



SIRS

SERVICE D'INFORMATION
ET DE RECHERCHE SOCIALE

Tour du Midi (8^{ème} étage)
Esplanade de l'Europe 1
1060 Bruxelles

T +32 (0)2/233.47.87
www.sirs.belgique.be



Guidelines Secteur du transport

TABLE DES MATIERES

1.	Sujet et contexte	2
2.	Base légale.....	2
3.	Contenu	3
3.1.	Relations de travail employeur - travailleur	3
3.1.1.	En tant qu'entreprise, puis-je engager un chauffeur indépendant pour circuler dans mon camion et effectuer ainsi des missions de transport pour mon entreprise?	3
3.1.2.	Un chauffeur salarié peut-il choisir de travailler encore pour d'autres employeurs en tant que chauffeur après le travail ?	5
3.1.3.	Engager un chauffeur d'un autre État membre de l'UE. Problèmes pratiques et solutions possibles	5
3.2.	Le paiement	8
3.2.1.	Quand un sursalaire et des suppléments sectoriels doivent-ils être payés ?	8
3.2.2.	En tant qu'employeur, puis-je déduire les amendes routières du salaire ?	10

3.2.3.	Comment le salaire pour les jours fériés est-il calculé pour les chauffeurs?	11
3.2.4.	Quelle est la date limite du paiement de la rémunération et sous quelle forme doit-elle être payée ?	11
3.3.	Le temps de travail	12
3.3.1.	Quand et comment puis-je faire récupérer les heures par mes chauffeurs ?	12
3.3.2.	Pourquoi dois-je inclure un horaire dans le règlement de travail ?	13
3.3.3.	J'ai un chauffeur salarié qui souhaite travailler à temps partiel. Est-ce possible et si oui, quel sera l'impact sur sa rémunération ?	14
3.3.4.	Quelles sont les règles à respecter pour les travailleurs à temps partiel ?	15
3.3.5.	En quoi consiste le régime de grande flexibilité et comment puis-je l'utiliser pour mes chauffeurs ?	16
3.4.	Règles spécifiques pour le transport	17
3.4.1.	Que signifient les termes temps de travail, temps de disponibilité, séjour fixe, pour le personnel roulant de la CP 140.03 ?	17
3.4.2.	Comment fonctionne la classification de fonctions ?	19
3.4.3.	Je souhaite employer des mécaniciens en plus de mes chauffeurs dans mon entreprise de transport. De quelle commission paritaire relèveront-ils ?	21
3.4.4.	Que signifie le terme "temps de service" dans le secteur du transport ?	21
3.4.5.	L'importance d'une feuille journalière de prestations bien rédigée et signée par les deux parties.	23
3.5.	Rome 1 et détachement	24
3.5.1.	Pour quels trajets le détachement s'applique-t-il ?	24
3.5.2.	Quels salaires et indemnités dois-je payer pour ces trajets tombant sous les règles du détachement ?	26
3.5.3.	Quelle est la différence entre l'occupation habituelle et le détachement ?	28
3.5.4.	Quelles déclarations dois-je effectuer pour détacher quelqu'un en tant que chauffeur ?	30
3.5.5.	Informations obligatoires au chauffeur détaché	31
3.5.6.	Quels sont les documents obligatoires à présenter en matière de détachement lors d'un contrôle routier ?	32
3.5.7.	Quelles sont les sanctions auxquelles je m'expose si je ne respecte pas les règles de détachement ?	32
3.5.8.	Quels sont les conducteurs QUI NE DOIVENT PAS être enregistrés via le portail IMI ?	33
4.	Annexe(s)	34
	• Plan pour une concurrence loyale Secteur du Transport	34
5.	Définitions et abréviations utilisées	34
5.1	Définitions	34
5.2	Abréviations	34

Guidelines Secteur du transport

1. SUJET ET CONTEXTE

Afin de lutter contre la fraude sociale et le dumping social dans le secteur du transport, les partenaires sociaux et le gouvernement ont signé, le 21 février 2024, [un Plan de concurrence loyale](#).

Les présentes Guidelines relatives au secteur du transport ont été rédigées dans le but de formuler des lignes directrices claires tant pour les entreprises (de transport) que pour les partenaires sociaux.

Tous les services d'inspection concernés appliquent ces lignes directrices de manière uniforme afin de créer des conditions de concurrence équitable applicables à tous les acteurs du secteur du transport.

2. BASE LEGALE

Les présentes guidelines reposent sur les dispositions légales suivantes :

- [loi sur le travail du 16 mars 1971](#) (MB 30/03/1971) (cf. site [Loi sur le travail du 16 mars 1971 | SPF ETCS](#));
- [loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail](#) (MB 22/08/1978) (cf. site [Contrats de travail | SPF ETCS](#));
- [travail à temps partiel](#) (cf. site [Travail à temps partiel | SPF ETCS](#));
- [loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail](#) (MB 05/05/1965) (cf. site [Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail | SPF ETCS](#));
- [loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés](#) (MB 31/01/1974) (cf. site [Jours fériés | SPF ETCS](#));
- législation concernant la tenue des documents sociaux ([cf. site Documents sociaux | SPF ETCS](#));
- [loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises](#) (MB 12/06/1987) et [CCT n°42 du 2 juin 1987](#);
- plusieurs CCT (cf. site [Recherche CCT | SPF ETCS](#));
- [Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services](#) & [Directive 2014/67UE sur la mise en œuvre de ces dispositions](#) & Directive 2020/1057 pour la *lex specialis* ;
- Règlements (CE) nr 561/2006 et 165/2014 & AR 17/10/2016 ;
- [Directive 2002/15/CE](#) du 11/03/2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier ;
- Règlements (CE) [n° 1071/2009](#), 1072/2009 et 1073/2009 & AR 22/05/2014 ;
- [Règlement \(CE\) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles \(Rome I\)](#); (cf site [Détermination de la loi applicable au contrat de travail sur base du Règlement Rome I | SPF ETCS](#))
- [Code pénal social \(06/06/2010\)](#).

3. CONTENU

3.1. RELATIONS DE TRAVAIL EMPLOYEUR - TRAVAILLEUR

3.1.1. EN TANT QU'ENTREPRISE, PUIS-JE ENGAGER UN CHAUFFEUR INDEPENDANT POUR CIRCULER DANS MON CAMION ET EFFECTUER AINSI DES MISSIONS DE TRANSPORT POUR MON ENTREPRISE?

Non.

Un travailleur indépendant (c.-à-d. quelqu'un avec un numéro BCE) ne peut pas utiliser un véhicule qui ne lui appartient pas pour transporter les marchandises d'un client du donneur d'ordre. Cela est impossible pour deux raisons principales.

La première raison découle de la législation sur le transport. Celle-ci stipule que le chauffeur indépendant effectue lui-même à ce moment-là également du "transport pour compte de tiers" et qu'il doit pour cela disposer de sa propre licence de transport. Il doit également disposer d'une licence de transport pour le véhicule spécifique qui lui appartient ou qui est loué au nom de sa propre entreprise.

Une deuxième raison tient à la législation de l'ONSS qui assimile un tel chauffeur sans véhicule propre à un travailleur salarié.

Législation en matière de transport

Toute personne physique ou toute entreprise souhaitant exercer une activité de transport de marchandises pour compte de tiers doit demander une **licence de transport** au SPF Mobilité et Transports.

Le SPF Mobilité et Transports exige le dépôt d'une caution de 9.000 euros pour le premier camion et de 5.000 euros pour chaque camion supplémentaire. Cette caution est obligatoire pour obtenir une licence de transport.

Procédure

1. Connectez-vous à l'application [e-DEPO \(lien externe\)](#) dans MyMinfin.
2. Créez un nouveau dossier dans la catégorie "Licence de transport" et suivez les étapes.

Veillez noter que le bénéficiaire de la caution dans le cadre d'une licence de transport est le SPF Mobilité et Transports (numéro BCE 0308.357.852).

Vous ne payez pas de frais. La Caisse des dépôts et consignations offre ce service entièrement gratuitement. Les intérêts sont calculés et payés via e-DEPO, annuellement le jour de l'échéance.

Une licence de transport ne peut pas être simplement empruntée à quelqu'un d'autre. Elle ne peut pas non plus être prêtée. Pour la capacité professionnelle, c'est autorisé, mais la personne compétente doit diriger l'entreprise de manière permanente et effective et être elle-même responsable.

Une personne souhaitant effectuer des transports pour le compte de tiers doit également recevoir un accès à la profession et donc remplir quatre critères.

1. Il faut avoir un siège d'établissement en Belgique.
2. Il faut satisfaire à la condition d'honorabilité.
3. Il faut pouvoir démontrer sa compétence professionnelle.
4. Il faut avoir une capacité financière suffisante pour payer la caution.

La législation ONSS

L'AR du 28 novembre 1969 étend l'application de l'assujettissement à la sécurité sociale :

- (...) aux **personnes qui effectuent des transports (...) de choses** qui leur sont commandés par une entreprise, au moyen de **véhicules dont ils ne sont pas propriétaires** ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise ainsi qu'à cet exploitant (art. 3, 5°) ;
- la même chose s'applique au **transport de personnes** (art. 5°bis).

Cette obligation de déclaration à la Dimona (AR du 5 novembre 2002) s'applique non seulement aux chauffeurs ayant un contrat de travail et travaillant dans les liens de subordination, mais aussi aux autres personnes qui sont totalement ou partiellement assujetties à la sécurité sociale des travailleurs (même en dehors de liens de subordination).

En d'autres termes, la législation en matière de sécurité sociale assimile celui qui prête simplement ses véhicules à quelqu'un d'autre à un employeur qui est obligé de déclarer le chauffeur en Dimona avant l'occupation. Le fait de ne pas déclarer (dans les délais) quelqu'un en Dimona est passible d'une sanction de niveau 4 (= la sanction la plus élevée) dans le Code pénal social. Il s'agit d'un travail non déclaré.

Attention !

Les membres de la famille de l'exploitant et les actionnaires qui ne travaillent pas nécessairement dans des liens de subordination sont également assimilés par la même règle de l'ONSS à des conducteurs de personnes ou de marchandises. Pour éviter le risque d'un PV pour travail non déclaré, le donneur d'ordre peut également introduire une déclaration Dimona pour ces personnes lorsqu'elles utilisent ses véhicules pour effectuer le transport de choses ou de personnes pour le compte de tiers. Elles seront reprises sous le régime ONSS pour travailleurs salariés.

Dans la plupart des cas, une assimilation par l'ONSS (et donc une déclaration obligatoire en Dimona et le paiement des cotisations ONSS pour travailleurs salariés) signifie également qu'il sera question d'une relation de travail avec les trois éléments : travail, salaire et lien de subordination. Mais ce n'est pas toujours le cas. Pour savoir si quelqu'un est un salarié ou un indépendant, il faut se référer à la loi de 2006 sur la nature des relations de travail et aux critères spécifiques imposés par arrêté royal pour le secteur du transport routier et de la logistique pour compte de tiers. Cela peut s'avérer important si le chauffeur souhaite exercer pleinement ses droits de salarié vis-à-vis du donneur d'ordre.

À l'inverse, l'examen de ces critères de la loi sur la nature des relations de travail par rapport à la situation réelle peut également conduire à la conclusion que, dans certains cas, il peut toujours y avoir une relation de travail même lorsqu'un chauffeur effectue des missions avec son propre véhicule.

Quelle est la meilleure solution ?

Il est important de comprendre qu'un chauffeur indépendant doit utiliser son propre véhicule en l'achetant ou en le louant lui-même. Il doit également disposer de sa propre licence de transport pour son entreprise et pour le véhicule.

Le donneur d'ordre (ou l'intermédiaire) doit vérifier si le sous-traitant dispose d'une licence valide au moment de la conclusion du contrat.

Si un chauffeur indépendant ne dispose pas de son propre véhicule ni de sa propre licence de transport, il ne peut conduire les véhicules du client que s'il a été préalablement déclaré à la Dimona par le donneur d'ordre pour la période d'occupation. Le donneur d'ordre devra alors payer les mêmes cotisations sociales que pour un travailleur salarié.

Il est également possible de travailler en tant qu'intérimaire pour le donneur d'ordre.

Liens :

↳ [AR du 28 NOVEMBRE 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant le décret-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. \(art. 3, 5°\) ;](#)

et

↳ [Loi du 27 JUIN 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;](#)

↪ [AR du 5 NOVEMBRE 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.](#)

3.1.2. UN CHAUFFEUR SALARIE PEUT-IL CHOISIR DE TRAVAILLER ENCORE POUR D'AUTRES EMPLOYEURS EN TANT QUE CHAUFFEUR APRES LE TRAVAIL ?

La règle générale est que, en principe, un travailleur peut travailler indéfiniment pour plusieurs employeurs en même temps. Il n'y a pas de limite en matière de durée de travail maximale au sens de la loi sur le travail, puisqu'il s'agit d'employeurs différents. Par exemple, un travailleur peut avoir un contrat à temps plein avec un employeur et un contrat à mi-temps avec un autre employeur, ou travailler en tant que salarié sous d'autres formes et contrats.

Pour les chauffeurs professionnels qui relèvent de la réglementation sur les temps de conduite et de repos, c'est en revanche un peu moins simple. En effet, prester un nombre illimité d'heures pourrait compromettre la sécurité des autres usagers de la route.

L'Europe a élaboré une directive à l'intention, tant des travailleurs mobiles que des conducteurs indépendants de véhicules d'entreprises établies au sein de l'UE et exerçant des activités de transport routier, afin d'établir des règles minimales européennes communes concernant le temps de travail hebdomadaire maximal : 48 heures maximum par semaine OU 60 heures maximum par semaine lorsque l'on travaille 48 heures en moyenne au cours d'une période maximale de 6 mois. Il existe également des règles distinctes pour les pauses : 30 minutes au minimum entre 6 et 9 heures de travail et 45 minutes au minimum lorsque le temps de travail est supérieur à 9 heures. En cas de travail de nuit, un maximum de 10 heures sur 24 heures peut être travaillé. Le temps de travail dont il est question ici est la somme du temps de travail presté auprès des différents employeurs ou du temps de travail presté en tant que chauffeur indépendant. Cette directive a été transposée en Belgique dans des arrêtés royaux.

Mais comment un employeur peut-il savoir si son conducteur exerce également des activités pour un autre employeur ? La directive européenne impose à l'employeur de demander par écrit au travailleur mobile de lui remettre un relevé du temps de travail presté pour d'autres employeurs. Le travailleur mobile doit fournir ces informations par écrit.

En vertu des règles relatives aux temps de conduite et de repos, un chauffeur doit toujours introduire lui-même manuellement dans le tachygraphe (ou écrire sur une feuille d'enregistrement dans le cas d'un ancien tachygraphe analogique) tous les temps de travail et de disponibilité depuis son dernier repos journalier ou hebdomadaire.

