

**FEDERAAL SECRETARIAAT BTB WEGVERVOER & LOGISTIEK**  
**SECRETARIAT FEDERAL UBOT TRANSPORT & LOGISTIQUE**  
 Federaal Secretaris – Werner De Clercq – Secrétaire Fédéral  
 Paardenmarkt 66 – Antwerpen – 2000 – Anvers  
 Tel.: 03/224.34.34 – Fax: 03/224.34.39 – veronique.de.roeck@btb-abvv.be

**PROVINCIE ANTWERPEN**

- 2000 Antwerpen – Paardenmarkt 66  
 tel.: 03/224.34.35 – fax.: 03/224.34.49  
 ma-di-wo-do: 08.30 – 12.00 / 13.00 – 17.00  
 vrij: 08.30 – 12.00  
 Secretaris Walter Baes [walter.baes@btb-abvv.be](mailto:walter.baes@btb-abvv.be)  
 Bestendig Afgevaardigde Carine Dierckx [carine.dierckx@btb-abvv.be](mailto:carine.dierckx@btb-abvv.be)
- 2300 Turnhout – Grote Markt 48  
 tel.: 014/40.03.70 – fax.: 014/42.28.87  
 ma-di-wo-do-vrij: 08.30 – 12.00  
 ma: 13.00 – 18.30  
 do: 13.00 – 17.00
- 2800 Mechelen – Zakstraat 16  
 tel.: 015/29.90.48 – 014/40.03.70 – fax.: 014/42.28.87  
 do: 09.00 – 12.00 / 13.00 – 16.00  
 Secretaris Lieve Pattyn [abvvtkd.turnhout@computron.be](mailto:abvvtkd.turnhout@computron.be)

**PROVINCIE LIMBURG**

- 3500 Hasselt – Gouverneur Roppesingel 55  
 tel.: 011/22.27.91. fax.: 011/23.37.94.  
 ma-do-vrij: 08.30 – 12.00  
 di: 08.30 – 12.00 / 13.00 – 17.30  
 Secretaris Eddy Graller [btb.limburg@skynet.be](mailto:btb.limburg@skynet.be)

**PROVINCIE OOST-VLAANDEREN**

- Gent – Aalst – Dendermonde  
 secretaris Eddy Coene – [eddy.btb.gent@skynet.be](mailto:eddy.btb.gent@skynet.be)
- 9041 Oostakker – Oostakkerdorp 24  
 tel.: 09/218.79.80 – fax.: 09/218.79.81  
 ma: 08.00 – 12.30 / 13.30 – 17.00  
 di-wo-do: 08.00 – 12.30 / 13.30 – 16.30  
 vrij: 08.00 – 11.00
- 9200 Dendermonde – Dijkstraat 59  
 tel.: 052/25.92.59 – fax.: 09/218.79.81
- 9300 Aalst – Houtmarkt 1  
 tel.: 053/78.78.78.  
 do: 08.30 – 12.00
- 9600 Ronse – Statiestraat 21  
 tel.: 055/21.33.79 – fax.: 055/21.81.06  
 ma-di-wo-do-vrij: 08.30 – 12.00  
 ma-di-do: 13.30 – 17.30  
 vrij: 13.30 – 16.00  
 Secretaris Didier Verdonckt [didier.verdonckt@accg.be](mailto:didier.verdonckt@accg.be)
- 9100 Sint-Niklaas – Vermorgenstraat 11  
 tel.: 03/224.34.35 – fax.: 03/224.34.49  
 op afspraak  
 Secretaris Walter Baes [walter.baes@btb-abvv.be](mailto:walter.baes@btb-abvv.be)  
 Bestendig Afgevaardigde Carine Dierckx [carine.dierckx@btb-abvv.be](mailto:carine.dierckx@btb-abvv.be)

**PROVINCIE VLAAMS BRABANT & BRUSSELS**  
**HOOFDSTEDELIJK GEWEST | PROVINCE DU BRABANT**  
**FLAMAND ET RÉGION DE BRUXELLES - CAPITALE**

- 1080 Molenbeek – Picardstraat 69  
 tel.: 02/511.87.68 – fax.: 02/511.81.46  
 ma-di-wo-do-vrij: 09.00 – 12.00  
 ma: 13.00 – 17.30  
 vrij: 13.00 – 16.00
- 1800 Vilvoorde – Mechelsestraat 6  
 tel.: 02/253.94.44 – 02/511.87.68. fax.: 02/253.44.41  
 ma-wo-vrij: 09.00 – 12.00  
 En op afspraak
- 3000 Leuven – Maria Theresiastraat 119  
 tel.: 016/22.22.05 – 02/511.87.68. fax.: 016/511.81.45  
 do: 14.00 – 16.30  
 En op afspraak  
 Secretaris Johan Lievens [btb.tkd.brussel@skynet.be](mailto:btb.tkd.brussel@skynet.be)  
 Propagandist Sandra Langenus

**PROVINCIE WEST-VLAANDEREN**

- 8800 Roeselare – Zuidpand 22 B 22  
 tel.: 051/26.00.84 fax.: 051/24.08.73.  
 ma-wo-vrij: 09.00 – 12.00  
 ma: 14.00 – 16.00  
 vrijdagnamiddag op afspraak
- 8500 Kortrijk – Conservatoriumplein 9  
 tel.: 056/26.82.49 – 051/26.00.84 fax.: 051/24.08.73.  
 di: 09.00 – 12.00
- 8900 Ieper – Korte Torhoutstraat 27  
 tel.: 057/21.83.75. – 051/26.00.84 fax.: 051/24.08.73.  
 ma: 16.30 – 17.30  
 Secretaris René Degryse [btb.roeselare1@skynet.be](mailto:btb.roeselare1@skynet.be)
- 8380 Zeebrugge – Heiststraat 3  
 tel.: 050/54.47.15 – fax.: 050/54.42.53.  
 ma-di-wo-do-vrij: 08.30 – 12.30  
 ma-di-do: 13.15 – 17.00
- 8400 Oostende – J. Peurquaetstraat 27  
 tel.: 059/55.60.85 – fax.: 059/70.51.33  
 ma-di-do: 08.30 – 12.00 / 14.00 – 17.30  
 wo-vrij: 08.30 – 12.00  
 Juli en augustus: ma-di-wo-do-vrij 8u30 – 12u00
- 8000 Brugge – Zilverstraat 43  
 tel.: 050/44.10.44 – fax.: 050/54.42.53  
 woensdagnamiddag ENKEL op afspraak  
 Secretaris Renaud Vermote [btbzee@scarlet.be](mailto:btbzee@scarlet.be)

**PROVINCIES DU HAINAUT ET DU BRABANT WALLON**

- 6000 Charleroi – Boulevard Devreux 36 - 38  
 tél. : 071/64.13.05. ou 071/64.12.99 – fax. : 071/32.29.58  
 lu-ma-jeu : 09.00 – 12.00 / 13.00 – 16.00  
 ve : 09.00 – 12.00
- 7000 Mons – Rue Chisaire 34  
 tél: 071/64.12.99 ou 13.05 – fax. : 071/32.29.58  
 permanences le 1<sup>ère</sup> mardi matin du mois
- 7130 Binche – Rue Gilles Binchois 16  
 permanence le 3<sup>ème</sup> jeudi du mois – 09.00 – 11.30  
 Secrétaire Philippe Dumortier [fgtbtvd.dumortier@computron.be](mailto:fgtbtvd.dumortier@computron.be)  
 Propagandiste Daniël Maratta [ubot.charleroi@brutele.be](mailto:ubot.charleroi@brutele.be)
- 7500 Tournai – Rue des Maux 26  
 tél. : 069/53.27.92 – fax. : 069/22.00.29  
 lu-merc-ven : 09.00 – 12.00 / 14.00 – 17.00  
 ma-je : 09.00 – 12.00  
 Propagandiste Jean-Marie Lamarque [ubot.jmlamarque@skynet.be](mailto:ubot.jmlamarque@skynet.be)
- 7860 Lessines, Rue Général Freyberg 11  
 uniquement sur rendez-vous et téléphoner au 069/53.27.92.
- 1400 Nivelles, Rue de Namur 24  
 uniquement sur rendez-vous et téléphoner au 069/53.27.92.  
 Secrétaire Philippe Dumortier [fgtbtvd.dumortier@computron.be](mailto:fgtbtvd.dumortier@computron.be)  
 Propagandiste Jean-Marie Lamarque [ubot.jmlamarque@skynet.be](mailto:ubot.jmlamarque@skynet.be)
- 7700 Mouscron – Rue du Val 3  
 tél.: 056/83.33.44 – fax. : 056/48.46.71  
 mardi: 09.00 – 12.00 / jeudi: 13.30 – 17.00  
 7711 Dottignies, Rue Couturelle 18  
 tél.: 056/48.46.70.  
 Propagandiste Fabrice Delahaye [fab.delahaye.ubot@skynet.be](mailto:fab.delahaye.ubot@skynet.be)

**PROVINCES LIÈGE – NAMUR – LUXEMBOURG**

- 4000 Liège – Place Saint-Paul 9 (7<sup>e</sup> étage)  
 tél.: 04/221.96.50 – fax. : 04/221.95.82  
 Liège: lu-ma-je: 08.00 – 12.00 / 13.30 – 16.00  
 ven: 08.00 – 11.00  
 Secrétaire Frida Kaulen [ubot.liege@skynet.be](mailto:ubot.liege@skynet.be)  
 Propagandiste David Cultraro [ubot.liege@skynet.be](mailto:ubot.liege@skynet.be)

België-Belgique  
 P.B.  
 Antwerpen X  
 8/854

déposé: Antwerpen X

bulletin trimestriel  
 juillet - août - septembre 2006  
 éditeur responsable:  
 Secr. Féd. Werner De Clercq  
 Paardenmarkt 66  
 2000 Anvers 1

**6** Les ALE : entreprises  
 de déménagement ? | **8**  
**Le transport de fret**  
 restera très important pour  
**Zaventem!** | **10** Accidents  
 en cas de bouchons | **12**  
 Bientôt l'ADR 2007 | **18**  
**Licenciement en cas de**  
**restructuration:** droits et  
 obligations | **21** **Toujours**  
**plus de contrôles toujours**  
**plus d'amendes** - mais qui  
 est redevable de quoi ? | **22**  
**Vous avez plus de 45 ans?**  
 Utilisez votre droit à un  
 reclassement professionnel!  
 | **24** «Stageforum.be»  
 offre aux jeunes l'occasion  
 d'apprendre à travailler. |  
**26** Nouveaux visages à  
 l'UBOT

FGTB Union Belge des Ouvriers du Transport

**EN route**

visitez notre site:  
[www.btb-abvv.be](http://www.btb-abvv.be)



## contenu

Editorial	3
Taxis	4
Autobus et autocars	5
Déménagements	6
Assistance dans les aéroports	8
Transport & manutention	10
Divers	16

## Composez notre numéro direct pour aller vite

Quand vous composez le numéro général du quartier général de l'UBOT, le 03/224.34.11, vous entendez d'abord une voix qui vous propose un menu. Elle vous demande de choisir la langue dans laquelle vous voulez continuer: "Si vous préférez le français, faites le 2". L'ordinateur vous demande ensuite de choisir votre groupe professionnel. Pour le Transport routier & Logistique, vous devez faire le 4. Le central téléphonique électronique aide les personnes qui ne sont pas familiarisées avec l'UBOT à trouver leur chemin dans notre structure. Il s'agit cependant d'une procédure qui prend beaucoup de temps pour les membres et les militants qui connaissent bien notre organisation. Les membres du groupe professionnel Transport routier & Logistique peuvent éviter le central électronique en composant le numéro direct du secrétariat fédéral du groupe professionnel, à savoir le 03/224.34.34.

