

Fonds 127

FONDS SOCIAL POUR LE
COMMERCE DE COMBUSTIBLES



Avantages sociaux



Formations



Conseils RH

Fonds Social pour le Commerce de Combustibles

Cette brochure s'adresse spécifiquement aux employeurs et aux travailleurs du secteur du commerce de combustibles (CP 127).

Pour des raisons rédactionnelles, nous employons toujours dans cette brochure les termes « ouvrier » et « travailleur », mais il va de soi que les dispositions s'appliquent également aux ouvrières et aux travailleuses du secteur.

Note de la rédaction

Malgré le grand soin que nous avons apporté à la rédaction de cette brochure, il est possible que des erreurs matérielles se soient glissées dans le texte. En outre, certaines données peuvent être modifiées dans un laps de temps bref. La responsabilité du rédacteur et de l'éditeur ne peut donc être engagée sur la base de références à la présente publication.

Pour consulter **les informations les plus récentes**, rendez-vous sur le site web du Fonds Social pour le Commerce de Combustibles :

www.fonds127.be



Table des matières

Notre mission	4	2. Formations	32
Notre secteur en quelques chiffres	6	2.1. Formation « Poids lourd »	33
1. Avantages sociaux	8	2.2. Projets d'intégration	35
1.1. Durée du travail	9	1. Plan Formation-Insertion (PFI) et Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise (FPIE)	35
1. Limite de 2.080 heures par an	9	2. Youth Energy Project (YEP)	36
2. Limite de 12 heures par jour	10	2.3. Formation ADR	39
3. Limite de 78 heures ou 143 heures supplémentaires	11	1. ADR catégorie I et II « colis et citernes »	39
1.2. Composantes salariales	13	2. ADR catégorie IV « combustibles liquides » (Brafco)	40
1. Classifications de fonctions	13	3. Intervention financière du Fonds Social	40
2. Indemnité RGPT	14	2.4. Formation gratuite Coach sur le lieu de travail	41
3. Indemnité de séjour	14	3. Conseils RH	42
1.3. Avantages sociaux octroyés par le Fonds Social	15	3.1. Outil de suivi	43
1. Jours de repos compensatoire	15	3.2. Politique d'accueil	44
2. Prime de fin d'année	18	3.3. Dictionnaire de poche numérique pour les chauffeurs	45
3. Assurance hospitalisation	20	3.4. Manuel intersectoriel Code de non-discrimination	45
4. Pension complémentaire	23	3.5. Plateforme « La Fontaine online »	46
5. Prime en cas de pension	24	1. « La Fontaine online » pour les employeurs	46
6. Indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)	25	2. « La Fontaine online » pour les travailleurs	47
7. Indemnité en cas de perte de la sélection médicale	26	3.6. Soutien RH sur mesure	48
8. Prime et formation syndicales	27		
1.4. Avantages sociaux octroyés par l'employeur	29		
1. Éco-chèques	29		
2. Indemnité vélo	30		
3. Congé d'ancienneté	30		
4. Indemnité de chômage économique temporaire	30		



Notre mission

Le Fonds Social pour le Commerce de Combustibles (Fonds 127) est le Fonds de Sécurité d'Existence pour les entreprises actives dans le secteur des combustibles (catégorie ONSS 091).

Notre mission est de créer un flux suffisant et un bon avancement du personnel, ainsi que de prévenir les départs prématurés. Dans ce cadre, nous visons à fournir des services personnalisés, spécialisés et tournés vers l'avenir.



Le Fonds Social remplit **trois missions principales :**



Avantages sociaux

Le Fonds Social est responsable du paiement des indemnités et des avantages sociaux qui ne sont pas octroyés directement par l'employeur. Les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs du secteur déterminent au sein de la Commission Paritaire 127 quels avantages sont octroyés et selon quelles modalités. Ces décisions sont arrêtées dans des conventions collectives de travail (CCT).

Le Fonds Social est financé par les cotisations ONSS payées par l'employeur, calculées sur le salaire brut des travailleurs. Les partenaires sociaux fixent ensemble le pourcentage des cotisations patronales attribué au Fonds Social. Depuis 2020, cette part est de 15,7 % du salaire brut à 108 %.



Formations

Le Fonds Social encourage la formation permanente des travailleurs du secteur et prévoit une intervention financière dans les frais des employeurs dans le cadre de diverses formations professionnelles et de recyclages de leurs travailleurs. En outre, le Fonds Social soutient les cours de formation de base à la profession de « chauffeur dans le commerce de combustibles » organisés par le FOREM et le VDAB.



Conseils RH

Le Fonds Social suit de près la vie des entreprises du secteur et fait des efforts en termes d'entrée dans le secteur et de pourvoi des postes vacants. À l'aide de différents outils, nous visons à promouvoir l'emploi dans le secteur et à soutenir les entreprises dans leur recherche de nouveaux talents.

