, les salaires effectivement payés et les indemnités, qui font l'objet d'indexation, s'effectuent chaque fois jusqu'à la 4<sup>ème</sup> décimale, étant entendu que la 4<sup>ème</sup> décimale ne change pas lorsque la 5<sup>ème</sup> décimale est inférieure à 5 et est arrondie à la première décimale supérieure si la 5<sup>ème</sup> décimale est égale ou supérieure à 5.

#### 2.2.2.3. Durée de validité

Art. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

#### 2.2.3. Prime de flexibilité

**CCT du 13/06/2005 (75751) (A.R. 02/05/2006 – M.B. 10/08/2006)**

Prime de flexibilité : 4,0151 EUR (Dernière indexation 01/01/2025)<sup>1</sup>

##### 2.2.3.1. Conditions de travail minimales

Art. 21. § 1<sup>er</sup>. Dans le cadre du nouveau régime de travail, les ouvriers employés bénéficient d'une prime de flexibilité sous les conditions fixées par cette convention.

§ 2. La prime de flexibilité est due pour toutes les heures de service au-dessus de 38 heures/semaine qui ne donnent pas droit au remboursement d'un sursalaire et qui ne sont pas du temps de disponibilité.

§ 3. La prime de flexibilité évolue de la même façon et au même moment que l'indemnité d'éloignement.

##### 2.2.3.2. Durée de validité

Art. 25. Cette convention collective de travail prend effet le 13 juin 2005. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

#### 2.2.4. Sursalaire

**CCT du 13/06/2005 (75752) (A.R. 05/10/2006 – M.B. 09/01/2007)**

**Modifié par la CCT du 30/09/2005 (77064) (A.R. 22/03/2006 – M.B. 11/05/2006)**

**Modifié par la CCT du 19/08/2014 (123035) (A.R. 27/03/2015 – M.B. 10/04/2015)**

Art. 8 de la CCT 75751 est modifié par la CCT 77064 et la CCT 123035.

Art. 6. Semaine de cinq jours de travail: les huit premières heures du temps de travail journalier des lundi, mardi, mercredi et les sept premières heures des jeudi et vendredi sont rémunérées au salaire de base. Le temps de travail et de disponibilité supplémentaires sont rémunérés aux conditions fixées par l'article 8, a) et b).

---

<sup>1</sup> Remarque SPF : Pour l'évolution de cette prime de l'éloignement : voir art 10 de la CCT du 15/02/2018 (144695) (A.R. 17/08/2018 – M.B. 12/09/2018), modifiée par la CCT du 18/02/2024 (185711) (le texte est à consulter (voir 2.2.2.2.))

Art. 7. Semaine de six jours de travail: les sept premières heures du temps de travail journalier des lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi et les trois premières heures du samedi sont rémunérées au salaire de base. Les temps de travail et de disponibilité sont rémunérés aux conditions fixées par l'article 8, a) et b).

Rémunération du temps de service en heures supplémentaires :

a) s'il est effectivement presté :

- après la huitième heure de travail de la journée les lundi, mardi, mercredi, et après la septième heure de travail le jeudi et vendredi (en semaine de cinq jours de travail);
- après la septième heure de travail du lundi au vendredi et après la troisième heure de travail le samedi (en semaine de six jours de travail);
- ou dans les deux régimes: après la 38ème heure de travail de la semaine,

la rémunération sera égale au salaire horaire de base majoré de 50 p.c. (donc à 150 p.c.);

b) s'il est du temps de disponibilité :

- après la huitième heure de la journée les lundi, mardi, mercredi et après la septième heure de la journée le jeudi et vendredi (en semaine de cinq jours de travail);
- après la septième heure du lundi au vendredi et après la troisième heure le samedi (en semaine de six jours de travail);
- ou dans les deux régimes : après la 38ème heure de la semaine,

la rémunération sera payée au salaire horaire de base réellement payé pour autant qu'il soit au moins égal à celui fixé par la Commission paritaire du transport pour la catégorie dont le travailleur fait partie - plus une indemnité d'éloignement pour chaque heure de disponibilité.

Art.8. L'augmentation de la rémunération ordinaire est, en outre, lorsque le temps de service se situe un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés payés: 100 pct.

- A. sont considérés comme des heures supplémentaires qui donnent lieu au paiement de sursalaire stipulé dans l'article 29, § 1er de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971) :
- le temps de service journalier qui dépasse le temps de service journalier fixé ;
  - le temps de service qui dépasse le temps de service hebdomadaire fixé

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 13 juin 2005. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## **2.2.5. Dimanches et jours fériés légaux**

**CCT du 13/06/2005 (75752) (A.R. 05/10/2006 – M.B. 09/01/2007)**

### **2.2.5.1. Salaire**

Art. 5. En cas de séjour fixe ou de voyage à l'étranger, les ouvriers et ouvrières sont supposés avoir presté forfaitairement le temps de service journalier minimal fixé au règlement de travail, sauf s'ils sont astreints à des travaux de plus longue durée.