## colophon

Werner De Clercq **Rédaction**  
Annemie Craeye  
Véronique De Roeck

Willy De Graeve **Traduction**

Annemie Craeye **Photos**

# Editorial



Nous espérons que tous ceux qui ont déjà pris des vacances ont passé un temps merveilleux. Cette année, nous avons eu un été pour le moins bizarre. D'abord la canicule du mois de juillet avec ses températures tropicales, suivie d'un mois d'août froid, maussade et très pluvieux, même selon les normes belges. Un été d'extrêmes !

Il est à espérer que l'automne syndical ne suivra pas le même canevas. L'agenda syndical de l'automne 2006 est en effet extrêmement chargé. Il y a d'abord les négociations au Conseil National du Travail sur la liaison des allocations sociales au bien-être. Si les interlocuteurs sociaux ne réussissent pas à trouver un accord sur ce dossier, le ton sera donné pour les autres dossiers de l'automne et notamment pour la négociation d'un nouvel accord interprofessionnel pour les années 2007 et 2008, négociations interprofessionnelles qui déterminent très souvent le contenu des négociations qui suivront dans les secteurs. Heureusement, nous avons réussi à négocier en 2005 une convention collective qui garantit le revenu du personnel roulant du transport et de la manutention de marchandises jusque 2009. Cette convention a permis de lever la pression sur les salaires des travailleurs de ces secteurs.

J'ai dit «heureusement», car dans le journal financier «De Tijd» du 19 août dernier, Willy Van Loon, président de la fédération patronale FEBETRA, qui dirige aussi la firme anversoise Cor Van Loon, a lancé une attaque contre les salaires élevés et le système de sécurité sociale en Belgique. Monsieur Van Loon considère en effet que la pénurie de chauffeurs belges pour les longues distances est due à l'existence de la sécurité sociale. L'écart entre l'allocation de chômage et le salaire net payé aux chauffeurs est trop faible, selon lui. Actuellement, l'allocation brute d'un chômeur qui est chef de ménage s'élève à 1.046,26 euros par mois (ménage à un revenu dans lequel l'autre partenaire n'a pas de revenu de remplacement ni d'autres revenus, ménages monoparentaux avec charge d'enfants). Dans le même article, il épingle aussi l'écart salarial important entre les chauffeurs belges et les chauffeurs des pays de l'Europe de l'Est. Selon lui, le salaire brut d'un chauffeur belge, sans compter les cotisations sociales patronales, s'élève à 4.000 euros contre 1.500 euros pour un chauffeur polonais et contre 1.000 euros pour un chauffeur moldave. Nous nous demandons ce qu'il paie à ces propres chauffeurs.

D'autre part, il n'est guère élogieux en ce qui concerne les aptitudes des chauffeurs de l'Europe de l'Est. Encore heureux pour nos chauffeurs, mais très dénigrant vis-à-vis de ces chauffeurs venus de l'Est. Selon lui, ils sont uniquement capables de faire de longs trajets d'un point A à un point B. Une fois qu'on leur a montré le trajet, ils sont capables d'accomplir cette tâche sans problèmes, dit monsieur Van Loon.

Il est beaucoup plus élogieux pour les chauffeurs belges. Ils ne sont pas seulement plus compétents sur le plan professionnel, ils sont aussi polyglottes. Les efforts fournis par le secteur dans le cadre de la formation de nos chauffeurs semblent donc porter leurs fruits. C'est peut-être pour cette raison que la firme Essers préfère des chauffeurs belges à des chauffeurs de l'Europe de l'Est. La qualité se révèle donc être payante !

A l'image de la France, l'Allemagne envisage de limiter dans le temps le cabotage autorisé sur son territoire, pour protéger ses propres transporteurs. Si ces deux grands pays européens sont capables de donner leur propre interprétation à une directive européenne, les perspectives sont bonnes pour les autres pays membres. Mais que fait la Belgique dans ce dossier ? Il y a du pain sur la planche pour notre ministre de la Mobilité à qui nous demandons de tenir compte de la faible étendue de notre territoire pour déterminer la durée du cabotage autorisé. Nos chauffeurs comptent sur lui.

Werner De Clercq  
Secrétaire fédéral Transport routier & Logistique



# Taxis

## Le salaire dans le secteur des taxis

### Calcul du salaire avec jour de compensation

Le calcul du salaire se fait de la manière suivante :

Recette brute		100 %	
Diminuée de la TVA (6%)	$100,00 \div 1,06 =$	94,34 %	MB.09/12/1988
Diminution augmentation tarif (8%)	$94,34 \div 1,08 =$	87,35 %	MB.01/02/1991
Réduction modération salariale (3%)	$87,35 \times 0,97 =$	84,73 %	
36 % tarif maximum	$(84,73 \div 100) \times 36 =$	30,50 %	recette brute
35 % pas de tarif max.	$(84,73 \div 100) \times 35 =$	29,65 %	recette brute

### Indemnité RGPT

L'indemnité RGPT est calculée sur la base de l'augmentation tarifaire de 8% du 26/02/90.

45 % de ce montant est destiné au travailleur | 55 % de ce montant est destiné à l'employeur

Recette brute		100 %	
Diminuée de la TVA (6%)	$100,00 \div 1,06 =$	94,34 %	
Diminution augmentation tarif (8%)	$94,34 \div 1,08 =$	87,35 %	
Différence 94,34 - 87,35	$94,34 - 87,35 =$	6,99 %	
45 % de 6,99	$(6,99 \div 100) \times 45 =$	3,14 %	

### Un exemple

Recette brute = € 146,2571 soit € 146,26  
 Salaire :  $146,2571 \times 30,50 \% = € 44,6208$  soit € 44,62  
 RGPT :  $146,2571 \times 3,14 \% = € 4,5860$  soit € 4,59

### Calcul du salaire sans jour de compensation

Le calcul du salaire se fait de la manière suivante :

Recette brute		100 %	
Diminuée de la TVA (6%)	$100,00 \div 1,06 =$	94,34 %	MB.09/12/1988
Diminution augmentation tarif (8%)	$94,34 \div 1,08 =$	87,35 %	MB.01/02/1991
36 % tarif maximum	$(87,35 \div 100) \times 36 =$	31,45 %	recette brute
35 % pas de tarif max.	$(87,35 \div 100) \times 35 =$	30,57 %	recette brute

### Indemnité RGPT

L'indemnité RGPT est calculée sur la base de l'augmentation tarifaire de 8% du 26/02/90.

45 % de ce montant est destiné au travailleur | 55 % de ce montant est destiné à l'employeur

Recette brute		100 %	
Diminuée de la TVA (6%)	$100,00 \div 1,06 =$	94,34 %	
Diminution augmentation tarif (8%)	$94,34 \div 1,08 =$	87,35 %	
Différence 94,34 - 87,35	$94,34 - 87,35 =$	6,99 %	
45 % de 6,99	$(6,99 \div 100) \times 45 =$	3,14 %	

### Un exemple

Recette brute = € 146,2571 soit € 146,26  
 Salaire :  $146,2571 \times 31,45 \% = € 45,9978$  soit € 46,00  
 RGPT :  $146,2571 \times 3,14 \% = € 4,5860$  soit € 4,59

# Autobus & autocars

## Remboursement de la carte de conducteur pour le tachygraphe digital

Les partenaires sociaux de la commission paritaire 140 ont signé au mois d'août la convention collective de travail qui garantit le remboursement de la carte de conducteur dans le secteur des autobus et des autocars (140.01/02/03). Voici brièvement les modalités du remboursement.

La carte de conducteur pour le tachygraphe digital est délivrée à partir du 5 août 2005. Elle possède une durée de validité de 5 ans. Le travailleur qui dispose d'une carte de conducteur pour tachygraphe digital se la voit rembourser par son patron une seule fois au cours de la période de validité (une fois par cinq ans). Bien sûr, la date de début de la période de validité doit se situer à un moment où le chauffeur travaille effectivement au service de l'employeur (secteur services publics et spéciaux d'autobus et services autocars). L'employeur peut récupérer ces frais pour toutes les cartes de conducteur délivrées depuis le 5 août 2005 à ses travailleurs auprès du Fonds social.





# Déménagements

## Les ALE : entreprises de déménagement?

Certaines agences locales pour l'emploi (ALE) considèrent l'activité de déménagement comme une activité autorisée dans le cadre des ALE. En d'autres mots, un demandeur d'emploi pourrait effectuer ce travail tout en conservant son allocation de chômage. Serait-il question d'une forme d'exploitation autorisée par le législateur ?

### De quoi s'agit-il exactement?

Les chômeurs de longue durée sont inscrits obligatoirement dans l'ALE de la commune. C'est une manière par laquelle une personne qui est privée d'emploi depuis longtemps peut prouver sa volonté de travailler. L'ALE envoie alors le chômeur chez des particuliers, dans des entreprises agricoles ou horticoles, ou chez les autorités locales, des asbl et d'autres associations non commerciales, pour effectuer de petits boulots. Le chômeur peut ainsi prêter au maximum 45 heures par mois et gagner une petite indemnité nette de 4,10 euros de l'heure en plus de son allocation mensuelle. Ces petits boulots ne peuvent concurrencer les activités d'entreprises privées ou commerciales. Il s'agit donc de petits travaux ménagers de nettoyage, d'aide à l'entretien du jardin, etc. Une nouvelle activité doit passer devant une espèce de jury qui décide de l'autoriser ou de la refuser.

### Que s'est-il passé?

Des spécialistes de l'ONem ont jugé que les utilisateurs des services ALE peuvent recourir à ce système pour les déménagements. Il s'agit concrètement d'aider à emballer et déballer et à monter les meubles chez les particuliers. L'ONem trouve que ces activités font partie des tâches à caractère ménager et constituent donc une activité autorisée.

L'UBOT-FGTB se demande comment on a pu en arriver là. Sans la moindre concertation avec le secteur du déménagement, l'ONem annihile ainsi tous les efforts réalisés par les partenaires sociaux du secteur en vue de revaloriser le métier de déménageur.

Le Fonds social du secteur du déménagement organise avec succès des formations de qualité au profit des chômeurs peu qualifiés de longue durée. Ces formations sont couplées à des stages pratiques dans l'entreprise et débouchent souvent sur des emplois concrets pour les chômeurs concernés.

Or, que constatons-nous ? L'ONem organise la concurrence avec ces travailleurs par l'intermédiaire des ALE, au mépris des efforts consentis par les partenaires sociaux du secteur.

Le secteur du déménagement sera bientôt l'un des premiers secteurs à décerner un titre de capacité professionnelle. Pour réaliser cet objectif, le secteur a élaboré des définitions précises des professions de déménageur porteur et de déménageur emballeur. Ces définitions ont été moulées dans des compétences de base parfaitement mesurables. Tout cela est maintenant mis en cause par l'ONem.

### Que veut l'UBOT-FGTB?

L'UBOT-FGTB, avec les autres partenaires sociaux du secteur du déménagement, proteste avec véhémence contre cet état de choses. Elle invite par conséquent les représentants de la FGTB qui siègent dans les ALE à émettre un avis négatif chaque fois qu'une demande d'autorisation est faite pour ce type d'activité.

L'UBOT-FGTB a d'ailleurs demandé aux instances compétentes de la FGTB fédérale d'intervenir dans ce dossier.