Doivent également être communiquées les heures prestées en plus de son travail régulier en qualité de chauffeur (salarié ou indépendant) dans un autre secteur (comme l'Horeca) avec un véhicule qui n'est pas soumis aux obligations du tachygraphe et qui a été utilisé à des fins commerciales. Idem lorsqu'il a conduit, en dehors de son travail régulier, un taxi, une dépanneuse, une camionnette de chantier, etc.

En d'autres termes, il est très important que le tachygraphe soit toujours utilisé correctement.

L'employeur a la responsabilité de veiller à l'utilisation correcte du tachygraphe et au respect des règles relatives aux temps de conduite et de repos, ainsi qu'au respect des limites maximales de travail, mais il doit donc être informé.

3.1.3. ENGAGER UN CHAUFFEUR D'UN AUTRE ÉTAT MEMBRE DE L'UE. PROBLEMES PRATIQUES ET SOLUTIONS POSSIBLES

Tout citoyen de l'UE a le droit de chercher et de travailler dans un autre pays de l'UE. Tout employeur belge peut simplement déclarer un citoyen de l'UE en Dimona, de la même manière que pour un travailleur belge. Le salaire et les conditions de travail sont exactement les mêmes. Ainsi, un chauffeur polonais gagnera la même chose que son collègue belge et le verra sur sa fiche de paie.

Législation en matière de langue

Cette fiche de paie, comme toute autre communication dans le cadre des relations sociales entre l'employeur et le travailleur, devra être rédigée dans la langue de la région linguistique où se trouve le siège d'exploitation de l'entreprise. En d'autres termes, l'endroit où le conducteur reçoit ses instructions et où il se présente habituellement au travail. Cela signifie qu'en vertu de la loi, le contrat de travail et les états de prestations journalières, voire une éventuelle lettre de rupture ultérieure, doivent également être rédigés en néerlandais, en français ou en allemand. La Région de Bruxelles-Capitale est bilingue et c'est la langue préférée du travailleur (le français ou le néerlandais) qui est utilisée pour la communication. Ces règles linguistiques remontent à la Constitution. Il est très important de respecter ces règles linguistiques, car en cas de litige, un juge peut même considérer que l'écrit est inexistant. Un licenciement peut donc être considéré comme nul et non avenue ; il en va de même pour les états de prestation qui doivent être signés. Cela peut avoir des conséquences désastreuses.

Néanmoins, un employeur peut faire traduire les documents et les joindre ensuite aux documents originaux. Cette solution est parfois conseillée.

Validité du permis de conduire et du code 95

En principe, un chauffeur doit demander un permis de conduire dans le pays où il réside habituellement ou régulièrement. Il s'agit généralement du pays où il réside au moins 185 jours par année civile en raison d'attaches personnelles ou professionnelles. S'il est déjà titulaire d'un permis de conduire délivré par l'un des autres États membres de l'UE, il peut continuer à l'utiliser tant qu'il n'est pas endommagé, perdu, périmé ou annulé. Un renouvellement doit alors être effectué dans le pays de résidence (généralement la Belgique).

Le certificat d'aptitude professionnelle (code 95) obtenu dans un autre État membre de l'UE reste valable. Le recyclage (tous les 5 ans) peut être suivi dans le pays de résidence ou d'emploi.

Un chauffeur d'un autre État membre de l'UE résidant en Belgique, employé par une entreprise belge

Dans la plupart des cas (mais pas toujours !), un travailleur engagé pour un emploi permanent déménagera également en Belgique. Dans ce cas, le travailleur concerné devra trouver un logement pour résider.

Dès qu'un travailleur vient travailler en Belgique et y réside, il doit signaler sa présence à la commune et demander un document de séjour officiel. Pour les trois premiers mois, cela peut se faire au moyen d'un document appelé "Déclaration de présence (annexe 3ter)", qui indique la date d'arrivée en cas de séjour de courte durée.

Si on s'inscrit immédiatement pour un long séjour, il faut le faire au moyen du document "Demande d'attestation d'enregistrement (annexe 19)" auprès de la commune. Après cet enregistrement, en tant que citoyen de l'Union, vous êtes en principe inscrit dans le registre d'attente en vue d'un contrôle de résidence par la police qui peut confirmer la résidence.

Plus d'informations sur le site de [FAIRWORK Belgium](#) .

La recherche d'un logement n'est pas toujours facile et prend parfois du temps. Souvent, l'employeur donne également un coup de main pour trouver un logement convenable.

Il existe plusieurs options pour fournir un logement.

Le travailleur peut vivre dans une maison mise à disposition par l'employeur. Cela peut se faire gratuitement ou moyennant le paiement d'un loyer correct. Dans les deux cas, le logement doit toujours être conforme aux règles de qualité de la région dans laquelle il est situé (en Flandre, par exemple, il s'agit du Code flamand du logement, contrôlé par l'inspection du logement) si l'on ne veut pas être accusé de marchand de sommeil.

Le loyer et les charges liées au logement peuvent être facturés au travailleur par le biais d'un bail. Le travailleur peut alors payer au propriétaire les frais mensuels convenus pour le logement. Le propriétaire n'est alors qu'un tiers, qui peut être l'employeur, mais pas obligatoirement.

Ce n'est que lorsque l'employeur met lui-même un logement à disposition qu'une compensation salariale est en principe possible, mais ce système est soumis à davantage de règles. La partie du salaire (loyer) payée en

nature par le biais de la location doit alors être déterminée à l'avance par écrit et portée à la connaissance du travailleur lors de son engagement.

L'estimation écrite préalable de la partie du salaire payée en nature et la notification préalable aux travailleurs sont deux conditions pour que la valeur des avantages en nature soit considérée comme un salaire. Si ces deux conditions ne sont pas remplies, le travailleur peut contester non seulement la valeur des avantages en nature accordés par l'employeur, mais aussi le fait qu'une partie de son salaire est retenue comme avantage en nature au moment du paiement. La partie du salaire payée en nature sera plafonnée à 40 % du salaire brut dans le cas du logement. L'ONSS et le précompte professionnel sont également calculés sur cet avantage en nature.

Un chauffeur d'un autre État membre de l'UE *ne résidant pas* en Belgique, employé par une entreprise belge.

Toutefois, un travailleur (chauffeur) d'un autre pays de l'UE peut également venir travailler pour une entreprise de transport sans déménager en Belgique. Par exemple, pour le transport international, on peut engager un chauffeur qui habite dans un autre pays de l'UE, vient chaque fois travailler quelques semaines et retourne ensuite à son domicile dans un autre pays de l'UE.

En règle générale, ce chauffeur est presque toujours sur la route avec son véhicule. Le travailleur concerné passe ses nuits et ses week-ends à l'hôtel et/ou dans le véhicule. Le chauffeur n'est pas constamment sur le territoire belge et ne doit pas se présenter à la commune en raison de sa résidence.

La CCT pour le personnel roulant dans le transport de marchandises pour compte de tiers stipule que des indemnités de séjour doivent être payées par tranche de 24 heures entamée lorsque les travailleurs sont obligés, par nécessité de service, de prendre leur repos journalier et/ou hebdomadaire, en dehors de leur lieu de résidence ou en dehors du lieu de travail prévu dans leur contrat de travail. En d'autres termes, un chauffeur qui doit passer la nuit sur la route doit recevoir une indemnité de frais pour cela. Bien entendu, le camion doit être correctement équipé d'une installation de couchage. Le chauffeur ne peut pas non plus rester en permanence dans le véhicule. Les temps de repos hebdomadaires normaux et les temps de repos hebdomadaires de plus de 45 heures destinés à compenser des temps de repos hebdomadaires réduits ne peuvent pas être pris dans un véhicule. Ils doivent être pris dans un lieu d'hébergement approprié et adapté au sexe du chauffeur, doté d'installations de couchage et d'installations sanitaires adéquates. Les éventuels frais d'hébergement en dehors du véhicule sont pris en charge par l'employeur.

En plus des heures prestées, l'employeur doit payer des indemnités de séjour aux chauffeurs qui ne résident pas en Belgique pour les jours qu'ils passent dans leur véhicule ou à l'hôtel. Cela n'est pas nécessaire si le chauffeur passe une nuit au siège d'exploitation (le lieu de travail prévu dans le contrat de travail). Bien entendu, cette nuitée au siège d'exploitation doit alors être équipée des installations nécessaires. Il convient également de vérifier auprès de la commune si une telle nuitée est autorisée à cet endroit. Si le chauffeur passe fréquemment la nuit à cet endroit, celui-ci est considéré comme un lieu de résidence permanente et les notifications nécessaires pour un séjour en Belgique doivent être faites.

Droit au retour ?

La réglementation sur les temps de conduite et de repos (UE 561/2006) prévoit le droit pour les chauffeurs de prendre un repos hebdomadaire au plus tard après quatre semaines de travail.

Art 8, 8 bis. Les entreprises de transport organisent le travail des conducteurs de telle sorte que ces derniers soient en mesure de retourner au centre opérationnel de l'employeur auquel ils sont normalement rattachés pour y entamer leur temps de repos hebdomadaire, situé dans l'État membre d'établissement de leur employeur, OU de retourner à leur lieu de résidence au cours de chaque période de quatre semaines consécutives, afin d'y passer au moins un temps de repos hebdomadaire normal ou un temps de repos hebdomadaire de plus de quarante-cinq heures pris en compensation de la réduction d'un temps de repos hebdomadaire. (...)

La Commission européenne suit l'interprétation de l'article 8bis selon laquelle un employeur a l'obligation d'organiser le travail de manière à ce qu'un chauffeur ait le droit et la possibilité de retourner dans les locaux

de l'employeur ou à son propre domicile après 3 ou 4 semaines (selon la répartition du repos). Le travailleur peut lui-même choisir auquel des deux emplacements il préfère retourner et le coût du déplacement est à la charge de l'employeur.

Si vous avez employé des travailleurs d'un autre État membre de l'UE, le droit de retour s'applique comme suit. Les chauffeurs logés en Belgique ont le droit de passer le long repos (après 3 ou 4 semaines) chez eux. Les chauffeurs seront ramenés au siège d'exploitation en Belgique aux frais de l'entreprise, d'où ils peuvent se rendre à leur domicile en Belgique (en étant rémunérés pour le trajet domicile-lieu de travail). Les chauffeurs qui ne sont pas domiciliés en Belgique ont également le droit de choisir de retourner à leur domicile dans un autre État membre. Ils doivent toutefois faire clairement part de leur choix. Ce déplacement doit également être organisé et payé par l'employeur.

Les travailleurs d'autres États membres de l'UE qui font des allers-retours dans leur pays d'origine demandent souvent à passer plus de temps avec leur famille restée au pays. Les employeurs belges doivent donc relever des défis supplémentaires. Comment l'organiser au mieux ?

Le système des nouveaux régimes de travail (la grande flexibilité) offre des solutions intéressantes pour cela. Il offre la possibilité de travailler beaucoup plus d'heures à certaines périodes de l'année et d'épargner ces heures supplémentaires pour les utiliser lors de périodes plus calmes. Ces heures supplémentaires épargnées sont enregistrées dans un compteur et peuvent être récupérées avant la fin de la période de référence. Il est possible de revoir les périodes de référence (qui, pour de nombreuses entreprises, vont du 1er janvier à la fin du mois de juin et du 1er juillet à la fin du mois de décembre) si nécessaire.

Lorsque les travailleurs souhaitent rentrer chez eux pour une période plus longue, il est conseillé d'utiliser les heures accumulées du compteur à cette fin. Bien entendu, il existe également des congés légaux et, en dernier recours seulement, des congés non rémunérés, moyennant un accord écrit préalable entre les deux parties.

Le système des nouveaux régimes de travail ne permet pas le décompte mensuel des heures supplémentaires. Il est important de préciser aux travailleurs que les heures supplémentaires prestées sont accumulées en fonction de la récupération payée. Cela nécessite une communication claire avec les chauffeurs au sujet de ce système. Les heures de temps de disponibilité ne sont pas enregistrées dans le compteur, mais sont payées immédiatement (à 99 %).

Les heures prestées sont renseignées sur les états de prestations journalières, qui sont signés mensuellement pour accord par les deux parties. D'un commun accord avec le travailleur, il n'est pas interdit de requalifier certaines heures de temps de disponibilité en temps de travail sur l'état de prestations afin d'accorder plus d'heures de récupération pour un séjour plus long dans le pays d'origine. En revanche, la requalification du temps de travail en temps de disponibilité ne peut être effectuée en raison d'une violation de la loi sur le travail.

3.2. LE PAIEMENT

3.2.1. QUAND UN SURSALAIRE ET DES SUPPLEMENTS SECTORIELS DOIVENT-ILS ETRE PAYES ?

Un supplément prévu par une CCT n'est pas la même chose qu'un sursalaire prévu par la loi sur le travail.

Les suppléments prévus par CCT sont convenus et fixés à l'issue de négociations entre les organisations patronales et les syndicats. Le moment où un sursalaire lié à des heures prestées (« heures supplémentaires ») doit être payé est déterminé par la loi : la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Les suppléments prévus par CCT dans la CP 140.03 concernent le personnel roulant ou non-roulant, le personnel de garage et les travailleurs occupés dans les « entreprises de mailhousing et de préparation pré-postale de courriers ».

Le sursalaire doit être payé lorsque la durée normale de travail est dépassée. Dans le système classique, un sursalaire doit être payé au-delà de 9 heures de temps de travail par jour et de 40 heures de temps de travail par semaine ou d'une limite inférieure fixée par CCT.

Dans ce contexte, il convient également de noter que la durée hebdomadaire de travail est réduite à 38 heures par semaine. De plus amples explications sur la durée de travail et le dépassement des limites normales de la durée de travail sont disponibles sur le site web du SPF ETCS :

↳ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/duree-du-travail-et-diminution>

3.2.1.1. Sursalaire sur base de la loi sur le travail

Les calculs de sursalaire portent toujours sur **des prestations effectives : les heures prestées**. Les heures de disponibilité, les jours fériés et les jours assimilés ne sont pas pris en compte dans le calcul du sursalaire.

Exemples dans le système classique pour le personnel roulant

- Si le lundi est un jour de maladie et que 9 heures sont, chaque fois, prestées du mardi au vendredi, la limite en matière de sursalaire qui s'élève à 40 heures ne sera pas atteinte au cours de cette semaine.
- Si 9 heures sont, chaque fois, prestées du lundi au vendredi, pour un total de 45 heures par semaine, la limite en matière de sursalaire est atteinte sur une base hebdomadaire (et non sur une base journalière). Un sursalaire pour 5 heures devra être payé.
- Si 10 heures sont prestées le lundi et le mardi, et seulement 6 heures pour chacun des autres jours de cette semaine, la limite hebdomadaire de 40 heures n'aura pas été dépassée et un sursalaire ne sera obligatoire que pour les deux dépassements de la limite journalière du lundi et du mardi. (2 fois 1h).

Les dépassements des limites journalières et hebdomadaires ne peuvent pas être comptabilisés deux fois. Le calcul le plus avantageux pour le travailleur prime.

Quelles sont les limites en matière de sursalaire ?

À l'exception des cas spécifiques où des CCT propres à l'entreprise ont été conclues, les dispositions suivantes s'appliquent généralement.