Notre secteur en quelques chiffres

(2023)

Nombre d'employeurs

304

Flandre	153
Bruxelles	7
Wallonie	144



Nombre de travailleurs

1950

Flandre	1054
Bruxelles	82
Wallonie	814

Sexe



Hommes

1906



Femmes

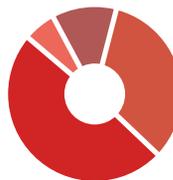
44

Nationalités différentes

32



Activités des entreprises dans le secteur



Commerce de détail de combustibles solides, liquides et gazeux

49 %

Commerce de gros de combustibles solides, liquides et gazeux

33 %

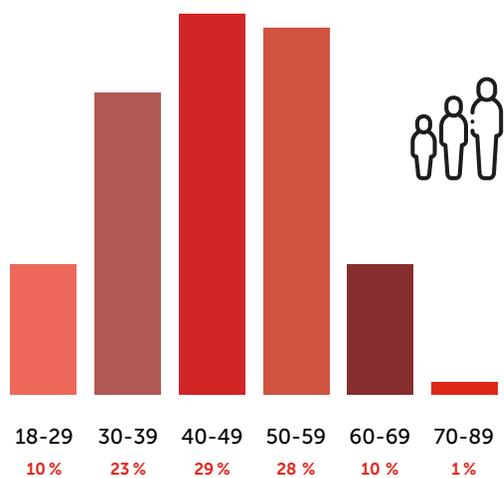
Transport routier de fret

12 %

Commerce de détail de carburants

6 %

Âge



Âge moyen

45 ans



Ancienneté moyenne dans le secteur

8,8 ans



1

Avantages sociaux



1.1

Durée du travail

Une réglementation particulière en matière de durée du travail s'applique dans le secteur. Depuis 2003, une réduction générale obligatoire du temps de travail à 38 heures est en vigueur. Toutefois, dans notre secteur, la semaine de travail compte 40 heures. Ces 2 heures supplémentaires par semaine sont compensées par un maximum de 12 jours de repos compensatoire par an.

La durée du travail est limitée comme suit au sein du secteur :

1. Limite de 2.080 heures par an

La durée de travail hebdomadaire est de 40 heures. Cette limite est une moyenne calculée sur une base annuelle. 40 heures multipliées par 52 semaines donnent une limite de 2.080 heures par an. Il s'agit ici d'une **formule tout compris**, qui inclut les heures de travail effectives, mais aussi les heures assimilées (comme maladie et jours fériés), les heures de vacances et les heures de repos compensatoire.

 Exemple 1

Exemple 1

Paul vient de recevoir un courrier relatif à cet avantage payé par le Fonds Social. Les jours de repos compensatoire ont été créés **pour compenser la réduction de la durée de travail** à 38 heures par semaine.

Dans le secteur des combustibles, la semaine de 40 heures a été conservée et la réduction du temps de travail est compensée par des jours de repos compensatoire. 18 jours de travail effectif donnent droit à un jour de repos compensatoire de 8 heures, avec un maximum de 12 jours de repos compensatoire par année de référence.

Les heures supplémentaires que Paul a accumulées sur la route lui donnent-elles aussi droit à des jours de repos compensatoire ? Oui, mais c'est son employeur qui les paiera directement.

2. Limite de 12 heures par jour

La limite quotidienne est de 12 heures. Elle peut être portée à 14 heures si l'on tient compte du **temps de disponibilité**, à savoir les temps d'attente prévus pour le chargement et le déchargement des combustibles ainsi que les temps de repos pris notamment dans le cadre de la sécurité routière. Ces temps – qui doivent certes continuer à être indemnisés au **salaire horaire normal** – ne doivent pas être comptabilisés de manière détaillée.

Ils ne peuvent être portés en compte qu'à **concurrence de 2 heures par jour de travail et de 10 heures par semaine**.

Un jour de travail est une période de 24 heures qui commence au début du travail après la fin d'une période de repos quotidienne ou hebdomadaire.

Exemple 2

Tant que ces deux limites sont respectées (2.080 heures par année de référence et 12 heures + 2 heures de temps d'attente par jour) et que les heures sont prestées selon l'horaire repris dans le règlement de travail, aucun supplément n'est dû.

Exemple 2

Abdel doit respecter scrupuleusement le code de la route, mais aussi les temps de repos obligatoires. Parfois, il doit attendre pendant le chargement ou le déchargement.

Durant ces temps d'attente ou de repos, il n'est pas à la disposition de son employeur, mais il ne peut pas non plus aller se promener ou boire un verre.

Abdel est donc rémunéré pour ce temps de disponibilité, mais il ne peut pas le récupérer.