Quant aux dimanches et jours fériés légaux :

a) lorsqu'aucun travail n'est effectué, ils sont rétribués à raison de huit fois le salaire de base de l'ouvrier ou de l'ouvrière;

b) lorsqu'un travail est effectué, seules les heures de travail sont rétribuées aux conditions reprises sous a), avec un sursalaire de 100 p.c. et ce en sus des huit heures rétribuées prévues sous a).

Art. 8. L'augmentation de la rémunération ordinaire est, en outre, lorsque le temps de service se situe un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés payés: 100 p.c.

#### 2.2.5.2. Durée de validité

Art. 13. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 13 juin 2005. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

#### 2.2.6. Indemnité R.G.P.T.

##### **CCT du 15/11/2011 (106715) (A.R. 20/12/2012 M.B. 17/01/2013)**

Art. 3. Les employeurs octroient à leurs travailleurs non sédentaires une indemnité, appelée indemnité RGPT.

Cette indemnité RGPT constitue le remboursement des frais faits par le personnel non sédentaire en dehors du siège de l'entreprise, mentionnés dans le règlement de travail, mais qui sont propres à l'entreprise.

L'indemnité RGPT doit être inscrite sur la fiche 281.10 des travailleurs sous la rubrique "frais propres à l'employeur".

L'indemnité RGPT prend son origine dans les dispositions RGPT qui sont d'application pour les travailleurs sédentaires, conformément au titre II, chapitre II, section II du Règlement général pour la protection du travail.

Vu le caractère mobile du personnel occupé, il est impossible pour les entreprises de prévoir un certain nombre d'équipements sanitaires (comme par exemple : salle de bain, réfectoires, toilettes, boissons, etc.) et on est donc obligé d'utiliser les installations privées existantes.

Art. 4. Pour chaque heure de service, comme définie dans la convention collective de travail du 13 juin 2005 concernant la durée du travail et/ou le nouveau régime de travail, il est octroyé aux ouvriers une indemnité RGPT forfaitaire de 1,12 EUR par heure à partir du 1er septembre 2012.

##### 2.2.6.1. Durée de validité

Art. 5. § 1er. La présente convention collective de travail prend effet le 1er septembre 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.



## 3. Remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture

### 3.1. Frais de transport

**CCT du 26/09/2019 (154760) (A.R. 17/09/2020 M.B. 19/10/2020)**

**Modifié par la CCT du 21/10/2021(168377)(A.R. 29/01/2022 M.B. 05/04/2022)**

**Modifié par la CCT du 19/10/2023 (183988)(A.R. 01/09/2024 – M.B. 04/10/2024)**

Art. 3 de la CCT 154760 est modifié par la CCT 183988

Art.5 de la CCT 154760 est modifié par la CCT 168377

#### 3.1.1. Déplacement avec un moyen de transports public

Art. 3. § 1er. Pour les travailleurs qui font usage du transport public organisé par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport est majorée à 80 p.c. du prix de la carte-train 2ème classe pour la distance correspondante, et ce à partir du 1er kilomètre.

§ 2. Les entreprises sont tenues de conclure avec la SNCB 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, sans frais supplémentaires pour son employeur et par le biais d'une procédure administrative simplifiée.

En vertu de cette convention de régime de tiers payant, la SNCB s'engage à délivrer gratuitement aux travailleurs de l'entreprise concluant un accord de tiers payant, des billets de validation gratuits. Les coûts en sont immédiatement récupérés pour 80 p.c. auprès de l'employeur et pour 20 p.c. auprès des autorités.

§ 3. Lorsque les travailleurs font usage d'autres transports en commun publics que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements est également majorée à 80 p.c. des coûts réels. Cette disposition s'applique lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance ainsi que lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance.

§ 4. Lorsque le travailleur combine le train (2ème classe) et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun, l'intervention de l'employeur est également fixée à 80 p.c. du coût réel. Cette disposition s'applique non seulement lorsqu'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), mais aussi lorsque plusieurs titres de transport sont délivrés pour couvrir la distance totale. Dans ce dernier cas, il y a lieu d'additionner les montants des interventions patronales pour chaque moyen de transport particulier.

Les entreprises ont également la possibilité d'appliquer le régime de tiers payant pour le transport de correspondance mis en place par la STIB.