L'UBOT-FGTB veut que le métier de déménageur et l'emploi dans le secteur du déménagement soient protégés. Il est inacceptable qu'un organisme public, plus particulièrement celui qui a pour mission de défendre l'emploi régulier, hypothèque tous les efforts réalisés par le secteur.

Heureusement, l'ONem vient déjà de décider que les activités de transport, de chargement et de déchargement du camion de déménagement ne sont plus des activités autorisées dans le cadre des ALE. Mais cette décision ne va pas assez loin : nous voulons que toutes les activités de déménagement soient interdites pour les ALE.

## Augmentation de l'indemnité RGPT depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006

Indemnité RGPT — Augmentation conventionnelle — Au 1<sup>er</sup> juillet 2006

L'indemnité RGPT pour chaque heure du temps de service (= temps de travail + temps de disponibilité + heures complémentaires) est portée à € 1,02.

### SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2006 — INDEXATION

	Euros
Porteur débutant (pendant une année)	9,1102
Porteur (+ 1 an)	9,1889
Chauffeur C ou CE (< 2 ans de service)	9,3638
Clarkiste	9,3638
Emballeur	9,3638
Layetier	9,3638
Chauffeur C ou CE (> 2 ans de service)	9,4638
Chef d'équipe	9,4638

### INDEMNITÉS DE SÉJOUR DU 1/11/2005 AU 31/10/2006

Total	33,68 euro
Nuitée + petit déjeuner	13,48 euro
Repas de midi	10,80 euro
Repas du soir	9,40 euro
Octroyés en cas de dépassement du temps de service de la journée	9,40 euro

En vigueur du 01/11/2005 au 31/10/2006

Il faut au moins 10 heures de temps de service par jour

### INDEMNITÉ D'ÉLOIGNEMENT DEPUIS LE 1/11/2005

L'indemnité d'éloignement est égale à 2,56 euros.

Le droit à l'indemnité d'éloignement est calculé sur la base des heures de présence qui dépassent l'horaire de travail journalier normal et qui ne donnent pas droit à un sursalaire.

Dans la semaine de cinq jours :

- Plus de 8 heures le lundi / mardi / mercredi
- Plus de 7 heures le jeudi / vendredi

Dans la semaine de six jours :

- Plus de 7 heures le lundi / mardi / mercredi / jeudi / vendredi
- Plus de 3 heures le samedi

Dans les deux régimes (semaine de 5/6 jours)

- Plus de 38 heures par semaine donnent droit à l'indemnité d'éloignement.

Les heures qui donnent droit à un sursalaire ne donnent jamais droit au paiement de l'indemnité d'éloignement.



# Assistance dans les aéroports

## Le transport de fret restera très important pour Zaventem!

Après les évolutions tragiques chez DHL, le gouvernement flamand a chargé — à la demande notamment de l'UBOT-FGTB — le Conseil social et économique flamand de dynamiser la commission aéroportuaire flamande et de développer une perspective de développement pour Zaventem et la région de l'aéroport. La perspective de développement propose l'horizon de 2025 comme échéance.

Le secrétaire fédéral de l'UBOT Transport routier & Logistique, Werner De Clercq, est membre effectif de cette commission au sein de laquelle il représente la FGTB et participe aux discussions en tant que tel.

Nous avons jugé utile d'approfondir ici le dossier. Toute décision concernant l'aéroport de Zaventem aura un impact considérable sur l'emploi de plusieurs milliers de travailleurs dont un grand nombre sont occupés dans le secteur de l'assistance à l'escale.

Nous reprenons ci-après les lignes de force de la perspective et du projet de développement de l'aéroport de Zaventem. Ensuite, nous reproduisons un entretien avec Werner De Clercq sur l'avis rendu par la commission aéroportuaire flamande.

### Perspective de développement Zaventem 2025

#### Equilibre entre croissance et qualité

Le projet de développement de l'aéroport définit quatre objectifs stratégiques :

1. L'aéroport comme carrefour international.
2. La région aéroportuaire comme pool de développement économique.
3. L'amélioration de l'accessibilité.
4. L'amélioration de l'habitat dans la région aéroportuaire.

Ces quatre objectifs devraient assurer le développement de l'aéroport en respectant l'équilibre entre croissance de l'emploi et valeur ajoutée et la qualité du cadre de vie et de l'habitat.

#### L'aéroport, carrefour international

Le potentiel de l'aéroport comme carrefour international doit être exploité au maximum. Aussi bien le volume des passagers que le volume du fret devrait connaître une forte augmentation. Avec une croissance annuelle du trafic aérien de 4%, on atteindra en 2025 un volume de 35 millions de passagers et un

volume de fret de 1,2 million de tonnes. En 2005, on a enregistré un volume de 16,2 millions de passagers et un volume de fret de 702.819 tonnes.

#### L'aéroport, pool de développement économique

La croissance économique doit renouer avec la croissance importante d'avant la faillite de la Sabena. A cette fin, il faut rechercher des activités à haute valeur ajoutée. L'emploi devrait augmenter de quelque 60.000 emplois, dont 20.000 directement sur l'aéroport même. Les besoins d'espace pour les activités aéroportuaires augmenteront de 80 hectares par cinq ans, ce qui veut dire qu'à terme, l'occupation devrait s'élever à 140 travailleurs par hectare (dont 40 dans le secteur du transport et de la logistique, 100 dans les services). De belles perspectives donc à moyen terme.

#### L'amélioration de l'accessibilité durable de la région aéroportuaire

Le développement des activités économiques sur l'aéroport et dans la région aéroportuaire nécessitera inmanquablement des efforts supplémentaires pour améliorer l'accessibilité de la zone aéroportuaire même et de la région aéroportuaire. Il faudra développer des liaisons ferroviaires nationales et internationales à part entière. La part des transports publics dans les déplacements vers l'aéroport devrait augmenter de 40%.

#### L'amélioration de l'habitat

Voilà un point délicat, car c'est ici que les problèmes sont nés. Le développement durable de l'aéroport est lié indissolublement à l'amélioration de l'habitat. A cet égard, la maîtrise des nuisances sonores, la qualité de l'air et l'amélioration de l'habitat sont les principaux points d'attention. Ce qui est bon pour nous, doit l'être aussi pour nos enfants et nos petits-enfants.

#### L'avis de la commission aéroportuaire flamande

**Werner De Clercq, secrétaire fédéral de l'UBOT Transport routier & Logistique, membre effectif de la commission aéroportuaire flamande :** « Nous soutenons l'approche proposée. Il est important de noter la prise en compte simultanée et équilibrée des effets sur l'économie, l'espace, la mobilité et l'environnement. C'est la première fois que l'on assiste au développement d'une stratégie durable globale pour l'aéroport et la région aéroportuaire, qui devrait permettre d'amorcer une politique cohérente sur le long terme, élément qui a manqué jusqu'ici, avec toutes les conséquences que l'on connaît. Nous attendons maintenant du gouvernement flamand qu'il mette en œuvre cette approche intégrale et la concrétise par des actions concrètes. »

#### Marché du travail

**Werner De Clercq, secrétaire fédéral de l'UBOT Transport routier & Logistique, membre effectif de la commission**

**aéroportuaire flamande :** « Les autres autorités, je parle de Bruxelles, de la Wallonie, du pouvoir fédéral, n'ont pour ainsi dire pas été associées à l'élaboration du projet de développement. Pourtant, nous considérons que la concertation et la coopération sont des conditions indispensables à la réussite du projet. »

Zaventem est un aéroport international - certes situé en Flandre - mais qui revêt une importance stratégique importante. La part du transport de fret au moyen de « full freighters » (avions cargos destinés uniquement au transport de fret) restera très importante, même après la délocalisation du centre de distribution européen de DHL.

Il manque dans le projet de développement une vision claire et cohérente sur la manière dont le marché de l'emploi fera face au doublement prévu de l'occupation sur l'aéroport. C'est pourquoi, la commission aéroportuaire flamande a ajouté un cinquième objectif au projet de développement, à savoir « la création d'un emploi durable sur l'aéroport et dans la zone aéroportuaire ».

**En Route : « Comment la commission souhaite-t-elle que ce cinquième objectif soit concrétisé ? »** **Werner De Clercq, secrétaire fédéral de l'UBOT Transport routier & Logistique, membre effectif de la commission aéroportuaire flamande :**

« Nous voulons une adéquation entre l'offre et la demande. Nous voulons des efforts spécifiques afin que les demandeurs d'emploi peu qualifiés de la région (et notamment de Bruxelles) puissent accéder à des emplois adéquats dans la zone aéroportuaire. A cette fin, il faudra développer des collaborations très poussées, non seulement entre les différentes autorités mais aussi entre le VDAB, le Forem et l'Orbem, dans le domaine de la circulation de l'information, de la formation et de l'accompagnement des chômeurs. »

D'autre part, il faudra trouver des solutions durables pour améliorer l'accessibilité de la zone aéroportuaire. Les travailleurs doivent pouvoir rejoindre leur lieu de travail sans beaucoup de problèmes. Il faudra donc intensifier les transports en commun afin que les travailleurs puissent arriver à l'heure pour commencer le travail. Ce sera aussi l'occasion pour réduire l'utilisation dominante de l'automobile. »

**En Route : « Est-ce que tous ces projets ne viennent pas trop tard pour DHL et pour l'emploi chez DHL ? »** **Werner De Clercq, secrétaire fédéral de l'UBOT Transport routier & Logistique, membre effectif de la commission aéroportuaire flamande :**

« En partie oui. Le départ de DHL est irrévocable. C'est une triste affaire. Mais les travailleurs de DHL doivent également pouvoir bénéficier de cet élan positif créé pour l'aéroport. Les négociations sur le plan social vont bientôt commencer. Nous n'avons pas changé d'objectif : nous voulons le maintien maximal de l'emploi, le cas échéant dans le cadre de l'outplacement et d'un trajet d'accompagnement durable de longue durée vers un nouvel emploi convenable ! »

(ac)



# Transport de marchandises & logistique

## Accidents en cas de bouchons

« Ces quatre dernières semaines, de nombreux contrôles ont été effectués aux Pays-Bas. A la suite de ces contrôles, un millier de chauffeurs de camion se sont vu infliger des amendes pour des infractions commises aux règles de la circulation. Ils n'avaient pas respecté les distances entre les poids lourds, ils avaient téléphoné en roulant, ils n'avaient pas mis la ceinture de sécurité ou avaient roulé sur la bande de détresse à l'occasion de bouchons. Par ces actions, les autorités néerlandaises entendent réduire davantage le nombre d'accidents de la circulation impliquant des camions. » (De Lloyd, journal anversois).

Ces dernières années, on enregistre une hausse des carambolages sur les autoroutes, en dépit des mesures prises pour annoncer longtemps à l'avance les bouchons et les travaux routiers et malgré les mesures de limitation de la vitesse. Ce type d'accident semble être très fréquent et se produit le plus souvent en périodes de congestion de la circulation, donc lorsque les véhicules se suivent de très près. Une série de facteurs interviennent ici : les excès de vitesse, la distraction au volant, l'usage d'alcool ou de drogues, le sexe et l'âge du conducteur, la vue et l'acuité visuelle, la méconnaissance de la route empruntée, la mauvaise visibilité et le type de véhicule.

L'implication de camions dans un accident est toujours spectaculaire et les médias ne ratent pas une occasion pour souligner les dangers liés aux transports de marchandises par la route. Plusieurs centres de recherche étudient les facteurs susceptibles de provoquer ou d'engendrer les accidents en cas de bouchons.