3. Limite de 78 heures ou 143 heures supplémentaires

En ce qui concerne la durée de travail totale, la durée de travail hebdomadaire moyenne (40 heures) multipliée par le nombre de semaines ou de semaines incomplètes au cours de la période de référence ne peut pas dépasser **78 heures**. Cette limite est portée à **143 heures** dans deux cas spécifiques :

1. L'entreprise est confrontée à un surcroît exceptionnel de travail. Attention : la délégation syndicale ou, à défaut, l'inspection sociale doit marquer son accord.
2. Des prestations sont requises à la suite d'une nécessité imprévue. La délégation syndicale ou l'inspection sociale doit en être informée.

Si vous aimez les formules :

- Nombre de semaines de la période de référence x 40 heures + 78 (ou + 143)
- Nombre de jours de la période de référence x 8 heures + 78 (ou + 143)

Exemple 3

Exemple 3

L'employeur de Dylan est confronté à un surcroît exceptionnel de travail en novembre et en décembre. Comme l'inspection sociale a marqué son accord, il souhaite que Dylan travaille 12 heures par jour, soit 60 heures par semaine, pendant deux mois.

Dans ce cadre, l'horaire de travail de 12 heures repris dans le règlement de travail et les crédits de 78 heures ou 143 heures ne peuvent pas être dépassés. Après un peu plus de 6 semaines, le crédit d'heures de Dylan sera déjà utilisé.

Si Dylan travaille en moyenne 75 heures par semaine pendant ces deux mois, il ne dépassera pas son crédit de 143 heures supplémentaires.



AVANTAGES SOCIAUX

Les heures supplémentaires donnent droit à un supplément de salaire : 50 % les jours ordinaires et 100 % les dimanches et jours fériés. Néanmoins, aucun supplément n'est dû si la limite de 2.080 heures par an et de 12 heures par jour est respectée, à condition que l'horaire appliqué soit repris dans le règlement de travail.

Dès que la limite de 78 ou 143 heures supplémentaires est atteinte, l'employeur est obligé d'octroyer un **repos compensatoire** au cours de la même année de référence. L'ouvrier

peut également demander le **paiement des heures supplémentaires** plutôt que de les récupérer. Ici aussi, le législateur a prévu une limite : l'ouvrier peut demander le paiement de 143 heures supplémentaires au maximum. Dès que ces heures ont été payées, elles ne sont plus reprises dans le calcul de la durée de travail de l'année de référence. Attention : le paiement doit être demandé par l'ouvrier et ne peut pas être imposé par l'employeur.





1.2

Composantes salariales

Les salaires minimums, les salaires réellement versés et les autres indemnités sont indexés une fois par an. Cette indexation a lieu le 1er janvier sur la base de l'indice santé lissé du mois de novembre de l'année précédente. Les chiffres les plus récents peuvent être consultés sur notre site web.

1. Classifications de fonctions

CLASSE E I

CP127-001
Technicien de surface

CLASSE E II

CP127-002
Bulliste

CP127-003
Ouvrier de gaz

CLASSE E III

CP127-004 *
Chauffeur de véhicule-citerne pour la livraison de stations-service

CP127-005
Chauffeur distribution en gros de bouteilles de gaz

CP127-006
Chauffeur de camion-citerne pour la fourniture et la distribution en gros de combustibles liquides

CLASSE E IV

CP127-007
Chauffeur distribution bouteilles de gaz

CP127-008
Chauffeur charbon

CP127-009
Chauffeur distribution de gaz

CP127-010
Chauffeur de camion-citerne pour la distribution de combustibles liquides

CP127-011
Technicien

CLASSE E V

CP127-012
Avitailleur

Les composantes salariales actuelles peuvent être consultées sur le site web du Fonds Social : www.fonds127.be/fr/employeur/conditions-de-travail-et-de-salaire/salaire-minimum.

*** Indemnités supplémentaires pour la CP127-004**

Les chauffeurs de véhicule-citerne pour la livraison de stations-service (classe III, CP127-004) reçoivent deux primes supplémentaires :

- Une prime de 0,50 € par heure pour le **travail en équipe**.
- Une indemnité financière en cas de **travail de nuit** entre 20 heures et 6 heures, aux conditions suivantes :
 - Les travailleurs qui sont occupés exclusivement entre 6 heures et 24 heures ainsi que les travailleurs dont les prestations de travail commencent habituellement à 5 heures ne peuvent pas bénéficier de cette indemnité.
 - Cette indemnité s'applique par heure de travail effectif effectuée dans les limites du régime du travail de nuit et est plus élevée pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus.

2. Indemnité RGPT

L'indemnité RGPT est une indemnisation forfaitaire des frais exposés par le personnel roulant hors du siège de l'entreprise (sanitaires, boissons, nourriture...). L'employeur paie l'indemnité RGPT au sein de la CP 127 par heure (temps de travail et temps de présence).