§ 5. Les dispositions reprises dans les articles 7 à 10 de la convention collective de travail du Conseil national du Travail n° 19/9 relatives à l'intervention financière de l'employeur dans les prix des transports en commun publics des travailleurs, sont entièrement applicables.

#### 3.1.2. Déplacement avec un moyen de transport privé

Art. 4. § 1er. Les ouvriers et ouvrières domiciliés à 5 km et plus du lieu de travail ont aussi droit, à charge de l'employeur, à un remboursement de 60 p.c. du prix normal d'une carte-train assimilée à l'abonnement social de deuxième classe de la SNCB pour la distance correspondante, aller et retour, parcourue par le service de transport en commun entre le domicile et le lieu de travail pour autant que l'heure de début ou de fin de travail ou quand l'implantation du siège d'exploitation de l'entreprise dont ils dépendent ne permet pas ou plus l'utilisation des services de transport en commun.

§ 2. Dans le § 1er de cet article, les termes "domiciliés à 5 km et plus du lieu de travail" sont abrogés le 1er juillet 2020.

§ 3. Les résultats des calculs pour l'intervention dans le prix du transport avec un moyen privé à 60 p.c. des prix de la carte-train 2ème classe, fixés pour l'année 2019, sont repris dans le tableau 2 mis en annexe 2 de la présente convention collective de travail.

### 3.1.3. Déplacement par vélo

Art. 5. § 1er. Les ouvriers et ouvrières qui se déplacent à vélo entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail bénéficient d'une indemnité vélo, actuellement de 0,24 EUR/km.

§ 2. Cette indemnité vélo est automatiquement liée à l'indexation annuelle de l'indemnité maximale exonérée d'impôt.

### 3.1.4. Dispositions générales

Art. 6. Sans préjudice des dispositions fixées aux articles 3, 4 et 5 de la présente convention collective de travail, les conditions plus favorables en matière de transport et remboursement des frais de transport fixées au niveau de l'entreprise, sont d'application.

Art. 7. Les dispositions de la présente convention collective de travail impliquent que les ouvriers et ouvrières ne peuvent prétendre au paiement des frais de transport lorsque l'employeur assure gratuitement, par ses propres moyens ou par son intervention, le transport de ses ouvriers et ouvrières.

Art. 9. § 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2019 - à l'exception des articles 4, § 2 et 5, § 2 qui entrent en vigueur le 1er juillet 2020, et est conclue pour une durée indéterminée.

### 3.1.5. Annexe II

Déplacements en transport privé Convention collective de travail sectorielle 60 p.c.				
Distance	1 mois	3 mois	12 mois	Railflex (cartes temps partiel)
1	18,00	50,00	179,00	-
2	19,80	55,00	198,00	-
3	21,60	61,00	217,00	7,40
4	23,70	66,00	236,00	8,00
5	25,50	71,00	255,00	8,70
6	27,00	76,00	271,00	9,20
7	29,00	80,00	288,00	9,80
8	30,50	85,00	304,00	10,40
9	32,00	90,00	320,00	10,90
10	33,50	94,00	337,00	11,50
11	35,50	99,00	353,00	12,10
12	37,00	103,00	370,00	12,60
13	38,50	108,00	386,00	13,10
14	40,00	113,00	402,00	13,70
15	42,00	117,00	418,00	14,30
16	43,00	122,00	434,00	14,80

Déplacements en transport privé Convention collective de travail sectorielle 60 p.c.				
Distance	1 mois	3 mois	12 mois	Railflex (cartes temps partiel)
17	45,00	126,00	451,00	15,30
18	47,00	131,00	467,00	15,90
19	48,50	136,00	484,00	16,50
20	50,00	140,00	500,00	17,10
21	52,00	145,00	516,00	17,70
22	53,00	149,00	532,00	18,30
23	55,00	154,00	549,00	18,60
24	56,00	158,00	565,00	19,20
25	58,00	163,00	581,00	19,80
26	60,00	167,00	598,00	20,40
27	61,00	172,00	614,00	21,00
28	63,00	176,00	631,00	21,60
29	65,00	181,00	647,00	22,20
30	66,00	185,00	663,00	22,50

## 4. Durée du travail

Durée du travail hebdomadaire moyenne : 38 heures

**CCT du 13/06/2005 (75751) (A.R. 02/05/2006 – M.B. 10/08/2006)**

**CCT du 13/06/2005 (75752) (A.R. 05/10/2006 – M.B. 09/01/2007)**

Les présentes conventions collectives de travail entrent en vigueur le 13 juin 2005. Elles sont conclues pour une durée indéterminée.