Les chauffeurs de camion qui empruntent nos routes tous les jours, connaissent ces routes et sont donc familiarisés avec le trafic sur nos autoroutes. Ils sont mieux informés et sont au courant des bouchons structurels et des travaux routiers. Ce qui n'est nullement le cas des chauffeurs étrangers. C'est aussi la raison pour laquelle nos chauffeurs chevronnés sont proportionnellement parlant moins impliqués dans des accidents de camions dans des files à l'arrêt.

Certains conducteurs présentent aussi un comportement à risque plus élevé. Ce comportement se traduit par une conduite dangereuse sur les routes et les autoroutes : excès de vitesse, non-respect des distances, usage d'alcool et de drogues, trop grande fatigue au volant, ... Et lorsque des obstacles surgissent soudainement, comme un bouchon, ces facteurs provoquent plus facilement des accidents. Ce comportement à risque est lié au sexe et à l'âge du conducteur. De plus, des chauffeurs de camion sont forcés de prendre plus de risques en raison des schémas de conduite trop serrés et des pressions exercées par leur patron.

Certains signaux routiers utilisés pour annoncer des bouchons et des travaux routiers et pour régler la circulation dans ces cas, ne sont pas adéquats. La signalisation est tantôt insuffisante, tantôt trop abondante, elle est mauvaise ou les messages ne sont pas assez visibles. L'installation de signaux routiers à des moments où les travaux n'ont pas (encore) lieu, est trom-

peuse car elle peut amener le chauffeur à ignorer la signalisation. Enfin, il y a aussi des chauffeurs qui ne comprennent tout simplement pas la signalisation.

La vue, la sensibilité aux contrastes et la sensibilité à l'aveuglement jouent également un rôle important au niveau des conducteurs. A cet égard, l'interaction avec l'âge des chauffeurs est un facteur important.

Une autre cause directe possible d'accidents avec des files à l'arrêt est le fait que le chauffeur s'endort à la suite d'une trop grande fatigue, d'une maladie, de l'usage d'alcool ou de l'ennui. Il s'agit cependant d'une cause difficile à retracer parce que les chauffeurs concernés sont souvent très mal en point ou ne veulent ou ne peuvent pas admettre qu'ils se sont endormis au volant.

La fatigue se fait le plus ressentir sur les grandes distances, sur les routes monotones et à des moments typiques : la nuit, tôt le matin ou l'après-midi.

Des chauffeurs se laissent aussi distraire par des choses à l'intérieur ou à l'extérieur de leur véhicule. Au fait, ils laissent jouer la routine au volant, mais quand un bouchon surgit, ils ne peuvent plus réagir à temps, ne peuvent plus s'arrêter et rentrent dans les voitures à l'arrêt.

Le nombre d'accidents dont on a pu établir le lien avec l'usage d'alcool par le chauffeur est très faible sur nos routes. Nous pouvons en déduire que les conducteurs respectent les limites légales imposées à l'usage d'alcool ou ne consomment pas d'alcool du tout au volant ou avant de prendre le volant.

La vitesse de beaucoup de véhicules n'est pas adaptée à l'approche de travaux routiers si bien qu'elles ne peuvent plus s'arrêter quand un bouchon surgit. De plus, la vitesse de certains camions n'est pas adaptée non plus aux conditions atmosphériques, pensons à la mauvaise visibilité en cas de brouillard (on finirait par croire que certains camions sont équipés de

radars) ou encore au mauvais état de la route en cas de chutes de neige par exemple.

Plus la configuration du camion est grande, plus le risque de collision est important. Les camions avec remorque ou les tracteurs avec semi-remorque sont plus difficiles à conduire et plus difficiles à arrêter en cas d'imprévues. Il y a aussi un rapport entre le type de marchandises transportées par le camion (transports suspendus pour confection - transport de liquides en vrac) et le risque de collision.

Un manquement technique rencontré souvent en cas de carambolages impliquant des camions est l'usure des freins ou la défectuosité du système de freinage.

L'on peut donc conclure que le chauffeur ne peut à aucun moment relâcher son attention au volant. Cette concentration soutenue au volant est source de fatigue. C'est pourquoi, une réglementation sur les temps de conduite et de repos a été mise au point au niveau européen pour les conducteurs de bus et de camion. Le respect des temps de repos est une nécessité absolue. Il diminue sensiblement le risque d'accident avec toutes les conséquences (heureuses) pour le conducteur et les autres usagers de la route. Alors, nous disons à tous nos chauffeurs : bonne route mais respectez les temps de conduite et de repos !





# Bientôt l'ADR 2007

L'adaptation bisannuelle de l'ADR interviendra le 1<sup>er</sup> janvier 2007 avec une période transitoire de six mois. Voici les principales modifications.

## Membre d'équipage

Une définition de ce qu'il faut entendre par «membre de l'équipage» a enfin été reprise dans la réglementation ADR 2007. Tout conducteur ou toute autre personne accompagnant le conducteur pour des raisons de sécurité, de sûreté, de formation ou d'exploitation fait désormais partie de l'équipage. Des personnes autres que celles énumérées ci-dessus ne sont pas autorisées à monter à bord d'une unité transportant des marchandises dangereuses.

## Extension de l'obligation de déclaration

Dans l'ADR 2005, l'obligation de déclaration reposait uniquement sur le transporteur en cas d'accident ou d'incident grave pendant le transport.

L'ADR 2007 étend l'obligation de déclaration aux accidents et incidents graves qui se produisent lors du chargement, du remplissage, du transport ou du déchargement de marchandises dangereuses, le chargeur, le remplisseur, le transporteur ou le destinataire devant respectivement s'assurer qu'un rapport soit établi et que celui-ci soit soumis à l'autorité compétente.

## Tunnels

Les autorités nationales peuvent encore réglementer elles-mêmes jusqu'au 31 décembre 2009 le passage des véhicules dans les tunnels routiers. Mais les dispositions introduites par l'ADR seront d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Ces dispositions répartissent les tunnels routiers en cinq catégories en fonction de trois types de dangers : les incendies, les explosions, les fuites de substances toxiques.

**Les cinq catégories de tunnel sont les suivantes:**

**Catégorie de tunnel A** (pas de signalisation) : aucune restriction au transport de marchandises dangereuses.

**Catégorie de tunnel B** (lettre B) : restriction au transport des marchandises dangereuses susceptibles de provoquer une explosion très importante.

**Catégorie de tunnel C** (lettre C) : restriction au transport des marchandises dangereuses susceptibles de provoquer une explosion très importante, une explosion importante ou une fuite importante de matières toxiques.

**Catégorie de tunnel D** (lettre D) : restriction au transport des marchandises dangereuses susceptibles de provoquer une explosion très importante, une explosion importante ou une fuite



importante de matières toxiques ou un incendie important.

**Catégorie de tunnel E** : restriction au transport de toutes les marchandises dangereuses sauf les numéros ONU 2919, 3291, 3331 et 3373.

Votre employeur dispose de la liste des codes de restriction attribués aux produits dangereux.

## Suremballage

L'ADR 2007 prévoit que tout suremballage doit dorénavant porter une marque indiquant le mot «suremballage». Cette mention doit être facilement visible et lisible. Elle doit être marquée dans une langue officielle du pays d'origine et également dans une des langues ADR. C'est le cas lorsque la langue officielle du pays d'origine n'est pas une langue ADR. Les Etats membres disposent cependant de la possibilité d'adopter des dispositions dérogatoires en la matière.

## Flèches d'orientation

Dans l'ADR 2007, l'étiquette n° 11 est remplacée par le nom «flèches d'orientation». Ces flèches peuvent uniquement être apposées sur :

- les emballages combinés comportant des emballages intérieurs contenant des liquides,
- les emballages simples munis d'évents, et
- les récipients cryogéniques conçus pour le transport de gaz liquéfié réfrigéré.

Modèle:



Ces flèches doivent être apposées sur les deux côtés verticaux opposés du colis et pointer correctement vers le haut. Les flèches peuvent être de couleur noire ou rouge sur un fond de couleur blanche (ou d'une autre couleur suffisamment contrastée).

## Etiquette classe 5.2

Une nouvelle étiquette est également prévue pour la classe 5.2 (peroxydes organiques). L'ancienne étiquette de couleur jaune doit dorénavant comprendre deux couleurs : signe conventionnel (flamme) noir ou blanc sur fond rouge (moitié supérieure) et jaune (moitié inférieure). La moitié inférieure doit comprendre le chiffre «5.2» (noir ou blanc) dans le coin inférieur.

Les anciennes étiquettes peuvent encore être utilisées jusqu'au 31 décembre 2010.





## Panneaux orange

Il s'agit de la principale modification des panneaux orange apposés sur les conteneurs, les citernes, les CGEM et les citernes mobiles. Si ces panneaux ne sont pas bien visibles de l'extérieur du véhicule transporteur, les mêmes panneaux doivent être apposés en outre sur les deux côtés latéraux du véhicule.

Auparavant, seuls le numéro d'identification et le numéro ONU devaient rester ineffaçables et visibles après un incendie de 15 minutes. L'ADR 2007 prévoit que les panneaux orange doivent être confectionnés dans un matériau résistant aux intempéries et garantir une signalisation durable. Le panneau ne doit pas se détacher de sa fixation après un incendie d'une durée de 15 minutes.

Il existe une période transitoire «non définie» pour les panneaux orange. L'ADR 2007 stipule que les panneaux orange répondant aux dispositions de l'ADR 2004 peuvent encore être utilisés. L'ADR 2007 ne fixe pas de date limite.

## Document de transport

Les mentions obligatoires du document de transport ont été adaptées. Les seules mentions correctes sont

- le numéro ONU
- la désignation officielle de transport, le cas échéant avec le nom technique ou le nom de groupe chimique
- le(s) numéro(s) des modèles d'étiquettes
- le groupe d'emballage.

Les autres mentions ne sont plus valables après le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

De plus, l'ADR apporte des modifications dans les mentions à mettre dans le document de transport en cas de moyens de rétention vides non nettoyés. Les moyens de rétention sont aussi bien les emballages que les citernes et les unités de transport. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, plusieurs formulations doivent être inscrites au document de transport :

- pour les moyens de rétention vides, non nettoyés, contenant des résidus de marchandises dangereuses autres que celles de la classe 7, les mots «vide, non nettoyé» ou «résidu contenu précédent» doivent être mentionnés avant ou après la désignation officielle du transport;
- pour les moyens de rétention vides, non nettoyés, contenant des résidus de marchandises dangereuses autres que celles de la classe 7, y compris les récipients de gaz non nettoyés ayant un contenu de 1.000 litres maximum, le document de transport doit comporter la mention «emballage vide», «récipient vide», «GRV vide» ou «grand emballage vide», suivie des numéros d'étiquettes;
- lorsque les dernières marchandises transportées sont des marchandises de la classe 2, l'étiquette peut être remplacée par le numéro de la classe «2»;
- pour les citernes, les conteneurs citernes, les véhicules batteries, il n'y a pas de changements par rapport à l'ADR 2005.

Lorsque des moyens de rétention vides, non nettoyés, contenant des résidus de marchandises dangereuses autres que celles de la classe 7 sont retournés à l'expéditeur, les documents de transport préparés pour le transport de ces marchandises dans ces moyens de rétention à l'état rempli peuvent également être utilisés. Dans ce cas, l'indication de la quantité doit être supprimée en l'effaçant, en la biffant ou par tout autre moyen et remplacée par les mots «RETOUR À VIDE, NON NETTOYÉ».

## Chargement

L'ADR 2007 insère un nouveau point dans la section 7.5.1. Les terminaux pour conteneurs sont désormais considérés comme lieux de chargement et de déchargement. L'installation de conteneurs, de conteneurs pour vrac, de conteneur citernes ou de citernes mobiles sur un véhicule est considérée comme une opération de chargement, l'enlèvement de ces conteneurs du véhicule étant considéré comme une opération de déchargement.