Pour le personnel roulant :

Pour le personnel roulant qui travaille dans le système classique, la limite en matière de sursalaire reste fixée à 40 heures par semaine et à 9 heures par jour.

Dans le système des **nouveaux régimes de travail** (appelé "*grande flexibilité*") applicable au personnel roulant, la limite hebdomadaire en matière de sursalaire est réduite à 39 heures par semaine par CCT, mais doit être calculée en moyenne sur une période de six mois. Cependant, après 988h d'heures prestées ou d'heures assimilées, on retombe dans le système classique.

Pour le personnel non roulant :

Pour le personnel non roulant, la limite en matière de sursalaire dans le système classique a été réduite à 39 heures par CCT à l'époque, à moins qu'il ne continue à travailler à raison de 40 heures par semaine avec octroi de 12 jours de repos compensatoires (dans le cadre d'un système de réduction du temps de travail). La limite journalière reste fixée à 9 heures par jour.

Dans le système des **nouveaux régimes de travail** (surnommé "*grande flexibilité*") applicable au personnel non roulant, la limite hebdomadaire en matière de sursalaire est ramenée à 39 heures par semaine par CCT, mais doit être calculée en moyenne sur une période de six mois. Cependant, après 988h d'heures prestées ou d'heures assimilées, on retombe dans le système classique.

À combien s'élève le montant du sursalaire ?

Le sursalaire est payé à 50 % du salaire horaire pendant la semaine et à 100 % du salaire horaire les dimanches et jours fériés. L'éventuel sursalaire dû pour les dimanches et jours fériés en application de la loi sur le travail est toujours inclus dans le sursalaire déterminé sur base de la CCT. En d'autres termes, les heures de travail

prestées le dimanche sont toujours payées double (avec une majoration de 100 %), même s'il ne s'agit pas d'heures supplémentaires au sens de la loi sur le travail.

3.2.1.2. Sursalaires sectoriels sur base de CCT

Les suppléments sectoriels ne sont pas nécessairement liés aux heures prestées. Ils dépendent - comme nous l'avons déjà mentionné - des accords conclus.

Les principales majorations pour le **personnel roulant** sont les suivantes :

- majoration de 100 % pour le **temps de travail** presté **les dimanches et jours fériés** ;
- majoration de 50 % pour le **temps de disponibilité** effectué **les dimanches et jours fériés** ;
- majoration de 50 % pour le dépassement **du temps de service moyen** des chauffeurs dans le transport routier (temps de travail dans le transport de marchandises = total du temps de travail et du temps de disponibilité (y compris les heures de train et de bateau si elles sont inférieures à 4 heures).

En outre, les avantages supplémentaires (prime d'ancienneté, chèques-cadeau, chèques-repas ou écochèques, prime d'équipe, travail de nuit, séjour fixe, etc.) et des indemnités (indemnités liées aux vêtements de travail, RGPT, etc.) sont régis par CCT.

Le temps de disponibilité est également payé à hauteur de 99% du salaire horaire de base de la catégorie concernée ou à hauteur de 90% lorsqu'il s'agit de l'accompagnement du véhicule transporté par train ou par ferry-boat, sur la base d'un accord conclu par CCT.

3.2.2. EN TANT QU'EMPLOYEUR, PUIS-JE DEDUIRE LES AMENDES ROUTIERES DU SALAIRE ?

L'article 23 de la loi sur la protection de la rémunération détermine de manière stricte les retenues qui peuvent être effectuées sur le salaire. Une amende pour infraction au code de la route ne figure pas sur cette liste, même si l'employeur l'a "avancée" au travailleur. Ce n'est pas ce que la loi entend par "*avances en argent faites par l'employeur*" (art. 23, 4°), du moins pas selon la majorité de la jurisprudence.

Le total des éventuelles retenues autorisées ne peut jamais dépasser 20 % du salaire net payé c'est-à-dire après déduction des impôts, des cotisations de sécurité sociale et des conventions individuelles ou collectives relatives à des avantages supplémentaires en matière de sécurité sociale (par exemple, les chèques-repas). La règle de base est qu'un employeur ne peut pas restreindre la liberté de son travailleur de disposer de son salaire. Cette règle a été établie pour protéger les travailleurs contre les abus de pouvoir et les retenues arbitraires.

Il n'est donc PAS possible pour l'employeur de déduire unilatéralement du salaire une amende pour infraction au code de la route.

Cependant, l'article 23 de la loi sur la protection de la rémunération relève du DROIT IMPERATIF, mais n'est pas d'ORDRE PUBLIC.

Cela signifie que le travailleur peut renoncer à la protection organisée par la loi, mais uniquement une fois le droit acquis dans son chef.

Un travailleur doit donc avoir pleinement droit à son salaire, ce qui n'est possible qu'à partir du moment où son salaire est devenu exigible (= date normale de paiement de celui-ci). Un travailleur peut donc signer un accord pour retenir l'amende sur son salaire, mais seulement à condition que l'accord n'intervienne qu'au moment où le salaire est devenu exigible et seulement pour une partie limitée du salaire net en espèce.

Bien que la jurisprudence soit partagée sur le sujet, le Contrôle des Lois sociales considère que les retenues sur salaire pour les amendes routières, sans accord du travailleur ou sans jugement, constituent des infractions à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération

Les accords généraux signés à l'avance, dans lesquels le travailleur donne son accord à la retenue des amendes qui peuvent s'ensuivre, ne seront absolument pas acceptés. Les clauses dans le règlement du travail qui exigent que les chauffeurs acceptent la déduction des amendes sont également illégales.

Conclusion : le système le plus recommandé est que les amendes routières dont le travailleur est responsable et qui ont été payées par l'employeur soient remboursées par le travailleur lui-même à l'employeur après concertation.

3.2.3. COMMENT LE SALAIRE POUR LES JOURS FÉRIÉS EST-IL CALCULÉ POUR LES CHAUFFEURS?

Dans le système classique

Dans le système classique, la rémunération d'un jour férié non-travaillé des ouvriers du secteur du transport routier de marchandises pour compte de tiers est calculée sur la base d'un salaire horaire moyen conformément aux dispositions de la législation générale sur les jours fériés.

L'AR du 28.01.2005 (MB. 10.02.2005) prévoit la méthode détaillée du calcul du salaire des jours fériés dans le secteur du transport de marchandises et de la logistique pour compte de tiers.

Cet AR décrit également comment, par exemple, un jour férié est payé au cours du premier mois d'occupation. Dans ce cas, il suffit d'appliquer l'horaire prévu par le règlement du travail, par exemple 7h36, au taux horaire normal.

À partir du deuxième mois, un salaire journalier moyen est calculé et converti en salaire horaire moyen par le biais d'un salaire hebdomadaire moyen. Ce dernier (le salaire horaire majoré pour ce jour férié) est ensuite multiplié par le nombre d'heures du règlement du travail pour ce jour.

Ainsi, un jour férié dans le système classique sera payé sur base d'un salaire horaire souvent plus élevé que le salaire horaire effectif. En effet, il s'agit d'une compensation de ce qui a été payé en moyenne par jour au cours des 6 derniers mois précédant ce jour férié (ou moins si l'occupation n'a commencé que plus tard). Par exemple, un travailleur qui a été payé en moyenne environ 10 heures par jour au cours des 6 derniers mois (temps de travail, temps de disponibilité et indemnités compris), recevra pour le jour férié un salaire correspondant à ces différents éléments, compensé par un salaire horaire majoré.

Dans le système des nouveaux régimes de travail

Dans le régime de travail flexible, le salaire des jours fériés est calculé conformément à la loi du 17 mars 1987 relative aux nouveaux régimes de travail. Il s'agit toujours du 1/5^e ou 1/6^e (selon le nombre de jours) de la rémunération de la durée de travail hebdomadaire moyenne du travailleur concerné. Ainsi, la rémunération, dans un régime de 5 jours/semaine, correspondra généralement à 7,6 fois le salaire horaire normal. Aucun temps de disponibilité ne doit être pris en compte à cet égard.

La conséquence est donc qu'un travailleur dans ce système gagnerait moins qu'un travailleur dans le système traditionnel. Ce problème est résolu par une CCT (datée du 30/09/2005) pour le personnel roulant et non roulant. Cette CCT stipule que le calcul selon l'AR doit également être effectué dans le système classique et que la différence entre les deux calculs doit être corrigée au moyen d'une indemnité. Cette indemnité doit ensuite être mentionnée avec un code distinct sur la fiche de paie.

En d'autres termes, un chauffeur qui travaille de manière flexible dans le cadre d'une semaine de 5 jours ne sera payé que 7h36 pour un jour férié au salaire horaire normal, MAIS le salaire journalier plus élevé qu'il aurait reçu pour un jour férié dans le cadre du système classique sera compensé par une indemnité supplémentaire.

3.2.4. QUELLE EST LA DATE LIMITE DU PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION ET SOUS QUELLE FORME DOIT-ELLE ÊTRE PAYÉE ?

Les règles relatives au paiement de la rémunération sont définies dans la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération. Cette loi détermine quand et comment le salaire doit être payé.

Pour les ouvriers, la rémunération doit être payée à intervalles réguliers, ne dépassant pas 16 jours, au moins deux fois par mois. Des règles différentes s'appliquent aux participations aux bénéfices et aux salaires à la commission. Pour les employés, le salaire doit être versé au moins tous les mois.

Si le salaire est payé en plusieurs fois, un des paiements doit solder la rémunération du mois. L'acompte doit correspondre approximativement au salaire net dû pour la période précédente.

Le solde de la rémunération doit être payé au plus tard le quatrième jour ouvrable suivant la période de travail pour laquelle le paiement est effectué. Le règlement du travail peut fixer une date plus tardive, mais celle-ci ne peut être postérieure au septième jour ouvrable. Ce n'est qu'en cas de CCT relative à la date de paiement qu'elle peut être encore plus tardive.

La rémunération doit être payée en monnaie scripturale. Dans la plupart des cas, cela signifie par virement bancaire. Toutefois, la rémunération peut être payée en espèces si une CCT sectorielle le prévoit.

En CP 140.03, une CCT prévoit un tel système de paiement en espèces pour le personnel roulant. Le montant maximum pouvant être versé en espèces est de 200 euros par mois. Cela n'est possible que sur demande écrite et explicite du chauffeur et avec l'accord écrit de l'employeur. Les paiements ne peuvent couvrir que des frais tels que les indemnités RGPT et de séjour. Le paiement doit être consigné par écrit et signé par les deux parties ; il doit en outre figurer sur la fiche de paie.

Il existe également une réglementation pour les chauffeurs de taxi qui leur permet de recevoir jusqu'à 250 euros par mois en espèces, prélevés sur leurs recettes.

De nombreux employeurs du secteur du transport affirment qu'il n'est pas facile d'obtenir les feuilles journalières de prestations signées à temps pour qu'elles soient transmises au secrétariat social en vue de leur traitement. Pourtant, le décompte final de la rémunération doit être effectué en temps utile. Il n'est pas légal de travailler avec un calcul provisoire en guise d'avance.

Toutefois, si pour une raison quelconque, le travailleur n'a pas encore voulu ou pu signer les feuilles journalières de prestations, le calcul devra être effectué sur la base de l'état de prestations provisoire, dans l'attente d'une éventuelle rectification ultérieure. La signature tardive des feuilles journalières de prestations par le travailleur n'est pas une raison valable pour ne pas payer la rémunération à temps.

Le travailleur est également fautif s'il refuse de signer les feuilles journalières de prestations sans motif légitime et précis ou de soumettre à la lecture sa carte de conducteur.

3.3. LE TEMPS DE TRAVAIL

3.3.1. QUAND ET COMMENT PUIS-JE FAIRE RECUPERER LES HEURES PAR MES CHAUFFEURS ?

Ceux qui permettent à leur personnel de faire des heures supplémentaires doivent également offrir à leurs travailleurs la possibilité de récupérer ces heures.

Le principe général est que le repos compensatoire doit être **payé** sur la base du salaire applicable au **moment où le repos compensatoire est pris**.

La récupération des heures supplémentaires doit avoir lieu dans la période de référence (généralement 1 trimestre) au cours de laquelle elles ont été prestées.

Si les heures supplémentaires pour surcroît extraordinaire/cas de force majeure (et pour lesquelles donc la procédure suivante a été mise en œuvre, voir : [Durée du travail et diminution de la durée de travail | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#)) ne peuvent plus être prises dans le régime classique, leur récupération peut alors être reportée au cours des 3 mois suivants et ces heures doivent être récupérées en jours entiers. Si elles ne peuvent plus être récupérées, elles peuvent également être payées après cette 2^e période.

Un paiement d'heures supplémentaires pour surcroît extraordinaire ou force majeure peut être effectué à la demande du travailleur (jusqu'à 130 heures par année civile).

Ne pas récupérer les heures supplémentaires, les faire payer mensuellement et les combiner avec du chômage économique n'est évidemment pas possible. Dans ce cas, les travailleurs sont pour ainsi dire payés deux fois pour les heures supplémentaires : une fois par le biais du paiement direct et une fois par le biais du chômage économique au moment où ils devaient encore les récupérer.

Dans le système des nouveaux régimes de travail (grande flexibilité), l'intention est de récupérer les heures en surplus qui ont été prestées au-dessus de la moyenne afin de réduire le nombre total d'heures prestées. À ce stade, il s'agit toujours d'heures en surplus (heures au-dessus de la moyenne) et non d'heures supplémentaires. Il convient de respecter la limite interne de 143 heures. Une fois que la durée du travail de 988 heures a été dépassée dans la période de 6 mois, on revient au système classique.

Les heures supplémentaires prestées après ce retour au système classique (au-delà de 38h/semaine) doivent être récupérées ou, à la demande du travailleur, peuvent être réglées à la fin de la période de paie (qui, dans la pratique, clôture également la période de référence de 6 mois). Après le paiement, le compteur revient à 0 pour la période de référence de 6 mois suivante.

Dans le cadre du système des nouveaux régimes de travail, se contenter de payer les heures supplémentaires sur une base mensuelle n'est pas autorisé ! Une exception est toutefois possible pour un nombre limité d'heures via le système d'heures supplémentaires volontaires (introduit par la loi sur le travail faisable et maniable), mais uniquement après avoir appliqué la procédure décrite à cet effet.

↳ [Heures supplémentaires volontaires | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

Pour les chauffeurs à temps partiel, il existe des dispositions qui leur sont propres. Ils ne relèvent jamais du système de grande flexibilité. En principe, les heures supplémentaires leur sont payées immédiatement.

En l'absence de CCT sectorielle, les heures complémentaires ne peuvent être effectuées qu'avec l'accord du travailleur à temps partiel. Si l'employeur impose d'effectuer systématiquement des heures complémentaires (en moyenne 20 % de l'horaire de travail convenu et au moins 1 heure complémentaire par semaine), le travailleur peut demander à récupérer les heures complémentaires prestées. Ce repos compensatoire doit alors être accordé dans les 13 semaines qui suivent le trimestre. Dans ce cas, le travailleur peut également demander une augmentation du régime prévu au contrat de travail.