### 4.1. Durée du travail

#### 4.1.1. Semaine

Le mot "semaine" désigne la semaine civile du lundi 00.00 heure au dimanche 24.00 heures.

#### 4.1.2. Temps de travail

Le temps de travail est, comme prévu à l'article 3, a) de la Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002, la période entre le début et la fin du travail durant laquelle le travailleur est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions ou de ses activités.

C'est-à-dire :

- le temps consacré :
- à la conduite, au chargement et au déchargement;
- au nettoyage et à l'entretien technique du véhicule;

- à tous les autres travaux visant à assurer la sécurité du véhicule ou du chargement et à remplir les obligations légales ou réglementaires directement liées au transport spécifique en cours, y compris le contrôle des opérations de chargement et déchargement et les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, etc;
- les périodes durant lesquelles le travailleur ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service, notamment les périodes d'attente de chargement ou de déchargement, lorsque leur durée prévisible n'est pas connue à l'avance;
- les temps d'attente lors du chargement et/ou du déchargement dont la durée présumée/prévisible est dépassée;
- les autres temps de travail physique dans le cadre de la mission du travailleur également considérés comme du temps de travail en exécution de la législation générale du travail.

Seul le temps de travail tel que défini ci-dessus est pris en considération pour le calcul de la durée moyenne du travail dont il est question dans la loi sur le travail et la Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002.

#### 4.1.3. Temps de disponibilité

Le temps de disponibilité comme prévu à l'article 3, b) de la Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002, à savoir :

- les périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le travailleur n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux;
- les périodes pendant lesquelles le travailleur accompagne un véhicule transporté par ferry-boat;
- les périodes d'attente aux frontières et/ou lors du chargement et/ou du déchargement dont la durée est connue à l'avance comme stipulé ci-après :
  - 4 heures par opération chargement et/ou déchargement;
  - 2 heures pour les périodes d'attente aux frontières;sauf si l'employeur a fait connaître au travailleur une autre durée prévisible, soit avant le départ, soit juste avant le début effectif de la période en question;
- les périodes d'attente dues à des interdictions de circulation;
- le temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou dormant (cabine couchette);
- le temps supplémentaire dont le chauffeur a besoin pour parcourir les distances de et vers l'endroit où le véhicule se trouve s'il n'est pas placé à l'endroit habituel;
- les temps d'attente se rapportant aux faits de péage, de douane, de quarantaine, médicaux ou techniques;
- le temps pendant lequel le travailleur reste à bord ou à la proximité du véhicule, en vue d'assurer la sécurité du véhicule et des marchandises, mais ne fournit aucun travail;
- le temps pendant lequel aucun travail n'est effectué mais au cours duquel la présence à bord ou à proximité du véhicule est requise aux fins de respecter les règlements sur la circulation ou d'assurer la sécurité routière.

La durée prévisible des deux derniers temps mentionnés ci-avant est présumée être de 96 heures par mois au maximum.

Le temps de disponibilité, les interruptions du temps de travail et les temps de repos dont question ci-après ne sont pas pris en considération pour le calcul de la durée moyenne du travail dont il est question dans la loi sur le travail et la Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002.

#### 4.1.4. Interruptions du temps de travail

Sont considérées comme des interruptions du temps de travail et non comme du temps de disponibilité ni du temps de travail :

- le temps consacré aux repas;
- le temps correspondant à une interruption de conduite prévue à l'article 7 du Règlement CEE n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985, relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route;
- le temps dont le travailleur peut disposer librement ;
- le temps que le travailleur s'octroie.

#### 4.1.5. Temps de service journalier

Le temps de service journalier est la période comprise entre deux temps de repos journalier y compris les temps dont il n'est pas tenu compte pour le calcul de la durée du travail, mais à l'exception des temps consacrés au repos, aux repas et aux interruptions du temps de conduite prévues, d'une heure maximum par jour et de cinq heures par semaine.

Lorsque le travail ne commence ou ne se termine pas au siège d'exploitation de l'entreprise, est considérée comme temps de service, la différence entre le temps total du déplacement effectué et la durée du chemin du travail.

La durée du temps de service hebdomadaire ne peut pas excéder douze heures les lundi et mardi, onze heures les mercredi, jeudi et vendredi dans le régime de la semaine de 5 jours et onze heures les lundi et mardi, dix heures les mercredi, jeudi et vendredi et cinq heures le samedi dans le régime de la semaine de six jours de travail.

#### 4.1.6. Temps de service hebdomadaire

Le temps de service hebdomadaire est la somme des temps de service répartis sur une semaine.