Cela implique une modification des dispositions de la section 7.5.1. relatives au contrôle des lieux de chargement et de déchargement. Ces dispositions sont donc étendues aux grands conteneurs, aux conteneurs citernes, aux conteneurs pour vrac et aux conteneurs mobiles.

## Manutention et arrimage

En attendant l'adoption de directives européennes contraignantes, l'ADR 2007 prévoit des dispositions plus précises concernant la manutention et l'arrimage.

Le véhicule ou conteneur doit être muni de dispositifs propres à faciliter l'arrimage et la manutention des marchandises dangereuses. Les colis contenant des marchandises dangereuses et les objets dangereux non emballés doivent être arrimés par des moyens capables de retenir les marchandises (tels que des sangles de fixation, des traverses coulissantes, des supports réglables) dans le véhicule ou conteneur de manière à empêcher, pendant le transport, tout mouvement susceptible de modifier l'orientation des colis ou d'endommager ceux-ci.

Lorsque des marchandises dangereuses sont transportées en même temps que d'autres marchandises (grosses machines ou harasses, par exemple), toutes les marchandises doivent être solidement assujetties ou calées à l'intérieur des véhicules ou conteneurs pour empêcher que les marchandises dangereuses se répandent.

On peut également empêcher le mouvement des colis en comblant les vides grâce à des dispositifs de calage ou de blocage et d'arrimage.

Lorsque des dispositifs d'arrimage tels que des bandes de cerclage ou des sangles sont utilisés, celles-ci ne doivent pas être trop serrées au point d'endommager ou de déformer le colis.

## Limiteur de vitesse

Les dispositions de l'ADR ont été mises en conformité avec la directive européenne. Les véhicules d'une MMA de plus de 3,5 mais de moins de 12 tonnes immatriculés la première fois après le 31 décembre 2007 devront être équipés obligatoirement d'un limiteur de vitesse.

## Divers

L'ADR 2007 introduit deux nouvelles dispositions spéciales, les dispositions spéciales VI 4 et 327, relatives au transport de générateurs d'aérosols.

La disposition VI 4 stipule que les générateurs d'aérosols transportés aux fins de recyclage ou d'élimination, doivent être transportés dans des véhicules ou conteneurs ouverts ou ventilés. La disposition 327 prévoit que les générateurs d'aérosol mis au rebut peuvent être transportés aux fins de recyclage ou d'élimination. Ils n'ont pas besoin d'être protégés contre les fuites accidentelles, à condition que des mesures empêchant une augmentation dangereuse de la pression et la constitution d'atmosphères dangereuses, aient été prises.

Les générateurs d'aérosol mis au rebut doivent être emballés conformément aux instructions d'emballage (P003 et PP87, ou encore LP02 et L2). Les générateurs d'aérosol qui présentent des fuites ou de graves déformations doivent être transportés dans des emballages de secours, à condition que des mesures appropriées soient prises pour empêcher toute augmentation dangereuse de la pression.

L'ADR 2007 introduit deux nouveaux alinéas relatifs au chargement et à l'arrimage (7.5.7.2 et 7.5.2.3). Ils stipulent que les colis ne doivent pas être gerbés, à moins qu'ils ne soient conçus à cet effet.

Lorsque différents types de colis conçus pour être gerbés sont chargés ensemble, il convient de tenir compte de leur compatibilité en ce qui concerne le gerbage. Si nécessaire, on utilisera des dispositifs de portage pour empêcher que les colis gerbés sur d'autres colis n'endommagent ceux-ci.

Pendant le chargement et le déchargement, les colis contenant des marchandises dangereuses doivent être protégés contre les dommages. Il convient de porter une attention particulière à la façon dont les colis sont manutentionnés pendant les préparatifs en vue du transport, au type de véhicule ou conteneur sur lequel ils sont transportés et à la méthode de chargement et de déchargement.

# Remboursement de la carte de conducteur pour le tachygraphe digital

**Les partenaires sociaux de la commission paritaire 140 ont signé au mois d'août la convention collective de travail qui garantit le remboursement de la carte de conducteur dans le secteur du transport et de la manutention de marchandises pour compte de tiers. Voici brièvement les modalités du remboursement.**

La carte de conducteur pour le tachygraphe digital est délivrée à partir du 5 août 2005. Elle possède une durée de validité de 5 ans.

Le travailleur qui dispose d'une carte de conducteur pour tachygraphe digital se la voit rembourser par son patron une seule fois au cours de la période de validité (une fois par cinq ans). Bien sûr, la date de début de la période de validité doit se situer à un moment où le chauffeur travaille effectivement au service de l'employeur (secteur du transport et de la manutention de marchandises pour compte de tiers).

L'employeur peut récupérer ces frais pour toutes les cartes de conducteur délivrées depuis le 5 août 2005 à ses travailleurs auprès du Fonds social.



# Congé éducation payé changements importants

au 1<sup>er</sup> septembre 2006 !

Le congé éducation payé (CEP) est destiné aux travailleurs du secteur privé. Ce système permet aux travailleurs de suivre des formations pendant les heures de travail et de compenser par un repos compensatoire supplémentaire les heures de cours suivies en dehors des heures de travail. Mais attention, pour la nouvelle année scolaire, un certain nombre de changements sont intervenus !

## POUR QUI ?

Tous les travailleurs occupés à temps plein dans le secteur privé dans les liens d'un contrat de travail ont droit au CEP. Certains travailleurs occupés à temps partiel y ont également droit : les travailleurs exerçant au moins un 4/5<sup>e</sup> temps, les travailleurs avec un horaire de travail variable.

## QUELLES FORMATIONS ?

Les cours suivis dans l'enseignement (cours de langue par exemple, ...). Les cours de formation (notamment les cours organisés par les organisations syndicales, ...). Certaines formations (notamment celles décidées par la commission paritaire du secteur). Elles sont réparties en deux catégories : les formations générales et les formations professionnelles.

■ **ATTENTION:** Pour la nouvelle année scolaire, le nombre d'heures de CEP a été diminué. Il y a aussi des formations qui ne sont pas reconnues et qui n'ouvrent pas le droit au CEP.

## COMBIEN D'HEURES ?

Les cours suivis doivent comporter au moins 32 heures. Le nombre d'heures de CEP par année scolaire est limité à

- un maximum de 80 heures pour les formations générales,
- un maximum de 100 heures pour les formations professionnelles.

## EXCEPTIONS

Lorsque les heures des cours coïncident avec les heures de travail, le maximum est relevé à 85 heures pour les formations générales et à 105 heures pour les formations professionnelles. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre, c'est le maximum absolu. Les cours de langue ne donnent droit qu'à 80 heures. La combinaison d'un cours de langue et d'une formation générale ne donne également droit qu'à 80 heures.

## COMBIEN D'HEURES POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL ?

Le calcul est proportionnel au contrat de travail et aux heures de cours suivies.

**Un exemple:** Un travailleur occupé dans un 4/5<sup>e</sup> temps a droit à un maximum de 64 heures de CEP (80h x 4/5) pour les for-

mations générales. Si la durée du cours est de 40 heures, il aura droit à  $40h \times 4/5 = 32$  heures de CEP.

■ **ATTENTION:** Les travailleurs occupés dans un 4/5<sup>e</sup> temps dans le cadre du crédit temps sont également considérés comme travailleurs à temps partiel !

## COMMENT PRENDRE CES HEURES DE CEP ?

Cela dépend de la manière dont les cours suivis sont organisés. Certaines heures de cours coïncideront avec les heures de travail, d'autres pas. Toutes les heures qui coïncident avec les heures de travail sont considérées comme heures de travail (sans qu'elles soient prestées – le travailleur assiste en effet aux cours). Les heures de présence aux cours qui ne coïncident pas avec les heures de travail peuvent être prises comme congé éducation payé à un moment d'activité normale. Elles doivent être prises en tout cas pendant la période située entre le début et la fin du cours suivi !

■ **ATTENTION:** Dans beaucoup d'entreprises, les travailleurs informent le service du personnel du moment du CEP et du nombre d'heures de CEP qu'ils vont prendre pendant une période déterminée. Cela peut donner lieu à des problèmes : un employeur peut refuser le CEP dès que plus de 10% des travailleurs exerçant la même fonction sont simultanément absents.

En principe, il appartient au conseil d'entreprise d'établir au plus tard au mois d'octobre le planning des heures auxquelles les travailleurs qui suivent une formation donnant droit au CEP, peuvent s'absenter pendant l'année scolaire (qui s'étend du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante). La loi prévoit que le planning collectif prime sur le planning individuel. Dans les entreprises sans conseil d'entreprise, la délégation syndicale reprend cette compétence du conseil d'entreprise.

## COMMENT LE CEP EST-IL PAYÉ ?

Le travailleur qui a droit au CEP conserve son salaire (mais plafonné) pour les heures d'absence au travail. L'employeur lui paie son salaire et le récupère auprès du ministère de l'Emploi et du Travail.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2006, le plafond salarial est fixé à 2.100 euros bruts par mois. Comme le CEP est calculé en heures, le salaire mensuel devra être converti en salaire horaire.

## Deux exemples

- Travailleur en semaine de 38 heures :  $2100 \text{ €} \times 12 \text{ mois} \div 52 \text{ semaines} \times 38 \text{ heures} = \text{€ } 12,75/\text{heure}$
- Travailleur en semaine de 37 heures :  $2100 \text{ €} \times 12 \text{ mois} \div 52 \text{ semaines} \times 37 \text{ heures} = \text{€ } 13,1/\text{heure}$

Pour les travailleurs de plus de 45 ans ou les travailleurs impliqués dans une fermeture d'entreprise, le plafond est relevé à 2.500 euros par mois.

■ **ATTENTION:** A partir de cette année, les entreprises se voient rembourser par l'administration du CEP un forfait de 15 ou de 18 euros par heure, selon que le travailleur est âgé de moins ou de plus de 45 ans. Cette décision du gouvernement augmentera la pression sur le travailleur pour suivre moins ou pour ne pas suivre des heures de formation. Là encore, il s'agit d'une compétence du conseil d'entreprise.

## QUID EN CAS D'ABSENCE AUX COURS ?

Toute absence aux cours doit être justifiée : certificat médical en cas de maladie, attestation de l'employeur lorsque le travailleur doit travailler (par exemple participer au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail). Pour ces heures, le travailleur n'a pas droit au CEP. Le droit au CEP se perd pour une durée de six mois lorsque les absences non justifiées du travailleur dépassent 10%.

## COMMENT DEMANDER LE CEP ?

L'organisateur du cours remet une attestation d'inscription que le travailleur doit remettre à son employeur. C'est aussi le moment pour s'arranger avec l'employeur sur la manière de prendre le CEP. En cas de problèmes, n'hésitez donc pas à contacter votre délégué UBOT-FGTB ou votre secrétariat régional UBOT.

Plus tard, le travailleur recevra les attestations de présence. N'oubliez surtout pas de les remettre à l'employeur !

(Avec nos remerciements à la régionale FGTB de Scheldeland).



# Licenciement en cas de restructuration droits et

Le gouvernement a adopté une série de mesures en exécution du pacte de solidarité entre les générations en vue de gérer de façon active les restructurations, c'est ce que le gouvernement appelle «la gestion active des restructurations». Ces mesures s'adressent spécifiquement aux travailleurs licenciés âgés de 45 ans ou plus.