À partir du moment où le travailleur à temps partiel dépasse les limites normales du travail à temps plein, des heures supplémentaires sont prestées, ce qui donne droit à un sursalaire et à un repos compensatoire, comme pour les travailleurs à temps plein.

↳ [Travail à temps partiel | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

L'importance d'un compteur sur la feuille de paie

Il a été déterminé par CCT conclue au sein de la CP 140.03 que les fiches de paie doivent indiquer clairement le solde mensuel du temps de service et le **solde des heures à récupérer**.

Les fiches de paie en CP 140.03 doivent contenir les éléments suivants :

- Dans le système classique : un compteur du nombre d'heures supplémentaires à récupérer encore en cours + un compteur du temps de service. Un compteur d'heures complémentaires dans le cas d'un travailleur à temps partiel.
- Dans le système des nouveaux régimes travail : un compteur du nombre d'heures en surplus à récupérer, prestées au-dessus de la moyenne, un compteur du nombre d'heures des 988 déjà prises (durée du travail), un compteur du nombre d'heures de travail effectivement prestées (temps de travail) + un compteur du temps de service.

La communication de ces compteurs est importante car un travailleur a le droit de savoir combien d'heures en surplus ont été prestées. En effet, en règle générale, ces heures n'ont pas encore été payées (à l'exception des éventuels sursalaires et des indemnités prévues par CCT qui sont applicables).

3.3.2. POURQUOI DOIS-JE INCLURE UN HORAIRE DANS LE REGLEMENT DE TRAVAIL ?

L'article 38bis de la loi sur le travail stipule que les horaires doivent être respectés et qu'il est donc interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement du travail. Des exceptions sont toutefois possibles, notamment pour l'exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement (...).

En effet, bien que l'art. 38bis de la loi sur le travail permette de déroger à l'horaire normal, la loi instituant les règlements de travail du 8 avril 1965 s'applique toujours aux chauffeurs de la CP 140.

Cette obligation n'est pas sans raison. Elle est notamment importante pour le calcul correct de la rémunération des jours fériés (et du salaire garanti). La mention de l'horaire le plus courant indique si le travail est effectué dans le cadre d'une semaine de cinq ou six jours par semaine.

De même, ceux qui souhaitent utiliser le système des nouveaux régimes de travail dans leur entreprise doivent l'inclure dans le règlement de travail lorsqu'il sera introduit, en indiquant l'horaire de travail normal.

Les horaires de travail à temps partiel fixes doivent également être mentionnés. Par ailleurs, pour les travailleurs occupés selon un horaire variable, le règlement de travail doit fixer un cadre général, couvrant à la fois les limites de la variabilité et les modalités de notification des horaires variables au travailleur à temps partiel concerné.

Les travailleurs peuvent ainsi savoir, au moment de leur engagement, quand ils seront amenés à devoir travailler.

Un exemplaire du règlement de travail doit être conservé à chaque lieu où des travailleurs sont occupés (y compris les chantiers temporaires). Les travailleurs doivent pouvoir en prendre connaissance à tout moment et sans entrave. Il est donc obligatoire de prévoir un règlement de travail dans chaque véhicule à bord duquel un travail est effectué. Cela peut également se faire sous forme numérique.

3.3.3. J'AI UN CHAUFFEUR SALARIE QUI SOUHAITE TRAVAILLER A TEMPS PARTIEL. EST-CE POSSIBLE ET SI OUI, QUEL SERA L'IMPACT SUR SA REMUNERATION ?

Un travailleur peut travailler, par exemple à 4/5, en tant que chauffeur après accord avec l'employeur

Ce choix a toutefois certaines conséquences. Par exemple, il ne sera plus possible d'utiliser le nouveau système des nouveaux régimes de travail (aussi appelé "grande flexibilité") qui permet d'épargner les heures supplémentaires prestées par semaine pour les récupérer plus tard à des moments où l'activité est moins intense afin d'arriver à une durée moyenne de travail de 38h par semaine sur une période de 6 mois.


Le système des nouveaux régimes de travail pour le personnel roulant dans le secteur du transport permet également de prester des journées plus longues (jusqu'à 12 heures par jour) sans que l'employeur doive payer un sursalaire pour la conduite, le chargement et le déchargement, l'établissement de documents, le ravitaillement en carburant, etc... Les heures de disponibilité ne sont pas prises en compte dans le calcul.

Quand on travaille à temps partiel, la limite en matière de sursalaire sera dans la plupart des cas ramenée à 9 heures par jour, étant donné que l'on revient au régime de travail classique. Selon le type de contrat à temps partiel, le sursalaire doit en outre être payé en fonction du nombre d'heures complémentaires prestées au-delà du nombre d'heures prévu dans le contrat de travail.

Un chauffeur à temps partiel avec un "horaire fixe" aura droit à un supplément de 50 % ou 100 % (le dimanche ou un jour férié) à partir de la 13^e heure supplémentaire qu'il effectue. Un chauffeur avec un "horaire de travail variable à temps partiel" ne recevra le supplément sur les heures supplémentaires qu'après 3h et 14 min/semaine multipliées par le nombre de semaines comprises dans la période de référence (d'une durée maximum d'un an), par exemple 42h sur 13 semaines. Ces suppléments s'appliquent aux heures complémentaires prestées en dehors ou au-delà de l'horaire prévu ou au-delà du nombre moyen d'heures par semaine.

Quand un chauffeur à temps partiel travaille plus d'heures par semaine que ce qui est indiqué dans le contrat de travail, ces heures devront en principe être payées à la fin de la période de référence, avec ou sans l'octroi d'un supplément pour les heures supplémentaires prestées ou les heures décalées.

Quelqu'un qui travaille régulièrement à temps partiel et qui preste beaucoup plus d'heures que ne le prévoit son horaire de travail coûtera par conséquent plus cher pour l'employeur et sera plus vite confronté aux limites hebdomadaires autorisées.

 **Attention !** Lorsqu'une personne travaille moins d'heures en raison d'un crédit-temps, d'une maladie ou d'autres raisons, seules les heures supplémentaires imposées par l'employeur sont autorisées si elles ne se

produisent pas systématiquement. Si l'on preste des heures complémentaires, celles-ci doivent être récupérées dans le délai légal et en tout cas dans les jours habituellement travaillés pendant la période d'interruption, sous peine de perdre ses allocations.

Lorsqu'on emploie des travailleurs à temps partiel, il est important de suivre attentivement les règles imposées. Voir également la réponse à la question suivante à ce sujet.

🔗 [Travail à temps partiel | Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

3.3.4. QUELLES SONT LES REGLES A RESPECTER POUR LES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL ?

Lorsque les services d'inspection sociale constatent qu'une personne travaille à temps partiel, ils s'attachent à vérifier si cette personne est « occupée de manière régulière ». En d'autres termes, l'inspecteur cherchera à vérifier si la personne en question travaille réellement à temps partiel et pas seulement à temps plein sans déclarer les heures prestées.

C'est précisément pour lutter contre la fraude sociale que le législateur a introduit un principe selon lequel les travailleurs à temps partiel sont présumés, jusqu'à preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleurs à temps plein.

Il en va ainsi dans les cas suivants :

- en l'absence de publicité des horaires de travail à temps partiel ;
- en l'absence d'inscription dans les documents de contrôle des dérogations à l'horaire normal des travailleurs à temps partiel ou d'utilisation d'un système autorisé de suivi du temps de travail.

C'est à l'employeur de prouver à l'ONSS qu'un chauffeur travaille réellement à temps partiel et non à temps plein. S'il n'y parvient pas, l'employeur risque de devoir déclarer le travailleur à temps plein pour les 3 dernières années.

Mieux vaut donc prévenir que guérir ! Mais quelle est la meilleure façon d'y parvenir ?

3.3.4.1. Publicité par le biais du règlement de travail

En tant qu'employeur, vous pouvez annoncer l'horaire normal de travail à temps partiel en le mentionnant dans le règlement de travail.

L'employeur doit fournir une copie du règlement de travail (ou de la modification du règlement de travail) au bureau régional du Contrôle des Lois Sociales dans les 8 jours à compter de la date d'entrée en vigueur. Ce document peut être introduit en ligne via www.arbeidsreglement.belgie.be (NL), www.reglementdetravail.belgique.be (FR), www.arbeitsordnung.belgien.be (DE). L'accès à cette application se fait par carte d'identité électronique (eID). Le système de connexion est le même que pour les autres services en ligne de l'administration (comme *Tax-on-web*).

Un exemplaire du règlement de travail doit être conservé à chaque lieu où des travailleurs sont occupés (y compris les chantiers temporaires). Les travailleurs doivent pouvoir en prendre connaissance à tout moment et sans entrave. Il est donc obligatoire de prévoir un règlement de travail dans chaque véhicule à bord duquel un travail est effectué. Cela peut également se faire sous forme numérique.

Les horaires de travail à temps partiel fixes et variables doivent également être publiés dans le règlement de travail afin d'informer les travailleurs à l'avance de leurs prestations, de sorte qu'ils sachent quand ils devront travailler. De même, pour les travailleurs occupés selon un horaire variables, le règlement de travail doit fixer un cadre général, couvrant à la fois les limites de la variabilité et les modalités de notification des horaires variables au travailleur à temps partiel concerné.

3.3.4.2. Une copie du contrat de travail à temps partiel doit pouvoir être présenté

Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel ou un extrait de celui-ci avec les horaires de travail, son identité, sa signature et celle de l'employeur doit être conservé sur le lieu où le règlement de travail peut être consulté. Toutefois, le salaire peut être anonymisé. Cette copie ou cet extrait peut être conservé soit sur papier, soit sous forme électronique.

3.3.4.3. La conservation des dérogations

Lorsqu'un travailleur à temps partiel preste en dehors de son horaire, il doit en principe remplir à l'avance un registre des dérogations, qui peut être présenté en cas de contrôle. Ce registre n'est toutefois pas obligatoire pour les travailleurs mobiles. Néanmoins, les données du tachygraphe figurant sur la carte de conducteur peuvent parfaitement indiquer combien d'heures et quand un chauffeur a travaillé. Les données du tachygraphe constituent un support idéal pour convaincre l'inspection que le chauffeur concerné travaille réellement à temps partiel.

Les règles générales relatives au travail à temps partiel figurent à la question précédente.

3.3.5. EN QUOI CONSISTE LE REGIME DE GRANDE FLEXIBILITE ET COMMENT PUIS-JE L'UTILISER POUR MES CHAUFFEURS ?

Pour le personnel roulant, un régime particulier a été élaboré dans la CP 140.03, qui permet aux chauffeurs de respecter la durée hebdomadaire de travail en moyenne sur une période de six mois. Le système des **nouveaux régimes de travail** pour le personnel roulant, surnommé "la grande flexibilité", a été introduit par CCT dans le secteur du transport en application de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de la convention collective du Conseil national du travail n° 42 du 2 juin 1987.

Ce système permet à un chauffeur d'effectuer plus d'**heures de travail** sur une base journalière et hebdomadaire que dans le système classique sans avoir à payer de sursalaire. La **durée de travail** est fixée sur une période de référence de six mois.

Dans le système classique, le sursalaire doit être payé au-delà de 9 heures de travail par jour et de 40 heures de travail par semaine.

Comment fonctionne ce régime de grande flexibilité ?

La **durée hebdomadaire moyenne du travail** calculée sur une période **de six mois est de 38 heures**. La durée de travail totale de **988 heures** (= 26 semaines de 38 heures) s'applique à la période de référence de six mois (qui va généralement du 1er janvier au 30 juin et du 1er juillet au 31 décembre, mais qui peut aussi être planifiée différemment). La CCT (datée du 28/9/1999) mentionne elle-même 1014 heures (= 26 semaines x 39h), mais la **durée de travail** a ensuite été réduite par la loi à 38h/semaine ou 988h sur 6 mois.

Dans le cadre du système des nouveaux régimes de travail, l'employeur doit payer **un salaire journalier et hebdomadaire garanti par mois**, conformément à l'horaire prédéterminé dans le règlement de travail (selon un régime de 5 ou 6 jours par semaine), de sorte que le chauffeur soit toujours sûr de son salaire. Même si le chauffeur a travaillé moins ce mois-là, l'employeur doit prévoir le paiement de 38 heures de travail. Il peut généralement le faire en utilisant les heures supplémentaires travaillées au cours des semaines et des mois précédents, qui sont incluses dans le compteur d'heures.

Pour éviter que des heures supplémentaires ne soient effectuées en trop grand nombre et trop rapidement, un frein au système est également prévu. Lorsque la **limite interne** de 143 heures au-dessus de la durée de travail moyenne est atteinte, le système de grande flexibilité ne peut être poursuivi. Il faut alors d'abord procéder à des récupérations.

À partir de la 989^e heure (heures travaillées ou **assimilées**), le système de grande flexibilité devient caduc et on retombe dans le système classique où les limites normales en matière de sursalaire sont d'application. Sur la fiche de paie mensuelle, le travailleur doit pouvoir voir, grâce à un compteur séparé, quand les 988 heures ont été dépassées.

Les heures prestées au-delà de la moyenne sont cumulées mensuellement dans **un compteur** qui doit être clairement mentionné sur la fiche de paie. Il s'agit d'un compteur qui indique les heures encore à récupérer.

En pratique, dans le cadre du système des nouveaux régimes de travail, un chauffeur ne recevra généralement que peu ou pas de sursalaire au cours des premiers mois de la période de référence, car aucune heure supplémentaire n'a encore été effectuée au-delà de 988 heures. Ce n'est que plus tard dans la période de référence, lorsque les 988h sont dépassées et que le travailleur revient au système classique pour le reste de la période de six mois, qu'il peut avoir droit au sursalaire.

S'il reste des heures dans le compteur à la fin de la période de référence, ces heures doivent être allouées.

! Attention ! : se contenter de payer les heures supplémentaires prestées chaque mois et de remettre le compteur à zéro à chaque fois n'est pas du tout autorisé légalement !

Un système d'heures supplémentaires volontaires (appelé loi Peeters), qui peuvent être payées mensuellement, est encore possible, mais les procédures nécessaires doivent être mises en place au préalable.

Conditions préalables importantes pour la mise en œuvre du système des nouveaux régimes de travail.

Une entreprise ne peut appliquer ce système qu'après l'avoir officiellement inclus dans le règlement du travail enregistré. Un horaire doit être mentionné et la période de référence doit indiquer le début et la fin de la période de référence de six mois. Pour modifier un règlement du travail, il convient de suivre la procédure légale.

Les chauffeurs doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de remplacement et ils doivent travailler à temps plein. Toutefois, ce principe a été récemment assoupli aux contrats de travail à durée déterminée à temps plein, sous réserve du respect de certaines règles.

Un système de nouveaux régimes de travail est également applicable pour le personnel non-roulant dans lequel il est permis de travailler jusqu'à 10 heures par jour sans indemnité et jusqu'à 988 heures en moyenne par période de 6 mois. Les travailleurs qui travaillent en équipe tous les week-ends peuvent être occupés 2 fois 12 heures chaque week-end et 12 heures pendant les 10 jours fériés légaux.