(2.6.1). La durée du temps de service hebdomadaire ne peut excéder cinquante-sept heures. Toutefois, le temps de service journalier peut être prolongé en cas de force majeure, de retard imprévu rencontré en cours de route et événements occasionnels, dans la mesure nécessaire pour assurer la sécurité du véhicule ou de son chargement, pour permettre au conducteur d'atteindre un point d'arrêt approprié ou, si les circonstances le permettent, le terme de son voyage et pour permettre l'achèvement d'un travail suivant le plan établi ou suivant les besoins de la clientèle.

Ce dépassement ne pourra avoir lieu qu'une fois par semaine sans réduire le temps de repos ininterrompu entre deux temps de service à moins de neuf heures et à condition que la durée de travail hebdomadaire moyenne de 38 heures sur une période de maximum 6 mois soit respectée.

Ce dépassement devra être compensé au cours de la même semaine ou de la semaine suivante.

#### 4.1.7. Temps de conduite

Le temps de conduite est la période pendant laquelle les ouvriers et ouvrières conduisent un véhicule.

Pour les conducteurs, il convient de se conformer au Règlement CEE n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985, relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route.

#### 4.1.8. Temps de repos

Le temps de repos journalier est la période comprise entre deux temps de service journalier et dont les ouvriers et ouvrières peuvent disposer.

Sont compris dans le temps de repos journalier :

- a) le temps nécessaire à l'habillement et à la toilette avant et après le travail, pour les temps de repos et de repas;
- b) le temps nécessaire pour parcourir la distance de la résidence de l'ouvrier ou l'ouvrière au siège d'exploitation de l'entreprise auquel ils sont affectés et de ce siège à leur résidence (chemin du travail).

Les ouvriers et ouvrières doivent prendre leurs périodes de repos :

- les travailleurs ne peuvent en aucun cas travailler pendant plus de six heures consécutives sans pause;
- lorsque le total des heures de travail est compris entre six et neuf heures, le temps de travail doit être interrompu par une pause d'au moins trente minutes;
- lorsque le total des heures de travail est supérieur à neuf heures, le temps de travail doit être interrompu par une pause d'au moins quarante-cinq minutes.

Les interruptions du temps de conduite visées par les lois et règlements en vigueur sont comprises dans ces périodes de repos. Elles doivent si possible coïncider avec elles.

La durée des temps de repos journalier comporte au moins douze heures, sauf dans le cas prévu à l'article 2.6.1., deuxième alinéa.

Indépendamment des temps de repos journalier, les ouvriers et ouvrières ont droit à un repos hebdomadaire minimal de deux jours dans le régime de la semaine de cinq jours de travail (samedi et dimanche) ou du samedi 12.00 heures au dimanche 24.00 heures dans le régime de la semaine de six jours de travail. Pour qu'il y ait jour de repos, il faut qu'aucune prestation de travail ne soit fournie entre 00.00 et 24.00 heures, ou le cas échéant de 12.00 à 24.00 heures le samedi.

Il n'est pas autorisé de travailler les dimanches. La Commission paritaire du transport peut cependant autoriser l'exécution de certains travaux le dimanche lorsqu'elle juge qu'ils sont absolument indispensables. Les demandes d'autorisation doivent être accompagnées de l'avis éventuel des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs du secteur concerné et de la liste nominative des ouvriers et ouvrières intéressés à la dérogation. Ces demandes accompagnées des avis requis doivent être adressées au président de la Commission paritaire du transport.

## 4.2. Jours fériés légaux

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>

### 4.3. Jours de vacances légaux

20 Jours de vacances légaux :

Le nombre de jours de vacances légaux 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>

### 4.4. Jours de vacances extra-légaux

**CCT du 21/11/2021 (168382) (A.R. 23/03/2022- M.B. 09/05/2025)**

**Modifié par la CCT du 20/10/2022 (176493) (A.R. 07/05/2023 – M.B. 02/06/2023)**

Art. 3 de la CCT 168382 est modifié par la CCT 176493

Art. 3. Il est octroyé un (1) jour de congé particulier à titre de "congé régional", en fonction de la localisation du siège d'exploitation de l'entreprise, aux dates fixées par décrets des conseils culturels régionaux :

- le 27 septembre dans la région de langue française;
- le 11 juillet dans la région de langue néerlandaise;
- le 15 novembre dans la région de langue allemande.

Les modalités d'octroi et de remplacement du jour de congé précité seront fixées de commun accord au niveau de l'entreprise.

Lorsque le jour de congé régional coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est remplacé par un autre jour.

Le jour de congé régional est rémunéré au salaire normal pour un jour de congé, tel que déterminé par l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Art. 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.