Le but de cette gestion active est de mettre tout en oeuvre pour que les travailleurs licenciés à partir de l'âge 45 ans retrouvent le plus rapidement possible un nouvel emploi avant de devenir chômeur ou prépensionné.

## ETES-VOUS VISÉ PAR LA GESTION ACTIVE DES RESTRUCTURATIONS ?

Vous êtes visé par les règles de la « gestion active des restructurations » si vous répondez simultanément à toutes les conditions suivantes :

- vous êtes occupé par un employeur du secteur privé;
- votre employeur a demandé à pouvoir mettre des travailleurs en prépension à un âge inférieur à celui normalement applicable dans l'entreprise;
- votre employeur a obtenu une reconnaissance ministérielle (comme entreprise en difficulté ou en restructuration);
- vous êtes licencié dans le cadre d'un licenciement collectif;
- ce licenciement collectif a été annoncé aux représentants des travailleurs après le 30 mars 2006;
- votre licenciement est postérieur à la date de l'annonce du licenciement collectif;
- vous êtes âgé de 45 ans au moins à la date de l'annonce du licenciement collectif;
- vous comptez au moins un an de service dans cette entreprise à la date de l'annonce du licenciement collectif.

Si vous remplissez toutes ces conditions, vous êtes concerné par la cellule d'emploi que votre employeur est obligé de mettre en place.

## QU'EST-CE QU'UNE CELLULE D'EMPLOI ?

La cellule d'emploi doit être mise en place par votre employeur seul ou par plusieurs employeurs ensemble. Font partie de la cellule d'emploi :

- l'employeur en restructuration,
- une des organisations représentatives des travailleurs,
- le fonds de formation sectoriel (s'il existe dans le secteur),
- le Forem / Orbem / VDAB.

La cellule d'emploi est dirigé soit par le Forem / Orbem / VDAB, soit par un médiateur social.

La cellule d'emploi est chargée d'accompagner les travailleurs licenciés dans leur recherche d'un nouvel emploi. Elle doit leur proposer au moins une procédure de reclassement professionnel, mais elle peut aussi proposer des formations professionnelles ou un emploi immédiat.

# obligations

## COMMENT ET QUAND S'INSCRIRE DANS LA CELLULE D'EMPLOI ?

Vous n'êtes pas inscrit automatiquement. Vous devez donc prendre vous-même l'initiative. Vous devez prendre la décision de vous inscrire pendant la procédure de licenciement. Si vous vous inscrivez, vous devez le rester pendant six mois au moins.

**ATTENTION ! Si vous ne vous inscrivez pas, vos allocations de chômage seront suspendues !**

L'employeur doit suivre une procédure spécifique avant de vous licencier :

1. Il doit vous inviter à un entretien pour expliquer les services de la cellule d'emploi.
2. Vous disposez de sept jours pour décider de vous inscrire ou non dans la cellule d'emploi. Tant que vous ne lui avez pas communiqué votre décision, l'employeur ne peut pas vous licencier pendant ces sept jours. Donc pas de préavis ni de rupture du contrat.
3. Si vous ne réagissez pas à cette invitation, l'employeur vous adressera une deuxième invitation par lettre recommandée (pour plus de détails, adressez-vous à votre secrétariat régional UBOT).
4. L'absence de réaction à cette deuxième invitation sera considérée comme un refus de vous inscrire à la cellule d'emploi.

## VOUS DÉCIDEZ DE VOUS INSCRIRE À LA CELLULE D'EMPLOI.

Vous communiquez votre décision à l'employeur qui peut à partir de ce moment rompre votre contrat de travail.

**Si vous avez droit à un délai de préavis de 6 mois ou moins :**

1. Votre employeur doit mettre fin à votre contrat de travail par rupture moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.
2. Il communique les informations suivantes au directeur de la cellule d'emploi :
  - la date de la rupture du contrat de travail,
  - votre décision de vous inscrire à la cellule d'emploi.
3. C'est à **ce moment** que le directeur de la cellule pour l'emploi vous inscrit dans cette cellule.

**Si vous avez droit à un délai de préavis supérieur à 6 mois :**

1. Votre employeur peut vous licencier soit en vous notifiant un délai de préavis soit en rompant immédiatement votre contrat de travail. Si vous recevez et prestez un préavis, l'employeur **DOIT rompre votre contrat de travail (moyennant**

**le paiement d'une indemnité de rupture) au plus tard avant la fin du 7e mois qui précède la fin normale du délai de préavis.**

2. Votre employeur communique au directeur de la cellule pour l'emploi :
  - la date de la rupture de votre contrat de travail,
  - votre décision d'être inscrit dans la cellule d'emploi.
3. C'est à **ce moment** que le directeur de la cellule pour l'emploi vous inscrit dans cette cellule.

Le directeur de la cellule pour l'emploi vous procure une preuve de votre inscription. Cette attestation d'inscription est très importante. En cas de demande ultérieure d'allocations de chômage, vous devrez toujours joindre une copie de cette attestation.

Vous devez maintenir votre inscription durant au moins 6 mois (durant lesquels vous pouvez bien sûr reprendre le travail). Après cette période de 6 mois, vous pouvez rester inscrit volontairement dans la cellule pour l'emploi.

## Les avantages de l'inscription dans la cellule d'emploi.

### VOUS AVEZ DROIT À UNE INDEMNITÉ DE RECLASSEMENT.

**1. Qu'est ce que l'indemnité de reclassement ?** Vous avez droit, durant une période de 6 mois, à une « indemnité de reclassement » équivalente à votre salaire habituel. L'indemnité de reclassement est payée mensuellement et est à charge de votre employeur. Cette indemnité remplace en tout ou en partie votre indemnité de rupture. L'indemnité de reclassement doit être renseignée notamment sur le formulaire C4 ou C4 prépension.

**2. Et si vous avez droit à un délai de préavis de moins de 6 mois ?** Vous percevez durant 6 mois une indemnité de reclassement qui se compose d'une part de votre indemnité de rupture (partie A) et d'un complément (partie B) pour atteindre votre salaire habituel.

**3. Et si vous avez droit à un délai de préavis d'au moins 6 mois ?** Vous percevez durant 6 mois une indemnité de reclassement qui se compose en fait exclusivement de votre indemnité de rupture. A l'issue de cette période de 6 mois d'inscription, vous percevrez le solde éventuel de votre indemnité de rupture (payé en une seule fois).



## Toujours plus de contrôles toujours plus d'amendes mais qui est redevable de quoi ?

Les contrôles du transport de personnes et de marchandises ont été étendus à l'ensemble du territoire de l'Union européenne. En effet, une nouvelle directive oblige les Etats membres à intensifier les contrôles, aussi bien sur la route que dans les entreprises. La question de la responsabilité en cas d'infraction au code de la route ou à la réglementation des temps de conduite et de repos et celle de savoir qui est finalement redevable des amendes éventuelles sont des questions importantes.

En principe, la responsabilité pénale incombe à la personne qui a commis l'infraction. Cela signifie donc que le conducteur qui commet une infraction au code de la route, qui ne respecte pas les temps de conduite et de repos ou qui ignore les dispositions relatives à l'utilisation du tachygraphe, fera l'objet de poursuites individuelles au titre de ces infractions et que les condamnations qui seront prononcées à son égard seront inscrites dans son casier judiciaire.

Si ce principe lui était strictement appliqué, il serait aussi redevable des amendes afférentes à ces condamnations. Conformément à l'article 2 § 4 de la loi du 18 février 1969 relative aux mesures d'exécution des traités et actes internationaux en matière de transport par route, par chemin de fer ou par voie navigable et en vertu de l'article 44 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs, l'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés. Donc, concrètement, en cas d'amende infligée pour une infraction au code de la route ou à la réglementation sociale relative aux temps de conduite et de repos, le conducteur sera condamné au pénal avec comme corollaire l'inscription de la condamnation dans son cahier judiciaire, tandis que l'employeur – civilement responsable de son conducteur – sera redevable de l'amende.

La pratique montre toutefois que certains employeurs, pour ne pas dire la grande majorité d'entre eux, n'hésitent pas à récupérer directement le montant de ces amendes auprès du conducteur moyennant retenue sur son salaire. Il s'agit là d'une pratique contraire à la loi. L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs interdit expressément cette pratique. L'employeur qui agit de la sorte s'expose à d'importantes amendes et à des peines d'emprisonnement. Lorsque l'employeur estime que le conducteur s'est rendu coupable de dol, d'une faute grave ou d'une faute légère récurrente, il devra entamer une procédure devant le tribunal du travail et ce sur la base de l'article 18 de la loi sur le contrat de travail, s'il veut imputer ces frais sur le salaire du conducteur.

Enfin, il importe de rappeler que dans certains cas, la responsabilité pénale de l'employeur et du donneur d'ordre peut être invoquée, même s'ils ne se trouvaient pas eux-mêmes au volant, et qu'ils sont par conséquent passibles de poursuites pénales pour certaines infractions spécifiques.

En vertu de la loi du 10 juillet 1999, aussi bien le donneur d'ordre que le chargeur, le commissionnaire au transport et le commissionnaire-expéditeur peuvent être tenus pénalement pour coresponsables des infractions commises par l'entreprise de transport ou l'entreprise d'autobus s'ils ont donné des instructions ou posé des actes qui ont provoqué les infractions aux temps de conduite et de repos des conducteurs ou s'ils ont incités à commettre ces infractions par des promesses ou des menaces.

**L'UBOT-FGTB n'intervient pas dans les amendes pour excès de vitesse infligées à ses affiliés. C'est le chauffeur qui en est responsable : aucun employeur n'est en effet assis à ses côtés pour pousser sur l'accélérateur. Qui plus est, l'excès de vitesse tue !**

(wdc)

**4. L'indemnité de reclassement est-elle cumulable avec un salaire ?** En cas de reprise de travail salarié chez un nouvel employeur, votre indemnité de reclassement sera réduite au prorata des journées travaillées. En cas de reprise de travail comme indépendant, la réduction de l'indemnité de reclassement se fera au prorata des mois travaillés.

**5. L'indemnité de reclassement est-elle cumulable avec les allocations de chômage ?** Non, vous ne pouvez pas bénéficier d'allocations de chômage. Vous ne pouvez pas non plus percevoir d'allocations de chômage durant la période couverte par le solde de l'indemnité de rupture. Tant l'indemnité de reclassement que l'indemnité de préavis est considérée comme une rémunération.

### VOUS POUVEZ PRÉTENDRE À DES AVANTAGES ONSS

Tant que vous restez inscrit dans la cellule d'emploi, vous pouvez bénéficier d'une réduction de cotisations personnelles de sécurité sociale si un autre employeur vous engage à nouveau, au cours d'une période déterminée, après votre licenciement suite à cette restructuration. Ceci signifie que vous percevrez un salaire net plus élevé.

Le fait de remplir les conditions de ce plan ressortira d'une « carte de réduction restructurations », délivrée par le bureau du chômage de l'ONEm. Le service chômage de la FGTB pourra vous fournir toutes les informations voulues.

### VOUS POUVEZ BÉNÉFICIER D'UN ACCOMPAGNEMENT DANS LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

(Lisez dans cette édition notre article consacré au reclassement professionnel pag. 22).

### Quelles sont vos obligations dans la cellule pour l'emploi ?

1. Vous devez accepter et collaborer à toute proposition de reclassement professionnel qui vous est faite. En cas d'incapacité de travail, vous devez envoyer le certificat médical au directeur de la cellule pour l'emploi.
2. Vous devez accepter toute proposition de formation ou d'emploi qui vous est faite.
3. Vous devez avertir le directeur de la cellule pour l'emploi en cas de reprise de travail.