D'autres règles s'appliquent au personnel non-roulant : le temps d'attente (qui n'est pas comptabilisé comme temps de travail) est limité à un maximum de 2 heures par jour et de 10 heures par semaine, et il doit y avoir au moins 12 heures de repos entre 2 prestations journalières.

Termes utilisés

Durée du travail

nombre total d'heures prestées et/ou assimilées.

Heure assimilée

une heure rémunérée qui est assimilée à du travail au même titre qu'une heure de congé, de maladie, de jour férié, ...

Temps de travail

exclusivement limité aux heures effectivement prestées. Le temps de travail correspond aux heures de travail telles que fixées dans la CCT du 7/11/2022. Voir aussi [infra la question 3.5.8.](#)

Temps de disponibilité

temps exclu de la notion de temps de travail par la loi sur le travail, mais néanmoins rémunéré à 99 % (ou 90 % en cas d'accompagnement du véhicule transporté par train ou par bateau) du salaire barémique. Le temps de disponibilité correspond aux heures prestées telles que stipulées dans la CCT du 7/11/2022. Voir aussi [infra la question 3.5.8.](#)

Limite interne

est un frein au système : lorsque la limite de 143 heures au-dessus de la durée de travail moyenne est atteinte, le système de grande flexibilité ne peut plus être mis en œuvre. Il faut d'abord procéder à des récupérations. Si ce n'est pas le cas, le système des nouveaux régimes de travail est utilisé de manière inappropriée.

3.4. RÈGLES SPÉCIFIQUES POUR LE TRANSPORT

3.4.1. QUE SIGNIFIENT LES TERMES TEMPS DE TRAVAIL, TEMPS DE DISPONIBILITE, SEJOUR FIXE, POUR LE PERSONNEL ROULANT DE LA CP 140.03 ?

Le terme "travail" est défini dans la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'article 19 de cette loi permet de supprimer certaines activités de la définition de "travail" en ce qui concerne (entre autres) les entreprises de transport, par AR, à la suite d'une demande de la Commission paritaire. C'est ce qui a été fait. Il a été considéré comme acquis que l'AR le plus récent en CP 140.03 était basé sur les définitions d'une directive européenne 2002/15/CE. Des AR similaires ont également été rédigés dans d'autres CP.

Après que l'AR a publié le retrait de certains temps de travail de la durée du travail, les termes "temps de travail", "temps de disponibilité", "temps de service", "interruption du temps de travail", "temps de repos" et "séjour fixe" ont été définis plus en détail dans une CCT pour le personnel roulant de la CP 140.03. Ces CCT prévoyaient également une rémunération pour certaines de ces activités.

Le temps de disponibilité, le séjour fixe, les interruptions de temps de travail et les temps de repos ne sont pas pris en compte dans le calcul de la durée moyenne du travail et du sursalaire. Toutefois, certains de ces temps (temps de disponibilité, séjour fixe, indemnités de temps de service) sont rémunérés, ce qui est réglementé par CCT pour le personnel roulant.

Temps de travail

1. Le temps consacré :
 - à la conduite, le chargement et le déchargement ;
 - au nettoyage et l'entretien technique du véhicule ;
 - aux tâches pour assurer la sécurité du véhicule ou du chargement ;
 - aux travaux visant à remplir les obligations légales ou réglementaires liées au transport, y compris le contrôle des opérations de chargement et de déchargement, les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, etc.
2. Pour certaines formes de transport spécifiques, certains types d'opérations de chargement et de déchargement peuvent également être placés sous le point 1 avec l'accord préalable de la Commission paritaire pour le transport routier et la logistique ;
3. Les temps d'attente lors du chargement et/ou déchargement dont la durée présumée/prévisible est dépassée sont également comptabilisés comme temps de travail ;
4. Tous les autres temps de travail physique dans le cadre de la mission du travailleur sont également considérés comme du temps de travail en exécution de la législation générale du travail.

Temps de disponibilité

Le temps consacré :

- aux périodes autres que les pauses ou les temps de repos, pendant lesquelles le travailleur n'est pas tenu de rester sur le lieu de travail, mais doit être disponible pour répondre à tout appel éventuel l'invitant à commencer ou à reprendre la conduite, ou à effectuer d'autres tâches ;
- aux périodes pendant lesquelles le travailleur accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train ;
- aux temps d'attente aux frontières ou lors du chargement et/ou du déchargement qui sont présumés connus à l'avance, comme fixé ci-dessous :
 - deux heures par opération de chargement et/ou de déchargement dans les transports nationaux ;
 - quatre heures par opération de chargement et/ou de déchargement dans le transport international ;
 - deux heures pour les temps d'attente aux frontières.

À moins que l'employeur n'ait communiqué une durée prévue différente au travailleur avant le départ ou juste avant le début effectif de la période en question :

- les temps d'attente dus aux interdictions de circuler ;
- le temps passé pendant le trajet à côté du conducteur ou dans la cabine couchette ;

- le temps supplémentaire nécessaire au travailleur pour parcourir la distance de et vers l'endroit où se trouve le véhicule si celui-ci n'est pas garé à son emplacement habituel ;
- les temps d'attente se rapportant aux faits de douane, de quarantaine ou médicaux
- le temps pendant lequel le travailleur reste à bord ou à proximité du véhicule afin d'assurer la sécurité du véhicule et de ses marchandises, mais n'effectue 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 prévue des deux dernières périodes mentionnées ci-dessus est estimée à un **maximum de 96 heures par mois**.

Temps de service

Le temps de service est la somme des temps de travail et des temps de disponibilité, y compris les heures de train et de bateau pour les trajets de moins de quatre heures, à l'exclusion des autres heures de train et de bateau et du séjour fixe. Voir aussi infra la question 3.4.4.

Interruptions de travail

La somme des temps suivants :

1. interruption réglementaire du temps de conduite ;
2. temps consacré aux repas ;
3. temps dont dispose librement le travailleur ;
4. temps que le travailleur s'approprie.

Les temps de repos

1. Le temps de repos journalier et hebdomadaire tel que stipulé dans la réglementation sur les temps de conduite et de repos ;
2. Inclus dans la période de repos quotidien :
 - temps nécessaire pour s'habiller et se laver avant et après le travail ;
 - temps nécessaire pour parcourir la distance entre son domicile et l'entreprise ou le lieu habituel de stationnement du véhicule et vice versa ;
 - dans le cas de transports spécifiques où la présence permanente du travailleur est exigée par la loi, on considère que si une indemnité de séjour est allouée, le travailleur a pris au moins huit heures de repos. En aucun cas, le paiement d'autres prestations ne peut être cumulé avec l'indemnité de séjour.

Séjour fixe

Si, en raison de la nécessité du service, le travailleur ne travaille pas entre deux périodes de repos journalier ou entre une période de repos journalier et une période de repos hebdomadaire (comme le prévoit la réglementation sur les temps de conduite et de repos) et prend ce temps en dehors du lieu de résidence ou en dehors du lieu de travail prévu dans le contrat de travail.

3.4.2. COMMENT FONCTIONNE LA CLASSIFICATION DE FONCTIONS ?

Une nouvelle classification de fonctions pour le personnel roulant est en place depuis le 1/1/2023. L'ancienne classification de fonctions ne prenait en compte que la taille ou le poids du camion. La distinction entre un chauffeur de camion, un chauffeur de camionnette et un livreur a été supprimée à partir du 1er janvier 2023.

Pour le personnel roulant, les fonctions sont **classées en 4 niveaux**.

On entend par "personnel roulant" toute fonction qui consiste à transporter des marchandises par route à bord d'un véhicule ou d'un autre moyen de transport pour le compte de tiers. Cela concerne le transport (et éventuellement des tâches connexes) avec un moyen de transport (vélo, moto, voiture, camionnette ou

camion, ...) effectué de manière efficace et responsable tout en tenant compte de conditions préalables spécifiques (telles que la législation et/ou les accords internes). Concrètement, il s'agit d'un manutentionnaire, d'un accompagnateur, d'un chauffeur de camion, d'un chauffeur-livreur, d'un livreur à vélo, d'un livreur à skate, etc.

Chaque chauffeur est censé s'acquitter de tâches normales comme prendre connaissance et s'approprier la mission de travail, réaliser les préparatifs nécessaires (ex. : faire le plein, déterminer l'itinéraire, identifier les tâches administratives à effectuer, ...) pour mener à bien la livraison.

Cela comprend également une inspection préalable du véhicule et de tout tracteur pour vérifier, par exemple, l'état des pneus, les niveaux d'huile et de carburant, le fonctionnement du tachygraphe, les dégâts éventuels, la propreté, les clés nécessaires, l'équipement de protection individuelle, etc. Un chauffeur doit également s'assurer d'avoir à bord tous les documents nécessaires et obligatoires (ex. : papiers d'assurance, licence de transport, certificat d'immatriculation, permis de conduire valable, déclaration de détachement, ...), être capable de faire fonctionner le GPS et l'ordinateur de bord, vérifier que le chargement est arrimé de manière sûre et sécurisée et respecter les obligations qui lui incombent à cet égard.

Chaque **nouveau chauffeur** est classé dans l'un des quatre niveaux de fonction lors de son entrée en service. Ce classement est effectué sur la base de la fonction/des tâches qu'il/elle effectue à ce moment.

Pour tout chauffeur déjà employé au 1er janvier 2023, la pondération devait être effectuée au plus tard le 1er janvier 2023 sur la base de la fonction/des tâches effectuée(s) à ce moment-là. Lors de l'introduction de cette classification de fonctions, le salaire déjà appliqué était au minimum garanti pour les travailleurs concernés.

Si un salaire horaire plus favorable est accordé au niveau de l'entreprise, ce salaire horaire plus élevé prévaut sur les salaires minimums susmentionnés.

Pour TOUTE adaptation/évolution des tâches du chauffeur, il faut procéder à un(e) nouvelle/nouveau pondération/classement de la fonction.

Les 10 critères d'évaluation permettant de pondérer la fonction sont les suivants :

1. Type de permis de conduire exigé pour la fonction ;
2. Degré d'autonomie et de planification ;
3. Nombre d'adresses de livraison par jour ;
4. Efforts physiques ;
5. Niveau de compétence nécessaire pour manipuler des outils, des applications ou des installations techniques supplémentaires ;
6. Degré de vérification de la charge par le chauffeur ;
7. Complexité du processus de chargement et de déchargement ;
8. Connaissances techniques ou réglementaires requises ;
9. Niveau des tâches périphériques annexes à effectuer ;
10. Mentorat ou formation d'autres chauffeurs.

Vous pouvez passer le test vous-même via la rubrique [Classification des fonctions \(funct14003.be\)](https://funct14003.be)

Cet outil pose 10 questions auxquelles il faut répondre. À la fin, on obtient le niveau dans lequel le travailleur en question doit être classé.

Un nouveau classement ou une modification doit toujours être soumis en premier lieu au travailleur, qui peut avoir des commentaires éventuels à formuler (éventuellement assisté d'un représentant ou d'un secrétaire syndical).

En répondant aux questions, il convient de tenir compte de la réalité quotidienne du chauffeur et des tâches qu'il accomplit effectivement à ce moment-là. Il ne faut pas tenir compte de ce dont cette personne est capable ou des situations qui peuvent se produire sporadiquement.

3.4.3. JE SOUHAITE EMPLOYER DES MECANICIENS EN PLUS DE MES CHAUFFEURS DANS MON ENTREPRISE DE TRANSPORT. DE QUELLE COMMISSION PARITAIRE RELEVERONT-ILS ?

↳ [Lien Détermination de la commission paritaire compétente | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

Les transporteurs qui s'agrandissent et créent leur propre garage pour entretenir leur flotte de véhicules et effectuer des dépannages se posent parfois la question de savoir sous quelle CP ils peuvent occuper le personnel qui effectue les réparations. Doit-il s'agir de la CP 112 ou de la CP 140.03 ? Dans ce dernier cas, comment ces mécaniciens doivent-ils être rémunérés ?

Pour faire ce choix, il est important de noter que, sous réserve d'exceptions (limitées), la règle générale s'applique : "Une commission paritaire par employeur". En principe, un employeur relève d'une seule commission paritaire, selon le principe "l'accessoire suit le principal". L'activité principale est l'activité économique à laquelle la majorité des heures de travail sont consacrées ou à laquelle la majorité du personnel est occupé.

Un employeur qui effectue principalement des travaux de transport devra donc généralement inscrire ses mécaniciens dans la CP 140.03. S'il décide de créer une entreprise distincte qui fonctionne comme un garage indépendant, il pourra le cas échéant inscrire le personnel concerné sous la CP 112, y compris le chauffeur qui effectuerait occasionnellement des travaux de transport pour ce garage.

Les salaires barémiques des deux CP ne présentent pas tant de différences que cela. La raison en est qu'auparavant, le barème salarial du personnel de garage en CP 140.03 était lié au barème salarial de la CP 112.

Il est également important de noter que la rémunération du personnel soudainement reclassé sous une CP différente ne peut être réduite dans les cas où la nouvelle classification serait inférieure. L'inverse est possible.

↳ [Maintien des conditions collectives de travail | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

A titre d'information

CP 112 : La Commission paritaire pour les entreprises de garage est compétente pour les travailleurs qui effectuent principalement des travaux manuels et leurs employeurs, à savoir les entreprises de garage où des réparations de carrosserie, accessoires ou non, sont effectuées quel que soit l'équipement.

CP 140.03 - Sous-commission paritaire du transport routier et de la logistique pour compte de tiers – Personnel de garage

↳ [Champs de compétence des commissions paritaires | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

3.4.4. QUE SIGNIFIE LE TERME "TEMPS DE SERVICE" DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT ?

La notion de temps de service apparaît dans la Commission paritaire du transport et de la logistique (CP 140) dans diverses sous-commissions paritaires.

Le temps de service existe pour la CP 140.01 (transport de personnes pour compte de tiers), pour la CP 140.03 (transport de marchandises pour compte de tiers) et pour la CP 140.05 (entreprises de déménagement).

Mais le temps de service n'a pas toujours la même signification. Néanmoins, l'origine est la même. Elle réside dans l'article 19 de la loi sur le travail. Elle stipule que la durée du travail des travailleurs ne peut excéder 8 heures par jour ou 40 heures par semaine. Elle précise également ce qu'il faut entendre par durée de travail : le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.

Mais à la demande de la Commission paritaire compétente, le Roi peut déterminer le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur. Et ce, en ce qui concerne : 1° les **entreprises de transport** ; 2° les **travailleurs occupés à des travaux de transport** ; 3° les **travailleurs occupés à des travaux essentiellement intermittents.**

C'est d'ailleurs ce que le Roi a fait. En d'autres termes, des AR ont été pris pour soustraire à la notion de travail certaines activités exercées par ces travailleurs.