### Et si vous refusez de vous inscrire ?

Toutes les mesures précitées vous sont applicables mais vous refusez quand même de vous inscrire. Quelles sont les conséquences de ce refus ?

1. Vous n'aurez pas droit aux avantages liés à cette inscription (indemnité de reclassement, services de la cellule). Vous conservez bien sûr votre droit à l'indemnité de rupture qui vous est normalement due.
2. Vous n'aurez pas droit à la « carte de réduction restructurations ».
3. Vous ne pourrez pas bénéficier de la prépension à un âge inférieur à l'âge normalement applicable dans votre entreprise.
4. Vous êtes susceptible d'être exclu du bénéfice des allocations de chômage.

### Quid lorsque vous n'êtes pas visé par les mesures de gestion active des restructurations ?

1. Si vous êtes licencié avant le 31 mars 2006, il se peut que votre employeur ait néanmoins créé une cellule d'emploi. Dans ce cas, vous pouvez vous inscrire auprès de cette cellule d'emploi. Vous pourrez y bénéficier d'un accompagnement mais vous n'aurez pas droit à l'indemnité de reclassement. Par contre, vous avez droit, en cas de reprise d'emploi, aux avantages liés à la carte de réduction restructurations si votre employeur s'est fait reconnaître comme étant en restructuration. (Si vous êtes âgé d'au moins 45 ans, lisez l'article sur le reclassement professionnel dans cette édition).
2. Si vous êtes licencié après le 31 mars 2006 et que vous êtes âgé de moins de 45 ans, vous pouvez vous inscrire dans la cellule pour l'emploi. Vous n'aurez pas droit à l'indemnité de reclassement. Par contre, vous aurez, en cas de reprise d'emploi, droit à la carte de réduction restructurations si votre employeur s'est fait reconnaître comme étant « en restructuration ».
3. Si vous n'êtes pas licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, vous n'êtes pas concerné par les mesures prises dans le cadre des restructurations. Le Forem / Orbem / VDAB vous aidera dans votre recherche d'emploi. (Si vous êtes âgé d'au moins 45 ans, lisez l'article sur le reclassement professionnel dans cette édition).

(ac)



# Vous avez plus de 45 ans ? Utilisez votre droit à un reclassement professionnel !

La loi obligeant tout employeur qui licencie un travailleur de 45 ans au moins à prendre l'initiative de lui informer de son droit à une procédure de reclassement professionnel, vient de paraître dans le Moniteur belge. Cette nouvelle obligation d'information est entrée en vigueur le 4 août 2006, date à partir de laquelle tout travailleur licencié doit être informé du droit à un accompagnement au reclassement professionnel (ou outplacement).

## HISTORIQUE

Le pacte des générations avait déjà renforcé l'obligation existante de prévoir une procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs licenciés âgés de 45 ans au moins.

Trois types de mesures sont prévues :

- Le travailleur qui a droit à un reclassement professionnel est obligé de demander un reclassement professionnel à son employeur. S'il ne le fait pas, il court le risque de perdre ses allocations de chômage. Cette obligation existait déjà depuis mars 2006.
- L'employeur qui licencie un travailleur âgé de 45 ans au moins, doit prendre spontanément l'initiative de proposer un reclassement professionnel. Cette obligation est entrée en vigueur le 4 août 2006.
- La sanction infligée à l'employeur qui ne fait pas d'offre de reclassement professionnel valable, sera renforcée. Cet arrêté royal n'a pas encore été publié.

## CONDITIONS :

- avoir atteint l'âge de 45 ans au moins au moment où le licenciement est notifié;
- compter au moins 1 an d'ancienneté de service ininterrompue;
- ne pas avoir été licencié pour motif grave ou dans le cadre d'une mise en prépension.

## QU'EST-CE QUE C'EST, LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ?

On entend par «reclassement professionnel» ou «outplacement», un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers. Cet ensemble de services peut comprendre entre autres

- un accompagnement psychologique,
- l'établissement d'un bilan personnel (les compétences, les désirs, les besoins du travailleur) et/ou une aide à la mise au point d'une campagne de recherche d'un emploi,
- un accompagnement en vue de négocier un nouveau contrat de travail,
- un accompagnement pendant l'intégration dans le nouvel environnement de travail,
- une aide administrative et logistique.

## PROCÉDURE DE DEMANDE ET DÉLAIS

Le reclassement professionnel est un droit, mais vous devez néanmoins en faire la demande à votre employeur. Il s'agit d'un droit qui n'est pas accordé automatiquement.

1. Dès la notification de votre licenciement, vous pouvez introduire votre demande auprès de votre employeur. Vous ne devez donc pas attendre la fin de la période de préavis. Le délai ultime d'introduction de votre demande est fixé à deux mois après la fin du contrat de travail.

Vous devez toujours joindre à la demande une attestation de votre inscription comme demandeur d'emploi (Forem, Orbem, VDAB). Vous pouvez déjà vous inscrire pendant le préavis comme demandeur d'emploi auprès de ces instances.

2. Dans les deux mois de votre demande d'un reclassement professionnel, votre employeur doit vous remettre une offre de reclassement professionnel écrite.
3. Si votre employeur ne le fait pas dans le délai fixé de deux mois, vous êtes obligé de le mettre en demeure dans le mois par lettre recommandée.
4. L'employeur est obligé de réagir dans le mois de la mise en demeure et de vous faire une offre de reclassement professionnel écrite.
5. Vous disposez alors d'un mois pour accepter ou refuser l'accompagnement offert.

**ATTENTION ! Si vous refusez une offre de reclassement professionnel valable, vous perdrez tout droit à un accompagnement de reclassement professionnel et vous risquez de perdre vos allocations de chômage. En cas de doute, n'hésitez pas à consulter votre secrétaire professionnel UBOT.**

## VOTRE C4 - CERTIFICAT DE CHÔMAGE

Nous signalons encore que le document C4 - certificat de chômage que votre employeur doit vous remettre lorsqu'il met fin à votre contrat de travail, a subi quelques modifications. La rubrique 1 reste à compléter par l'employeur et contient les mêmes informations qu'auparavant.

**RUBRIQUE II - A COMPLÉTER PAR LE TRAVAILLEUR**

Si vous désirez obtenir des allocations de chômage, vous devez vous présenter, muni de ce formulaire, immédiatement après l'expiration de la période d'attente par une rémunération ou par une indemnité de rupture, auprès d'un organisme de paiement (syndicat ou Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage - CAPAC). Celui-ci vous aidera à compléter cette rubrique.

**Je demande des allocations de chômage à partir du** \_\_\_\_\_

Si vous n'avez pas encore demandé d'allocations de chômage entre la date à laquelle vous êtes devenu chômeur et ce jour, mentionnez-en le motif ci-dessous : \_\_\_\_\_

Pour plus d'explication sur les questions suivantes, lisez la feuille info "Retenues et cotisations sur les 'pseudo-prépensions' - indemnités complémentaires des allocations de chômage", disponible auprès de votre organisme de paiement ou auprès du bureau du chômage de l'ONEM ou via [www.onem.be](http://www.onem.be) (Documentation - Feuilles info travailleurs - Chômage et prépension - Chômage complet - A combien s'élève votre allocation?)

**Cochez si d'application**

☐ mon employeur ne tombe pas sous une commission paritaire (vu qu'il appartient au secteur public), ou j'ai moins de 45 ans. Je NE complète PAS les parties A à C.

**PARTIE A - DONNÉES RELATIVES À L'ACCOMPAGNEMENT OUTPLACEMENT**

1. J'ai demandé à l'employeur un reclassement professionnel ☐ OUI. Je joins une preuve écrite ☐ NON. Commentaires : \_\_\_\_\_

2. A COMPLÉTER UNIQUEMENT si l'employeur a répondu "OUI" dans la rubrique III, Partie A

J'ai accepté l'accompagnement outplacement ☐ OUI. Je joins une preuve écrite ☐ NON. Commentaires : \_\_\_\_\_

**PARTIE B - DONNÉES RELATIVES À UNE RESTRUCTURATION ÉVENTUELLE**

A COMPLÉTER UNIQUEMENT si l'employeur a répondu "OUI" à la rubrique III, Partie B

Je suis inscrit dans la cellule de mise à l'emploi créée par mon employeur ☐ OUI. Je joins la preuve écrite (attestation du directeur de la cellule de mise à l'emploi) ☐ NON. Commentaires : \_\_\_\_\_

**PARTIE C - DONNÉES RELATIVES À UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE ÉVENTUELLE EN PLUS DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE**

Je perçois de mon employeur ou d'un fonds d'allocations une indemnité complémentaire ☐ OUI, mais celle-ci ne tombe pas sous l'application de la mesure en matière des retenues pseudo-prépensions parce que : voir les directives de l'ONEM, n° de dispense PSE/ \_\_\_\_\_ ou parce que : \_\_\_\_\_

☐ OUI. Information sur cette indemnité est reprise dans la rubrique III, Partie C, complétée par mon employeur ☐ un C4-CERTIFICAT DE CHÔMAGE introduit antérieurement

☐ NON

Je déclare sur l'honneur que la présente déclaration en rubrique II est sincère et complète

date \_\_\_\_\_ signature du travailleur \_\_\_\_\_

**RUBRIQUE III - A COMPLÉTER PAR L'EMPLOYEUR**

A compléter uniquement si l'employeur tombe sous une commission paritaire et que le travailleur a au moins 45 ans

Lisez la feuille info "Cotisations et retenues sur les 'pseudo-prépensions' - indemnités complémentaires des allocations de chômage", disponible auprès du bureau du chômage de l'ONEM ou via [www.onem.be](http://www.onem.be) (Documentation) - Feuilles info employeurs -> Chômage et prépension -> Chômage complet -> Cotisations et retenues sur la 'pseudo-prépension'

**Cochez si d'application**

☐ Je suis un employeur qui tombe sous une (ou des) commission(s) paritaire(s) suivantes : 152 (enseignement), 225 (enseignement), 328, 328.01, 328.02, 328.03 (transport urbain et régional). Je NE complète PAS la partie B et C.

**PARTIE A - DONNÉES RELATIVES AU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL**

J'ai offert un reclassement professionnel à ce travailleur ☐ OUI. Je joins une preuve écrite reprenant au moins le contenu de l'offre ☐ NON. Motif : \_\_\_\_\_

**PARTIE B - DONNÉES RELATIVES À UNE RESTRUCTURATION ÉVENTUELLE**

Je satisfais aux conditions suivantes :

- j'installe un âge de la prépension inférieur à l'âge habituel de la prépension, dans le cadre d'une reconnaissance de l'entreprise comme étant en restructuration ou en difficulté;
- et qu'en outre j'ai procédé à un licenciement collectif dont l'annonce (= la première communication à la représentation des travailleurs de l'intention de procéder à un licenciement collectif) est suivie après le 30.03.2006

☐ NON ☐ OUI

Date annonce licenciement collectif : \_\_\_\_\_

Période couverte par la décision du ministre fédéral de l'Emploi reconnaissant l'entreprise : \_\_\_\_\_ jusqu'au \_\_\_\_\_

**PARTIE C - DONNÉES RELATIVES À UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE ÉVENTUELLE EN PLUS DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE**

**Cochez si d'application**

☐ Un complément est payé, mais il n'y a pas de retenues redevables (Instructions de l'ONEM, n° de dispense PSE/ \_\_\_\_\_). Je NE complète PAS la suite de la partie C.

La rubrique 2 est importante pour le travailleur. Elle contient votre demande d'allocations de chômage, ainsi que la confirmation que vous avez introduit une demande de procédure de reclassement professionnel (Partie A).