Par exemple, les heures d'un chauffeur de camion qui sont passées aux côtés du chauffeur en tant que 2^e chauffeur ne sont pas considérées comme du travail, mais comme du "temps de disponibilité". Cela permet à l'employeur de faire prestre plus d'heures aux travailleurs sans se heurter à des limites ou sans devoir payer trop de sursalaire. Même dans le cas des chauffeurs effectuant du transport de personnes et occupés chez des déménageurs, une partie des activités a été retirée de la définition du travail par AR.

Des AR ont également été pris pour les travailleurs d'autres secteurs qui exercent également les activités susmentionnées.

Mais ce n'est pas parce qu'une activité n'est plus considérée comme du "travail" (au sens de la loi sur le travail) qu'elle ne peut pas être rémunérée. C'est pourquoi des CCT ont été rédigées pour régler la rémunération. Cela peut se faire de différentes manières, en fonction des accords qui ont été fixés dans des CCT dans le secteur.

Dans le cadre du transport routier collectif de personnes (CP 140.01), le "temps de service" pour le personnel roulant est défini comme la période comprise entre deux périodes de repos journalier. En d'autres termes, les pauses habituelles entre ces deux périodes sont également incluses.

Dans le cas des déménageurs (CP 140.05), tout compte également, mais à l'exception des temps de repos, des repas et des pauses prévues dans le temps de conduite, d'une durée maximale de 1 heure par jour et de 5 heures par semaine.

Pour les conducteurs de marchandises (CP 140.03), le **temps de service** est **la somme du temps de travail et du temps de disponibilité** (y compris les heures de train et de bateau dans la mesure où elles sont inférieures à 4 heures), à l'exclusion des heures liées au séjour fixe. La notion de temps de service est utilisée pour inclure le nombre total d'heures prestées (à l'exclusion des pauses).

Si un travailleur a presté un très grand nombre d'heures au cours de ce mois, une indemnité supplémentaire lui est accordée, même si elle n'est pas nécessaire au regard de la loi sur le travail. Ce supplément est accordé sur la base d'une CCT.

Conformément à la CCT de la CP 140.03, si le temps de service mensuel dépasse 260 heures, un supplément de 50 % est prévu. 260 heures par mois correspondent à une **moyenne de 60 heures par semaine** (52 semaines x 60h/12 = 260h). Pour les travailleurs à temps partiel, les quotas sont proratisés.

Les jours de congé "feraient" baisser cette moyenne, mais c'est pourquoi il est stipulé que cette norme de 260 heures est **réduite** de 12 heures par jour (dans un régime de 5 jours/semaine) ou de 10 heures par jour (dans un régime de 6 jours/semaine) pour une **journée assimilée** ou un **séjour fixe** durant la semaine de travail.

Pour la notion de "**jour assimilé**", il faut se référer à la **loi sur les vacances annuelles**. Les jours de récupération ou le repos compensatoires des heures supplémentaires (si elles sont prises par journées entières) ne sont (logiquement) pas pris en compte pour l'assimilation. Il doit toutefois s'agir de jours assimilés pris par journées entières.

Le nombre d'heures de temps de service (solde) doit être clairement indiqué sur la fiche de paie mensuelle (et le compte individuel annuel), ainsi que le solde des heures supplémentaires prestées (= heures de travail) et les autres compteurs (dans le système des nouveaux régimes de travail).

Le temps de service doit également être mentionné sur la feuille de prestations journalières. Le calcul du temps de service et de l'éventuel supplément dû se fait **toujours sur une base mensuelle**, quel que soit le contrat de travail du travailleur.

3.4.5. L'IMPORTANCE D'UNE FEUILLE JOURNALIERE DE PRESTATIONS BIEN REDIGEE ET SIGNEE PAR LES DEUX PARTIES.

Dans le secteur du transport (CP 140.03), il a été convenu pour le personnel roulant par CCT qu'un récapitulatif très détaillé devait être établi, reprenant tous les détails des prestations passées : c'est ce que l'on appelle la feuille journalière de prestations.

Outre le nom et le prénom du travailleur, l'employeur et la période de prestations, ce relevé doit également indiquer la fonction exercée, le régime de travail, les jours et la date de prestations, le temps de travail effectif, le temps de disponibilité et le temps de service par jour, l'(les) indemnité(s) et les observations éventuelles.

En outre, certaines mentions obligatoires en vertu d'une CCT (CCT du 17/11/2022) doivent également figurer explicitement sur la feuille de prestations.

Un tel relevé devrait également être établi pour le personnel non roulant, avec des rubriques obligatoires telles que le temps de travail effectivement presté par jour, le temps d'attente, les indemnités, etc.

L'utilisation de la feuille journalière de prestations pour le calcul des salaires est obligatoire.

Ce document obligatoire est établi sur papier en deux exemplaires, mais il peut également être mis à disposition sous forme numérique si le travailleur y consent. Un exemplaire est destiné à l'employeur et un autre au travailleur.

Il est important que l'employeur le soumette chaque mois au travailleur pour accord et signature.

L'objectif de cette CCT est de parvenir à un document (la feuille journalière de prestations) sur lequel les deux parties sont d'accord et qui peut servir à un calcul de salaire juridiquement valable sur lequel aucune contestation n'est possible par la suite. Le document doit être conservé pendant 5 ans.

Ce document est reconnu par les parties comme le seul instrument auquel il est possible de se référer en cas de litige sur la rémunération.

La CCT stipule que si l'exemplaire est signé par les deux parties contractantes à la convention, toute contestation est irrecevable.

Contestation de la feuille journalière de prestations

Les litiges ne sont autorisés que si l'une des (deux) parties refuse de signer la feuille journalière de prestations. Les employeurs et les travailleurs ne peuvent pas refuser de signer la feuille journalière de prestations soumise sans raisons légitimes et précises. Cela signifie que celui qui n'est pas d'accord doit avoir des arguments solides pour le faire. Il peut s'agir, par exemple, des données du tachygraphe ou d'autres éléments qui appuient la contestation. La charge de la preuve doit être mise en avant. En d'autres termes, lorsque l'employeur met à disposition une feuille de prestations, le travailleur ne peut pas refuser de la signer sans raisons valables. La charge de la preuve incombe à la partie qui refuse de signer et, en cas de litige, à l'employeur.

La feuille journalière de prestations est un moyen d'éviter les discussions a posteriori. Elle règle la possibilité pour l'employeur et le travailleur de discuter des prestations avant le calcul du salaire. Si l'employeur n'établit pas ou ne transmet pas de feuille journalière de prestations au travailleur, ou s'il ne répond pas à ses objections, il court le risque d'être ultérieurement condamné par le tribunal du travail parce qu'il devra être en mesure de montrer et de prouver lui-même quelles ont été les heures effectivement travaillées. La feuille journalière de prestations régit l'accord entre l'employeur et le travailleur. Bien entendu, l'inspection peut toujours en contester le contenu si elle constate des abus, des heures manquantes, des indemnités injustifiées, etc.

Depuis quelque temps, la possibilité est également prévue par CCT (dans la CP 140.03) de numériser la feuille journalière de prestations.

3.5. ROME 1 ET DÉTACHEMENT

3.5.1. POUR QUELS TRAJETS LE DETACHEMENT S'APPLIQUE-T-IL ?

Depuis le 2 février 2022, la directive européenne 2020/1057, qui régit le détachement (« posting ») des chauffeurs dans le secteur du transport routier, est en vigueur. Les États membres ont bénéficié d'un délai pour transposer cette directive dans leur propre législation.

Ce faisant, chaque État membre a intégré les nouvelles règles dans sa propre législation et les a assorties de ses propres sanctions. Le contrôle de cette législation a également été déterminé séparément pour chaque pays.

La Belgique a intégré les nouvelles règles sur le détachement dans le transport routier de marchandises et de personnes dans sa propre législation, **tant pour les chauffeurs occupés depuis la Belgique dans d'autres pays de l'UE que pour les chauffeurs qui viennent exercer des activités de transport sur le territoire belge.**

Les employeurs dont les conducteurs se rendent dans d'autres pays de l'UE dans le cadre d'activités limitées de transport routier relevant de la compétence de :

- la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole ;
- la Commission paritaire de la construction ;
- la Commission paritaire pour le commerce de combustibles ;
- la Commission paritaire du transport et de la logistique ;
- la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance ;

doivent se conformer aux nouvelles règles pour certains trajets.

3.5.1.1. Formes de transport de personnes et de marchandises qui SONT couvertes par le détachement

Cabotage

Transport national pour compte de tiers effectué temporairement dans un État membre d'accueil. (UE 1072/2009 art 2, pt6).

Par exemple, une entreprise de transport roumaine effectuant des missions entre Zeebrugge et Tournai.

Transport dans les pays tiers : ("opérations Cross-Trade" ou « opérations triangulaires »)

Les activités de transport entre deux États membres ou entre un État membre et un pays non-membre de l'UE, lorsque l'employeur n'est pas établi dans l'un de ces pays. Par exemple, une entreprise de transport roumaine effectuant des missions de la Belgique vers la France.

Certains trajets à vide

Un voyage qui est effectué dans le cadre d'une activité de cabotage ou de transport de pays tiers couverte par les règles de détachement.

Par exemple, une entreprise de transport roumaine effectuant un trajet à vide entre deux trajets de cabotage en Belgique.

Activités de transport combiné (conformément à la directive européenne 92/106/CEE)

Uniquement lorsque la première ou la dernière partie d'une activité de transport combiné fait partie d'une activité de cabotage ou de transport vers un pays tiers.

Par exemple, une société de transport roumaine vient chercher une cargaison dans le port d'Anvers pour la transporter à Hasselt, alors que cette cargaison, qui fait partie d'un itinéraire de transport combiné, a été expédiée du Portugal.

3.5.1.2. Formes de transport de personnes et de marchandises NON couvertes par le détachement

Une activité bilatérale

Transport dans le cadre d'un contrat de transport au départ de l'État membre où l'employeur est établi vers un autre pays (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'UE) ou au retour d'un autre pays (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'UE) vers l'État membre où l'employeur est établi.

Par exemple, un transporteur roumain qui achemine des marchandises de la Roumanie vers les Pays-Bas et vice-versa.

Activités supplémentaires limitées de chargement et/ou de déchargement pendant ces trajets bilatéraux par poids lourd.

Lors de l'exécution d'une activité bilatérale, certaines activités peuvent être effectuées dans les États membres traversés ou dans des pays non-membres de l'UE sans relever du détachement. Ces activités supplémentaires ne s'appliquent qu'au conducteur utilisant des véhicules dans lesquels des **tachygraphes intelligents (version 2)** sont connectés.

Pour le transport bilatéral de marchandises lorsqu'une activité de chargement et/ou de déchargement est effectuée dans le ou les pays traversés, à condition que le conducteur ne charge pas et ne décharge pas les marchandises dans le même pays. **(1+1)**.

Pour le transport bilatéral de marchandises dont le trajet vers le pays d'établissement de l'employeur ne comporte pas plus de deux opérations de chargement et/ou de déchargement dans les pays traversés, à condition, d'une part, que le conducteur ne charge pas et ne décharge pas les marchandises dans le même pays et, d'autre part, que ce transport bilatéral ait été précédé d'un transport commencé dans le pays d'établissement de l'employeur et qui n'a donné lieu à aucune activité supplémentaire. **(0+2)**

Note : (2+0) ne peut pas.

Transport de transit

Activités dans le secteur du transport routier qui traverse uniquement le territoire belge, sans chargement ni déchargement de marchandises et sans embarquement ni débarquement de passagers, et pour son employeur".

Certains trajets à vide

Voyage effectué dans le cadre d'une activité de transport bilatérale non couverte par les règles de détachement.

Activités de transport combiné (conformément à la directive européenne 92/106/CEE)

La première ou la dernière partie d'une activité de transport combiné est libre si l'ensemble du voyage est une activité bilatérale.

Activités supplémentaires limitées de chargement et/ou de déchargement pendant ces trajets bilatéraux de transport de passagers.

1. Prendre et déposer des passagers dans le pays où l'employeur est établi pour effectuer des excursions locales en Belgique, conformément au Règlement (CE) n° 1073/2009.
2. Pour les trajets susmentionnés, le conducteur peut embarquer et/ou débarquer des passagers une fois dans les pays qu'il traverse, à condition qu'il ne fournisse pas de services de transport de passagers entre deux endroits situés dans le pays traversé. Il en va de même pour le voyage de retour.

Les obligations suivantes s'appliquent aux détachements.

1. L'obligation d'informer le chauffeur, préalablement et par écrit, sur les salaires (via le seul site web national officiel sur le détachement de l'État membre concerné).
2. L'obligation de signaler le détachement de manière correcte et complète au moyen du document de notification de l'IMI.
3. L'obligation de fournir les documents requis lors des contrôles routiers.
4. L'obligation de payer la rémunération correcte pour les détachements, dans la mesure où le salaire belge n'est pas supérieur à celui imposé par l'autre État membre.
5. L'obligation de fournir les documents requis à la demande des inspecteurs des États membres.

Pour le détachement vers d'autres pays européens (ne faisant pas partie de l'UE), tels que le Royaume-Uni et la Suisse, des systèmes similaires s'appliquent souvent aux chauffeurs. Il est préférable de s'en informer à l'avance pour éviter les amendes.

Les règles de détachement susmentionnées s'appliquent uniquement au droit du travail. En principe, les cotisations de sécurité sociale continuent de s'appliquer dans le pays d'envoi, pour autant que les règles d'attribution du droit de la sécurité sociale soient respectées.

Il est important de noter ici qu'il doit toujours s'agir d'un détachement réel. S'il s'avère qu'un chauffeur est néanmoins occupé presque continuellement ou, en d'autres termes, "habituellement" dans ou à partir d'un seul et même État membre (par exemple la Belgique), ou s'il existe un lien étroit, le chauffeur et les services d'inspection peuvent, dans certains cas, invoquer le dénommé "Règlement Rome 1" sur les obligations contractuelles, qui détermine le droit applicable même dans le cas de contrats de travail individuels.

Par exemple, un chauffeur travaillant pour une entreprise roumaine mais travaillant habituellement en et à partir de la Belgique peut également être pleinement soumis au droit du travail belge, même s'il a convenu dans son contrat de travail que le droit du travail roumain s'appliquait. Dans ce cas, le chauffeur doit être rémunéré comme un travailleur belge et être enregistré en Dimona.

3.5.2. QUELS SALAIRES ET INDEMNITES DOIS-JE PAYER POUR CES TRAJETS TOMBANT SOUS LES REGLES DU DETACHEMENT ?

L'employeur a l'obligation de payer les rémunérations nationales correctes pour les trajets tombant sous les règles de détachement, pour autant que la rémunération belge ne soit pas supérieure à celle imposée par l'autre État membre.

Tout employeur qui occupe un chauffeur en Belgique doit le rémunérer conformément aux salaires barémiques minimum applicables et aux conditions de travail fixées pour le secteur. Ces dispositions sont réglementées par la Commission paritaire. En outre, il est possible de conclure des accords individuels ou d'entreprise prévoyant une rémunération plus élevée.

3.5.2.1. Détachement depuis la Belgique

Lorsqu'un chauffeur est détaché depuis la Belgique, il a droit au moins **à la rémunération et aux conditions de travail** applicables en Belgique, à moins que les conditions dans l'autre État membre ne soient plus avantageuses.

Pour savoir quelle est la rémunération et les indemnités dans un autre État membre et elles sont plus élevées que les rémunérations belges, consultez le site suivant :

↳ [Détachements de courte durée - Your Europe \(europa.eu\)](https://europa.eu/european-council/fr/detachements-courte-duree)

Les indemnités sont également soumises aux conditions fixées en Belgique. Dans le secteur du transport 140.03, les indemnités RGPT et de séjours convenus par CCT s'appliquent comme indemnités minimales.

Le SPF Finances permet même d'accorder un peu plus et a publié une circulaire à ce sujet le 15/4/2011 discutant du régime fiscal des différentes indemnités forfaitaires accordées, dans le secteur du transport, aux chauffeurs effectuant des déplacements internationaux. L'ONSS offre également cette possibilité :

↳ [Instructions administratives ONSS - 2024/1 > La notion de rémunération \(socialsecurity.be\)](https://www.onss.be/fr/instructions-administratives-ONSS-2024-1-La-notion-de-r%C3%A9mun%C3%A9ration-socialsecurity.be)

Si le montant des frais payés est supérieur au montant autorisé, l'inspection peut considérer une partie des frais comme de la rémunération sur laquelle des impôts et des cotisations de sécurité sociale doivent être payés.

Chaque pays a ses propres barèmes minimaux pour les chauffeurs qui sont souvent, mais pas toujours, classés en fonction de l'activité habituellement exercée par l'entreprise. Toutefois, les barèmes minimaux et les indemnités minimales sont toujours d'application. Les conducteurs détachés doivent satisfaire au moins aux mêmes conditions de travail, de rémunération et d'occupation que les chauffeurs occupés habituellement ou de manière permanente dans cet État membre.

3.5.2.2. Détachement vers la Belgique

Il en va de même pour l'employeur étranger qui occupe un travailleur détaché en Belgique. Cet employeur est également tenu, pour les prestations de travail effectuées en Belgique et couvertes par les règles de détachement, d'observer au moins les **conditions de travail, de rémunération et d'occupation** belges. Il devra également tenir compte de la classification de fonctions telle qu'elle est d'application en Belgique.

↳ [Classification des fonctions \(funct14003.be\)](https://funct14003.be)

Le détachement prend fin lorsque le territoire de l'État membre est quitté. Toutefois, un nouveau détachement peut commencer dans un autre pays.

De nombreux chauffeurs détachés de l'étranger perçoivent des **indemnités de frais** élevées ("*indemnités journalières*") par rapport à leur salaire horaire ou mensuel normal. En cas de détachement, l'employeur devra toujours payer une rémunération brute suffisante pour les prestations effectuées en Belgique. Les indemnités de frais servent à couvrir les dépenses (voyage, nourriture, logement) liées à la vie et au travail à l'étranger en tant que chauffeur détaché et ne font pas partie de la rémunération. Toutefois, les obligations fixées en Belgique par CCT en matière d'indemnités de frais (RGPD, indemnité forfaitaire de séjour, déplacements, etc.) permettent, en principe, de les compenser.

3.5.2.3. Contrôle du détachement

À la suite d'un contrôle effectué par les services d'inspection ou la police d'un autre État membre, votre entreprise peut être invitée, via le portail IMI, à transmettre les éléments suivants afin de vérifier l'application des conditions de travail et de rémunération correctes. Vous devez le faire dans un délai de huit semaines à compter de la date à laquelle la demande a été faite. Ce faisant, vous devez être en mesure de prouver que vous avez payé les rémunérations correctes. Vous devrez donc transmettre certains documents justificatifs.

Vous devrez transmettre les documents relatifs au détachement. Il s'agit des données du tachygraphe et des titres de transport (CMR ou équivalent) pour la période de détachement indiquée, mais aussi des documents liés au paiement, tels que le contrat de travail ou l'équivalent, les détails de l'horaire de travail et les preuves de paiement des rémunérations relatives à la période de détachement.

L'objectif est le même dans tous les États membres de l'UE : vérifier, sur la base des documents transmis, si les travailleurs ont été payés correctement et suffisamment pour la période de détachement.

L'inspection du travail belge demandera, via IMI, à un employeur étranger qui a détaché des chauffeurs en Belgique de lui fournir les données suivantes :

1. une copie des **documents de transport** (généralement les CMR) et des **données du tachygraphe** ;
2. une copie du **contrat de travail** du conducteur détaché ou un document équivalent contenant des informations sur les principaux aspects de la relation de travail, y compris au moins l'identité des parties à la relation de travail, le siège de l'employeur, la description du travail à effectuer, la *date de début* et, le cas échéant, la durée ou la date de fin de la relation de travail, le **montant de départ et les autres composantes du salaire auquel le conducteur a droit**, le *mode* et la *fréquence des paiements du salaire, ainsi que la durée du temps de travail journalier ou hebdomadaire normal du conducteur* ;
3. **les relevés du temps de travail indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier** du conducteur détaché pour la période de détachement ;
4. **la preuve du paiement des salaires** du conducteur détaché pour la période de détachement ;
5. aux fins de vérification du respect des conditions de travail, de rémunération et d'occupation, l'employeur doit également fournir une copie des documents relatifs au salaire, tels que prévus par la législation du pays dans lequel l'employeur est établi et équivalents à **la fiche de paie** telle qu'elle doit être délivrée en Belgique.

Sur la base des documents transmis, l'inspection devrait être en mesure de déterminer facilement si les chauffeurs ont été suffisamment rémunérés pour le détachement en Belgique.

Si les informations ne sont pas fournies (dans leur intégralité) ou si les documents ne sont pas clairement établis, les inspecteurs peuvent utiliser le même système IMI pour demander l'aide de collègues dans l'État membre où l'entreprise de transport est basée afin d'obtenir les informations pour la période visée. En outre, l'employeur est également passible de sanctions à ce moment-là.

3.5.3. QUELLE EST LA DIFFERENCE ENTRE L'OCCUPATION HABITUELLE ET LE DETACHEMENT ?

Les entreprises étrangères de l'UE peuvent légalement occuper leur personnel expatrié en Belgique dans le cadre des **deux modèles**.

Le principe de "**l'occupation habituelle**" repose sur l'application du régime général de droit international privé (appelé "Règlement Rome 1" du 17 juin 2008). Ce système diffère de celui du détachement.

Il n'en reste pas moins que pour un chauffeur étranger qui travaille habituellement et de manière continue dans ou à partir d'un État membre particulier (par exemple, la Belgique), les règles du droit international privé s'appliquent. Ce chauffeur aura droit à la rémunération belge pour toutes les heures, y compris celles effectuées en dehors du territoire belge.

En principe, le **détachement** suppose toujours une occupation temporaire. Ceux qui ne viennent effectuer que des trajets non bilatéraux de courte durée en Belgique et à partir de la Belgique seront rémunérés dans le cadre du système de détachement pour des prestations sur le sol belge dans les situations énumérées dans la *lex specialis*.

En cas de contestation, c'est le juge qui pourra décider en dernier ressort quel modèle s'applique sur la base d'un examen de la situation réelle.

3.5.3.1. Les 2 modèles dans le secteur du transport international

A. Droit international privé – « occupation habituelle »

Les règles énumérées ci-dessous permettent de savoir quel droit (national) régit la situation du chauffeur en matière de droit du travail.

Un contrat de travail individuel est en principe régi par le droit national choisi par les parties (= principe du libre choix de la loi).

Le principe de la liberté de choix a toutefois des limites : les dispositions du droit impératif national s'appliquent toujours, ce qui signifie que le travailleur bénéficie toujours de la protection de ces dispositions si elles sont plus avantageuses que les dispositions du droit choisi.

Par exemple, un chauffeur qui travaille pour une entreprise néerlandaise mais qui travaille habituellement sur et à partir de la Belgique peut également être soumis au droit du travail belge, même s'il a convenu dans son contrat de travail que le droit du travail néerlandais s'appliquait.

Si le travailleur et l'employeur n'ont pas choisi le droit du travail applicable (ce qui arrive rarement), le contrat de travail sera régi par : soit le droit du pays dans lequel ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail en exécution du contrat, soit, le droit du pays dans lequel se trouve l'établissement où le travailleur a été embauché s'il n'accomplit pas habituellement son travail dans le même pays.

Des exceptions sont toutefois possibles : notamment, s'il ressort de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens manifestement plus étroits avec un autre pays, le droit de ce pays s'appliquera.

La jurisprudence européenne a traité de tels cas difficiles dans le passé et les arrêts suivants sont certainement pertinents pour le secteur du transport.

Les arrêts Koelzsch et Voogsgeerd

Dans ses arrêts Koelzsch (15/03/2011) et Voogsgeerd (15/12/2011), la Cour de justice a précisé comment, en cas de conflit de lois, le critère du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail doit être interprété pour déterminer la loi applicable aux contrats de travail.

Comme cela a déjà été mentionné pour l'occupation internationale, le droit national applicable au contrat de travail est déterminé par les règles du droit privé international. L'arrêt Koelzsch précise et clarifie ce que l'on appelle la "Convention de Rome" (remplacée par la suite par le dénommé Règlement Rome I 593/20018 du 17 juin 2008, JO L 177/6). Pour choisir le droit applicable, le juge tiendra compte du pays dans lequel le travailleur exerce "habituellement" ses activités : en particulier, le pays dans lequel ou à partir duquel le travailleur, compte tenu de tous les éléments caractérisant cette activité, remplit la plus grande partie de ses obligations à l'égard de son employeur.

Pour déterminer la notion de lieu habituel d'occupation, un certain nombre de questions ont été jugées pertinentes dans le cas de Koelzsch, qui était lui-même chauffeur de camion.

Il s'agit des questions suivantes :

- *Dans quel pays les activités de transport sont-elles effectuées ?*
- *Quels sont les pays traversés sans destination finale et quels sont les pays de destination finale des trajets ?*
- *D'où et comment le conducteur organise-t-il ses activités ?*
- *Où sont stationnés les camions (= les outils de travail) ?*
- *Où logent les chauffeurs ? Où se relayent-ils les uns les autres ?*
- *Où le chauffeur reçoit-il des instructions sur l'itinéraire à suivre ?*
- *D'où partent les itinéraires et où sont-ils renvoyés par la suite ?*

Voogsgeerd n'était pas chauffeur, mais premier machiniste sur un certain nombre de navires qui naviguaient principalement en mer du Nord. Le juge européen a estimé que ce n'est que lorsque la preuve de l'occupation habituelle n'est vraiment pas possible que l'on peut revenir au critère de "l'établissement qui a embauché le travailleur". En outre, ce dernier ne doit pas nécessairement être l'établissement où le travail est effectivement effectué. Il doit s'agir de l'établissement où le recrutement effectif a eu lieu, même si le contrat de travail en dispose autrement et même si cet établissement effectif n'a pas de personnalité juridique ou d'autorité patronale formellement transférée. En d'autres termes, ce sont à nouveau les éléments objectifs démontrant la situation réelle qui sont déterminants.

En droit du travail belge, l'interprétation de la notion "dispositions de droit particulièrement impératif" relève du pouvoir d'appréciation souverain des cours et tribunaux.

Dans ce contexte, les dispositions de droit particulièrement impératif peuvent inclure les lois, les arrêtés royaux et les conventions collectives de travail qui font l'objet de sanctions pénales.

En d'autres termes, un chauffeur d'une entreprise étrangère qui est, dans les faits, habituellement occupé en Belgique ou à partir de la Belgique devrait être traité et rémunéré comme s'il était un travailleur belge. Du moins en ce qui concerne le droit du travail. L'assujettissement à la sécurité sociale repose sur d'autres bases juridiques.

L'employeur devra également déclarer ce chauffeur en Dimona et lui remettre une fiche de paie belge. Les salaires et indemnités belges seront d'application, comme pour les chauffeurs belges. Les lois belges en matière de police et de sécurité, en particulier l'outil de contrôle de Dimona, s'appliquent également au chauffeur étranger concerné qui est habituellement occupé en Belgique.

Une déclaration Dimona ne doit pas nécessairement être équivalente à une déclaration à la sécurité sociale. Elle peut également être purement liée au droit du travail. On parle alors de déclaration Dimona "sans DMFA".

B. Détachement

Un long débat a eu lieu pour savoir si le détachement existait et pouvait être appliqué dans le secteur du transport international. Le cabotage n'a pas fait l'objet de discussions : il relève des règles de détachement. Mais pour d'autres activités transfrontalières, c'était beaucoup moins clair.

La directive (96/71/CE) sur le détachement est essentiellement une dérogation aux principes généraux du droit privé cités ci-dessus. Pour que la directive sur le détachement des travailleurs s'applique au chauffeur salarié, celui-ci doit effectuer des prestations de travail en Belgique et, soit travailler habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit être recruté dans un pays autre que la Belgique.

Le détachement est donc en fait un moyen d'organiser l'exécution temporaire de prestations par des travailleurs dans un autre État membre. Pendant cette période, l'occupation peut rester inchangée dans le pays d'envoi.

Mais les présences de courte durée de chauffeurs étrangers sur le territoire belge sont typiques du secteur du transport. Le transit ou le trafic purement transfrontalier doivent-ils être considérés comme des détachements ? Cela vaut-il la peine de se donner du mal et de remplir des formalités administratives ? L'arrêt européen Van den Bosch/FNV a interprété l'applicabilité de la directive sur le détachement des travailleurs au transport international de marchandises et s'est montré immédiatement critique : il doit exister un lien suffisamment étroit avec le pays d'accueil. En d'autres termes, si des services très limités sont fournis, il n'y a pas de détachement. En transit, il n'y a pas de lien, mais le simple fait de démarrer ou de s'arrêter dans le pays d'accueil ou de recevoir des instructions ne suffirait pas non plus pour qu'il y ait détachement, par exemple.

L'arrêt Van den Bosch/FNV est tombé en 2020, ce qui coïncide à peu près avec la nouvelle législation que l'UE a élaborée entre-temps dans le cadre du « *Mobility Package* » et perd donc de sa pertinence.

Pour faciliter l'application de ces règles, une distinction a finalement été établie entre les différents types de transport en fonction de leur degré de rattachement au territoire de l'État d'accueil.

Depuis l'introduction de la nouvelle directive européenne modificative 2020/1057, ce qui constitue ou non un détachement dans le secteur du transport international est devenu clair. Il s'agit d'une *lex specialis*, une législation spécifique au détachement dans le transport international. Depuis lors, il est clair que le transport bilatéral entre deux pays (avec uniquement des escales limitées) et le trafic de transit ne relèvent pas du détachement. D'autres activités de transport en relèvent, et celles-ci doivent depuis lors être déclarées et payées conformément aux nouvelles règles de détachement applicables.