De plus, si vous êtes victime d'un licenciement dans le cadre d'une restructuration d'entreprise, vous devez compléter également la partie B. La partie C concerne les informations relatives à d'éventuelles indemnités complémentaires perçues en plus des allocations de chômage.

Lisez attentivement les instructions et complétez scrupuleusement cette partie du formulaire.

Muni de ce formulaire, vous vous adressez ensuite au service de chômage de la FGTB pour faire établir votre dossier chômage. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre secrétaire régional UBOT qui se fera un plaisir de vous aider et de vous orienter.

## QUI PAYERA TOUT CELA ?

La réponse est on ne peut plus simple : votre patron !

(ac)



# «Stageforum.be» offre aux jeunes l'occasion d'apprendre à travailler.

Un nouveau site internet met en contact les jeunes et les entreprises.

Trouver de nouveaux travailleurs n'est pas toujours facile. Manque d'expérience, manque de contact avec la réalité dans les entreprises, voilà seulement quelques problèmes auxquels sont confrontés les employeurs.

D'où l'importance des stages et des expériences de travail. Les jeunes apprennent un métier et font connaissance avec la réalité quotidienne dans l'entreprise. On constate d'ailleurs qu'un bon stage débouche de plus en plus souvent sur une embauche.

## Qui cherche (longuement)... finit par trouver

Mais comment trouver de bons stagiaires et pour les jeunes, comment trouver une entreprise appropriée pour y accomplir un stage ? Voici un entretien avec deux «experts du vécu».

François De Landsheer est le responsable du département «Corporate Human Resources» du fabricant de profils PVC-U Deceuninck à Hooglede en Flandre occidentale. Chaque année, il entre en contact avec des (candidats) stagiaires et les écoles désireuses de faire entrer leurs élèves en contact avec le monde des entreprises. Robin Bekaert quant à lui vient de terminer ses études de bachelor en techniques graphiques et infographiques; il a accompli un stage de six semaines dans une agence de publicité pendant sa dernière année.

«Nous recevons chaque année quelque 20 demandes de stage», nous raconte François De Landsheer. «Ces demandes sont extrêmement variées et viennent d'étudiants en informatique, ingénieurs, traducteurs, designers, etc. En moyenne, cinq étudiants par année scolaire sont admis pour faire un stage chez nous et nous essayons autant que possible de les intégrer dans des projets concrets. Par année scolaire, nous offrons en collaboration avec l'école technique de Roulers, un contrat d'apprentissage à maximum trois jeunes.»

Voilà un beau bilan dont Robin pouvait seulement rêver, certainement au début de sa recherche : «Nous devons trouver trois postes de stage. Je n'en avais trouvé que deux. Sur le site de la Febelgra, j'avais rassemblé un maximum d'adresses e-mail de toutes les entreprises graphiques de la région. Mais bien vite, j'ai reçu des réponses négatives, à une exception près. J'ai soumis mon problème à une connaissance qui a pu m'aider. Par son intermédiaire, j'ai trouvé un troisième poste de stage.»

## De bons contacts

Une bonne nouvelle donc pour Robin, mais sa recherche avait été difficile et démotivante. Chez Deceuninck, ils connaissent le problème des candidats stagiaires et ils doivent décevoir plus de candidats qu'ils ne peuvent en accueillir. Ils recrutent leurs stagiaires principalement dans le cadre des bons contacts

Bij mij kun je  
leren (en) werken.



Zet al uw stageaanbiedingen op  
www.stageforum.be

Bij mij kun je  
leren (en) werken.



Zet al uw stageaanbiedingen op  
www.stageforum.be

Waar kan ik  
leren (en) werken?



Op www.stageforum.be vind je  
het grootste overzicht van stageplaatsen

Waar kan ik  
leren (en) werken?



Op www.stageforum.be vind je  
het grootste overzicht van stageplaatsen

qu'ils entretiennent avec les écoles de la région. De Landsheer : «Nous essayons d'entretenir de bons contacts avec les écoles, nous participons aux journées d'informations pour étudiants, nous organisons des visites d'entreprise et acceptons des stagiaires... Ainsi, les écoles nous connaissent et nous connaissons les écoles. Elles savent que les stagiaires sont les bienvenus à l'entreprise. Certains de nos responsables de département ont des contacts directs avec les écoles ou les enseignants et leur tiennent au courant d'éventuels projets de stage.»

## Gain de temps

Pas de problème donc : si les étudiants persévèrent dans leurs recherches ou s'ils connaissent la bonne personne, ils finiront bien par trouver un poste de stage. Et les entreprises qui se donnent la peine d'investir dans de bonnes relations avec les écoles, peuvent compter sur un afflux constant de candidats stagiaires.

Mais il devait y avoir un moyen d'organiser plus efficacement cette recherche mutuelle. C'est pourquoi, les pouvoirs publics flamands ont lancé le nouveau site [www.stageforum.be](http://www.stageforum.be) sur lequel les entreprises peuvent trouver des élèves et des étudiants qui sont à la recherche d'un poste de stage ou d'une première expérience de travail. Les employeurs peuvent chercher librement dans une banque de données et offrir eux-mêmes des places de stage ou de première expérience de travail. A leur tour, les élèves et les étudiants peuvent fouiner dans la banque de données.

Nos deux «experts du vécu» sont enthousiastes. Robin : «Je ne peux dire que du bien du site internet. Ce forum rapprochera automatiquement les employeurs et les candidats stagiaires. Il n'est pas seulement positif pour les étudiants mais aussi pour les employeurs à la recherche de stagiaires compétents pour certaines fonctions dans leur entreprise.» Et François De Landsheer de confirmer : «Voilà une idée très intéressante. Le

site est convivial (il suffit d'introduire le type de stagiaire et le code postal) et met en contact le stagiaire et l'entreprise sans intermédiaires. Cela signifie un gain de temps important pour les deux parties!». L'année prochaine, Deceuninck trouvera peut-être son premier stagiaire via le forum sur l'internet. Pour Robin, son stage a été un grand succès : pendant les vacances d'été, l'agence de publicité lui a offert un job d'étudiant.

Vous trouverez davantage d'informations sur les possibilités d'utilisation et les options de la banque de données sur le site [www.stageforum.be](http://www.stageforum.be). Vous pouvez aussi obtenir un dépliant d'information en téléphonant au numéro 800 3 02 01 de la région flamande.

## Critères

**Les stages offerts sur le site doivent satisfaire aux critères suivants :** ■ Le stage doit s'inscrire dans un trajet de formation réglementé. ■ Il faut un contrat écrit entre le candidat, le médiateur et l'entreprise. ■ Il faut un programme écrit d'expérience de travail. ■ Le candidat doit bénéficier d'un accompagnement dans l'entreprise. ■ Il faut organiser un suivi et une évaluation du stage.

Ces critères ont été définis par l'asbl DIVA – un partenariat entre le VDAB, Syntra Vlaanderen, SoCius, VSKO, OVSG, POV, l'enseignement officiel et la «Federatie Basiseducatie».

## Saviez vous que...

- ... le forum comprend les types les plus divers de stages et de formations, allant de stages dans l'enseignement secondaire de plein jour aux stages d'achèvement organisés par le VDAB en passant par les premières expériences de travail dans le cadre de la formation en alternance. Le forum est également ouvert aux adultes amenés à suivre un stage dans le cadre de leurs cours du soir ainsi qu'aux cursistes du VDAB. Vous trouverez un aperçu global sur le site même.
- ... les candidats stagiaires peuvent joindre leur CV ? Ainsi, les jeunes stagiaires peuvent se présenter en accentuant leurs atouts professionnels.
- ... l'employeur peut indiquer sur le site si l'entreprise a procédé à une analyse des risques ? Ainsi, les candidats stagiaires peuvent constater immédiatement que l'entreprise de stage n'a pas hésité à prendre ses responsabilités.





## Nouveaux visages à l'UBOT

### Secrétariat fédéral UBOT Transport routier & Logistique

Le camarade Frank Moreels a rejoint le 1<sup>er</sup> septembre 2006 les rangs de l'UBOT au secrétariat fédéral Transport routier & Logistique.

Frank n'est pas le premier venu. C'est un syndicaliste chevronné, il a d'abord été jeune militant, a travaillé ensuite comme responsable des jeunes FGFB (côté flamand) à la FGFB fédérale et a ensuite été secrétaire politique de plusieurs présidents de la FGFB fédérale.

Outre l'organisation de nombreuses campagnes, de congrès et de la politique du personnel, Frank a aussi assuré la coordination des actions et des manifestations syndicales nationales et internationales de la dernière décennie.

Nous lui souhaitons la bienvenue dans la centrale et aussi beaucoup de succès dans cette nouvelle étape de sa carrière syndicale.



### De nouveaux visages dans les sections régionales UBOT

A Gand, le camarade Dieter Bellaert est passé de la FGFB interprofessionnelle à la section régionale de l'UBOT.

A Liège, le camarade David Cultraro vient d'intégrer la section professionnelle UBOT comme propagandiste. Auparavant, il a été militant et délégué.

A la régionale de Turnhout-Malines, un employé supplémentaire vient de rejoindre les rangs de l'UBOT. Wim De Jonghe était délégué dans une entreprise de transformation de déchets.

Et la régionale de Bruxelles – Brabant flamand accueille le cadet des nouveaux venus, le camarade Tim Cooremans.

Nous souhaitons à tous ces nouveaux collègues une belle carrière de militantisme syndical au sein de l'UBOT Transport routier & Logistique.

# appel urgent !

## Les «matrouchka» du secteur du transport

L'UBOT-FGTB Transport routier & Logistique constate que l'ouverture des frontières aux pays de l'Europe de l'Est a de plus en plus d'effets négatifs sur l'emploi dans notre pays. De plus en plus de membres et de militants de l'UBOT-FGTB s'en inquiètent et nous fournissent des exemples concrets. Depuis plus d'un an déjà, l'UBOT-FGTB tente de convaincre les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire 140 de demander au gouvernement d'organiser une table ronde. Force est de constater que nos appels réitérés ne sont pas entendus, que nous continuons à prêcher dans le désert. Ni les collègues du syndicat chrétien ni les fédérations patronales ne semblent être convaincus qu'il y a un problème majeur.

C'est pourquoi, nous lançons un appel à nos militants et à nos membres pour nous aider. Aidez-nous à constituer un dossier solide. Donnez-nous des faits, des exemples concrets et précis avec le nom de l'entreprise concernée, éventuellement même les plaques d'immatriculation, des photos, des chiffres (nombre de travailleurs occupés avant et après), les communications internes à l'entreprise, les conditions de travail et de salaire des chauffeurs concernés des nouveaux Etats membres, etc... bref, tous les éléments qui sont de nature à étoffer notre dossier.

Vous pouvez envoyer toutes ces informations à [infotruckers@btb-abvv.be](mailto:infotruckers@btb-abvv.be) ou à l'UBOT, Transport routier & Logistique, à l'attention d'Annemie Craeye, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen.

Nous sommes persuadés qu'avec un dossier solide et concret, nous pourrions réveiller les autres partenaires sociaux. Sachez aussi que l'UBOT-FGTB vient de créer un groupe de travail interne qui étudiera les actions à entreprendre.

*Merci d'avance de votre collaboration !*

## Souche d'inscription

Nom :

Prénom :

Adresse :

Commune et code postal :

Numéro du registre national :

Numéro de téléphone :

Occupé(e) chez la firme :

Adresse de la firme :

Fonction :

Souche à renvoyer au secrétariat régional de l'UBOT.