De nombreuses conditions du régime régulier de détachement (d'autres secteurs tels que la construction) restent également valables. Par exemple, la relation de travail entre l'entreprise étrangère et le travailleur détaché doit déjà exister avant le détachement temporaire en Belgique et doit être maintenue pendant toute la durée du détachement. En d'autres termes, le travailleur détaché ne peut pas être mis à disposition d'une entreprise belge. En outre, l'entreprise de transport détachée ne doit pas être une simple boîte postale et il doit subsister un lien entre le travailleur détaché et le pays d'envoi. Tant les véhicules que les chauffeurs doivent revenir régulièrement.

3.5.4. QUELLES DECLARATIONS DOIS-JE EFFECTUER POUR DETACHER QUELQU'UN EN TANT QUE CHAUFFEUR ?

Un employeur qui souhaite qu'un chauffeur effectue certains trajets considérés comme du détachement a l'obligation de **faire une déclaration préalable de détachement via le site portail de détachement d'IMI pour le transport**. Cette déclaration doit être effectuée au plus tard avant le début du détachement.

↳ [Transport routier - Déclaration de détachement](#)

Pour l'employeur d'un État membre de l'UE (y compris la Belgique), une **déclaration de détachement** contient les informations suivantes :

(Pour les employeurs basés au Royaume-Uni, leurs propres règles ont été négociées).

1. **l'identité de l'employeur**, au moins sous la forme du numéro de licence communautaire, s'il est disponible ;
2. **les coordonnées** d'un gestionnaire de transport ou d'une autre personne de contact dans l'État membre d'établissement qui sert d'intermédiaire avec les autorités compétentes de l'État membre d'accueil ;
3. **l'identité, l'adresse de résidence et le numéro de permis de conduire du conducteur ;**
4. **la date de début du contrat de travail** du conducteur et la loi qui lui est applicable ;
5. **les dates de début et de fin prévues du détachement ;**
6. **la plaque d'immatriculation** des véhicules à moteur ;
7. si les services de transport effectués sont des marchandises, des passagers, du transport international ou du cabotage. (**= nature du transport**).

L'employeur doit tenir à **jour** la déclaration de détachement dans la base de données de IMI.

Au préalable, l'employeur doit désigner **un gestionnaire de transport ou une autre personne de contact dans le pays d'établissement de l'employeur** pour agir au nom de l'employeur en tant qu'intermédiaire pour les services de contrôle et avec qui des documents ou des messages peuvent être échangés.

L'employeur, **par le biais de la déclaration de détachement (via IMI donc)**, communique les **coordonnées de ce gestionnaire de transport ou de cette autre personne de contact**.

Tout employeur qui ne procède pas à cette déclaration préalable est punissable en Belgique. Le Code pénal social prévoit une sanction de niveau 4. Des sanctions sont également prévues dans d'autres pays de l'UE.

Pour les employeurs établis dans un Etat qui n'est pas un état membre de l'Union européenne et qui n'est pas le Royaume-Uni, la déclaration ne se fait pas via la plate-forme européenne IMI.

Dans ce cas, préalablement au détachement d'un chauffeur sur le territoire belge dans le cadre d'activités du transport routier, l'employeur doit introduire une déclaration de détachement auprès de l'Inspection du travail belge en communiquant les données requises au moyen d'une application spécifique

↳ www.transport-declaration-detachement.belgique.be .

Une telle déclaration peut être effectuée au choix en langue française, néerlandaise ou anglaise.

L'employeur a l'obligation de tenir à jour la déclaration de détachement dans l'application précitée.

3.5.5. INFORMATIONS OBLIGATOIRES AU CHAUFFEUR DETACHE

*Avant qu'un employeur ne détache son conducteur de la Belgique vers un autre État membre de l'Union européenne, il lui communique un document écrit, sous forme papier ou électronique, l'informant du **seul site internet national officiel de détachement de l'État membre concerné**.*

Ces informations sont disponibles sur le lien suivant

↳ [Detachements de courte durée - Your Europe \(europa.eu\)](http://Detachements.de.courte.duree.Your.Europe.europa.eu)

⚠ Attention ! : il est absolument obligatoire d'informer le chauffeur **par écrit** de ses droits à une éventuelle rémunération supplémentaire en cas de prestations détachées à l'étranger. Comme nous l'avons déjà indiqué, pour de nombreux chauffeurs belges, le fait que le salaire belge ne soit pas inférieur au salaire prescrit dans le pays d'accueil ne changera pas grand-chose. Il est toutefois conseillé de toujours fournir l'information. Elle peut être fournie au chauffeur sur papier ou par voie électronique.

Le Code pénal social prévoit également une sanction de niveau 4 multipliée par le nombre de conducteurs concernés en cas de défaut d'information.

Une solution pourrait consister à joindre le lien à la déclaration de détachement ou à l'envoyer ensemble au conducteur à chaque fois.

3.5.6. QUELS SONT LES DOCUMENTS OBLIGATOIRES A PRESENTER EN MATIERE DE DETACHEMENT LORS D'UN CONTROLE ROUTIER ?

Lors d'un contrôle routier en Belgique ou dans un autre État membre de l'UE où l'obligation de détachement est contrôlée, l'employeur doit pouvoir garantir que le conducteur peut produire les éléments suivants sur papier ou sous forme électronique en cas de détachement :

1. une copie de la déclaration de détachement ;
2. la preuve que les activités de transport ont lieu dans le pays où le contrôle est effectué.

Cela inclut les documents de transport international (tels que la CMR) ;

3. les données du tachygraphe et, en particulier, les symboles de pays des États où le conducteur se trouvait pendant le transport routier international ou le cabotage.

Sur la base des trois éléments susmentionnés, les inspecteurs doivent être en mesure de s'assurer rapidement, lors des contrôles routiers, que le conducteur est en règle ou non.

Si l'un de ces documents ne peut être présenté lors d'un contrôle routier en Belgique, l'employeur étranger risque une sanction. Un chauffeur détaché qui ne présente pas les documents prescrits peut également être sanctionné en Belgique.

Des sanctions différentes, imposées par les États membres, s'appliquent lorsqu'un contrôle routier est effectué à l'étranger, mais l'obligation de présenter les documents nécessaires s'applique dans tous les États membres.

Le donneur d'ordre, le commissionnaire de transport ou le commissionnaire-expéditeur peut également faire l'objet d'une sanction s'il commande ou fait exécuter des services de transport routier par un employeur étranger (sous-traitant) et s'il "*sait ou devrait savoir*" que l'employeur effectuant le transport ne remplit pas ses obligations et ne fournit pas les documents pouvant être présentés lors d'un contrôle routier.

En l'absence de détachement, seuls les documents de transport (point 2) et les données du tachygraphe (point 3) doivent être présentés par le chauffeur lors des contrôles routiers.

3.5.7. QUELLES SONT LES SANCTIONS AUXQUELLES JE M'EXPOSE SI JE NE RESPECTE PAS LES REGLES DE DETACHEMENT ?

La directive européenne elle-même ne prévoit pas de sanctions concrètes. L'Europe laisse ce soin aux États membres. Ces derniers décident également des organes de contrôle qui surveillent spécifiquement l'application correcte des règles relatives au détachement de travailleurs sur leur territoire.

Dans certains pays, la police effectue des contrôles routiers en lien avec le détachement. La vérification ultérieure des documents et des salaires est effectuée par les services gouvernementaux du transport dans certains pays.

En Belgique, le choix a été fait de lutter contre les infractions par le biais du Code pénal social, et l'inspection du travail (CLS) a été désignée pour prendre en charge, aussi bien les contrôles routiers que les contrôles qui en découlent. L'inspecteur du travail n'octroie pas d'amendes ou de sanctions directes, mais signale les infractions à l'Auditorat du travail.

Les infractions relatives au détachement dans le transport routier sont toutes sanctionnées par des pénalités de niveau 4. Il s'agit du niveau de sanction le plus élevé actuellement dans le Code pénal social. Outre une amende, le tribunal correctionnel peut également prononcer une peine d'emprisonnement pour les infractions de niveau 4. La durée de l'emprisonnement peut aller de 6 mois à 3 ans. En cas de non-poursuite, une amende administrative peut également être prononcée.

Pour connaître les montants concrets qui peuvent être imposés, voir le lien suivant :

🔗 [Sanctions | Sociale Inlichtingen-en Opsporingsdienst \(belgie.be\)](#)

Un employeur étranger qui détache des chauffeurs en Belgique risque des sanctions ou des poursuites pour les infractions suivantes au Code pénal social :

- absence de déclaration préalable du détachement * (art. 182 §1, 2° et 3°) ;
- non-déclaration des coordonnées du gestionnaire de transport ou de la personne de contact (art. 184/1/1) ;
- les documents à présenter lors du contrôle (routier) ne sont pas mises à la disposition du conducteur (sous forme papier ou électronique) * (art. 188/2/1) ;
- absence de remise à l'inspection de la liste des documents après le contrôle dans un délai de 8 semaines * (art. 188/2/3 § 1) ;
- après le contrôle, ne pas fournir à l'inspection les fiches de paie demandées (art. 15 ter) dans un délai de 8 semaines * (art. 188/2/3 § 2).

Un employeur belge qui détache des chauffeurs depuis la Belgique risque une sanction ou des poursuites si:

- l'information sur le site internet national officiel unique en matière de détachement de l'Etat membre concerné n'est pas communiquée au conducteur préalablement à son détachement * (art. 184/1/1).

Un donneur d'ordre, un commissaire de transport ou de commissionnaire-expéditeur travaillant avec des transporteurs étrangers détachant des chauffeurs en Belgique risque une sanction ou des poursuites

lorsque l'on **savait ou aurait dû savoir** que ce sous-traitant-employeur était en infraction dans les matières suivantes :

- l'employeur doit présenter les documents d'inspection PENDANT et (max. 8 semaines) APRÈS le contrôle (art. 184/1/2 § 2) ;
- l'employeur doit fournir une copie des fiches de paie au plus tard après 8 semaines (art. 184/1/2 § 3) ;
- obligation de l'employeur de déclarer préalablement le détachement (art. 184/1/2 § 4).

Remarque

La jurisprudence montrera jusqu'où cette obligation sera poursuivie mais il serait judicieux d'adopter une approche préventive et d'exiger des sous-traitants qu'ils se conforment aux règles de détachement et qu'ils exercent eux-mêmes un certain contrôle à cet égard.

On peut également recevoir un avertissement de l'inspection du travail en tant que donneur d'ordre, commissaire de transport ou commissionnaire-expéditeur lorsqu'il apparaît que certains sous-traitants ne sont pas en règle ou refusent de fournir les documents nécessaires. À ce moment-là, on est clairement averti et on doit prendre des mesures pour éviter que cela ne se reproduise.

Enfin, le chauffeur détaché lui-même peut être sanctionné ou poursuivi s'il commet cette infraction suivante:

- non présentation des documents obligatoires lors d'un contrôle routier en Belgique (art. 188/2/2).

(*) Pour les infractions marquées d'un **astérisque**, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

Des sanctions similaires existent **dans d'autres États membres de l'UE**, également dérivées des mêmes directives européennes en ce qui concerne le détachement des conducteurs dans le secteur du transport routier, la directive sur le détachement ordinaire et les règles d'application.

3.5.8. QUELS SONT LES CONDUCTEURS QUI NE DOIVENT PAS ETRE ENREGISTRES VIA LE PORTAIL IMI ?

Depuis le 2 février 2022, la directive européenne 2020/1057 est en vigueur et régleme le détachement ('posting') des conducteurs dans le secteur du transport routier.

Les personnes suivantes ne sont pas soumises à l'obligation de déclaration en vertu des nouvelles règles

1) Les conducteurs mis à disposition par les agences intérimaires ou dans le cadre d'un groupement d'employeurs

Ces activités, dans la mesure où elles relèvent des règles du détachement, doivent être déclarées en Belgique via la Limosa.

Dans ce cas, les chauffeurs mis à disposition sont déclarés de la même manière que les travailleurs détachés des autres secteurs.

Les autres États membres disposent souvent de leurs propres systèmes de déclaration des travailleurs détachés.

2) Les conducteurs des entreprises de transport de pays tiers

Les entreprises de l'Union européenne ne doivent pas être traitées de manière plus défavorable que les entreprises d'autres pays. Par conséquent, les États membres peuvent mettre en place leurs propres systèmes de notification pour les opérateurs de pays tiers et pour les conducteurs qui ne sont pas couverts par le champ d'application de la directive européenne.

Il peut également y avoir des accords bilatéraux ou multilatéraux avec les pays tiers concernés.

En Belgique, l'employeur d'un pays qui n'est pas membre de l'Union européenne ni du Royaume-Uni doit introduire une déclaration de détachement, en utilisant le formulaire électronique accessible sur le site internet du SPF ETCS. Ce document contient les mêmes informations que la déclaration IMI.

3) Les conducteurs indépendants

Ils ne sont pas couverts par les règles de détachement. Les règles spécifiques ne s'appliquent qu'aux conducteurs occupés par une société établie dans l'UE.

4) Les conducteurs qui ne sont pas des travailleurs détachés en vertu de la directive 2020/1057.

4. ANNEXE(S)

- [Plan pour une concurrence loyale Secteur du Transport](#)

5. DEFINITIONS ET ABRÉVIATIONS UTILISEES

5.1 DÉFINITIONS

Cf. supra.

5.2 ABRÉVIATIONS

Abréviation	Signification
AR	Arrêté royal
BCE	Banque-Carrefour des Entreprises
c.-à-d.	c'est à dire
CBE	Contrôle du bien-être au travail
CCT	Convention collective de travail
CLS	Contrôle des lois sociales
CMR	Convention relative au Contrat de Transport International de Marchandises par Route

<i>CP</i>	<i>Commission paritaire</i>
<i>Dimona</i>	<i>Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte</i>
<i>DMFA</i>	<i>Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte</i>
<i>EEE</i>	<i>Espace Economique Européen</i>
<i>EMAS</i>	<i>Eco-Management and Audit Scheme</i>
<i>INAMI</i>	<i>Institut national d'assurance maladie-invalidité</i>
<i>INASTI</i>	<i>Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants</i>
<i>LIMOSA</i>	<i>(nl) Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie (Système d'information transfrontalier en vue de la recherche en matière de migration auprès de l'administration sociale)</i>
<i>MB</i>	<i>Moniteur belge</i>
<i>ONEM</i>	<i>Office national de l'Emploi</i>
<i>ONSS</i>	<i>Office national de sécurité sociale</i>
<i>RGPT</i>	<i>Règlement général pour la protection du travail</i>
<i>SIRS</i>	<i>Service d'information et de recherche sociale</i>
<i>SPF ETCS</i>	<i>Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale</i>
<i>UE</i>	<i>Union européenne</i>

Auteur

Stijn ACKAERT

Inspecteur social-coordonateur

Editeur responsable

Bart STALPAERT

Directeur Service d'Information et de Recherche sociale (SIRS)

Esplanade de l'Europe 1 – 1060 Bruxelles

info@sirs.belgique.be

www.sirs.belgique.be