3. Indemnité de séjour

Les ouvriers reçoivent une indemnité de séjour forfaitaire (grande indemnité de séjour) par tranche entamée de 24 heures lorsqu'ils sont obligés, par nécessité du service, de passer leur repos journalier ou hebdomadaire en dehors de leur domicile ou du lieu de travail prévu dans leur contrat de travail.

Dans les cas suivants, le montant de l'indemnité de séjour forfaitaire est limité (petite indemnité de séjour) :

- Pour le premier repos journalier, lorsque les temps de travail et de disponibilité cumulés précédant ledit repos sont inférieurs à 8 heures et pour autant que ce repos ne fasse pas partie d'un séjour de plusieurs jours.
- Lorsque l'absence du domicile est inférieure à 24 heures et qu'il s'agit d'un seul repos journalier.

Si le travailleur peut prouver que les coûts réels dépassent le montant de l'indemnité de séjour, le montant sera ajusté en fonction des coûts prouvés.



1.3

Avantages sociaux octroyés par le Fonds Social

Le Fonds Social octroie ces avantages sociaux aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la CP 127.

1. Jours de repos compensatoire

Dans notre secteur, nous travaillons 40 heures par semaine au lieu des 38 heures prévues par la loi. Ces 2 heures supplémentaires par semaine sont compensées par un maximum de 12 jours de repos compensatoire par année de référence.

Pour qui ?

Les travailleurs actifs dans la CP 127 ont droit à des jours de repos compensatoire.

Comment ça se passe ?

La période de référence, c'est-à-dire la période au cours de laquelle les jours de repos compensatoire doivent être pris, va du 1er octobre (de l'année précédente) au 30 septembre (de l'année en cours). Un seul jour de repos compensatoire peut être reporté au plus tard jusqu'au 31 décembre de l'année civile en cours.

- **Tous les 18 jours de travail effectif**, l'ouvrier a droit à 1 jour de repos compensatoire.

Les jours de chômage économique, jours fériés, jours de maladie et jours de congé ne sont donc pas pris en considération.

- Le travailleur a droit à **12 jours de repos compensatoire au maximum par période de référence**.

IMPORTANT

Le jour de repos compensatoire ne doit pas être pris immédiatement après les 18 jours de travail. Les amateurs d'été prolongé peuvent, **en concertation avec leur employeur**, accumuler leurs jours de repos compensatoire tout au long de l'année de référence et les prendre tous en septembre, par exemple. Deux principes doivent être respectés à cet égard :

1. Le travailleur doit prendre les jours de repos compensatoire pendant la période de référence. Le dernier jour de repos compensatoire peut exceptionnellement être reporté au dernier trimestre de l'année civile en cours, c'est-à-dire avant le 31 décembre (entre le 01/10/2024 et le 31/12/2024, par exemple).
2. Le travailleur prend les jours de repos compensatoire en concertation avec l'employeur, en tenant compte de l'organisation du travail.

Calcul du salaire

Le salaire d'un jour de repos compensatoire est le salaire horaire brut multiplié par huit. Nous retenons les charges sociales (ONSS et précompte professionnel). La seule différence par rapport à une journée rémunérée par l'employeur est que le Fonds Social retient un taux de précompte professionnel forfaitaire de 27,25 %.

Chaque travailleur qui a bénéficié du paiement d'un ou de plusieurs jours de repos compensatoire reçoit, dans le courant du mois d'avril de l'année suivante, une fiche 281.10 qui lui permet de compléter sa déclaration fiscale.

Ouvriers à temps partiel

Pour les ouvriers à temps partiel, on ne compte plus en jours de travail effectif, mais en heures de travail effectif. Ils ont ainsi droit à un jour de repos compensatoire après 146 heures de travail effectif (c'est-à-dire $18,25 \times 8$ heures).

Attention : le Fonds Social ne peut payer que des journées de 8 heures, même s'il s'agit d'une personne qui travaille 4 heures par jour. Dans un tel cas, le nombre d'heures réellement prises doit être communiqué. La somme de ces heures doit être égale à huit ou à un multiple de huit.

Intérimaires

Les règles propres au contrat d'intérim s'appliquent aux intérimaires employés dans le secteur. Par conséquent, les ouvriers intérimaires n'ont pas droit aux jours de repos compensatoire payés par le Fonds Social.

Que se passe-t-il si le contrat de travail prend fin ?

Le travailleur doit prendre les jours de repos compensatoire avant la fin du contrat de travail, éventuellement pendant la période de préavis.

Exemple



IMPORTANT

L'employeur ou son secrétariat social doit mentionner les jours de repos compensatoire sous le **code de prestation 12** dans la déclaration DmfA.

L'employeur ne peut en aucun cas reprendre les jours de repos compensatoire dans la déclaration des données salariales qu'il transmet à l'ONSS. Le Fonds Social paie la quote-part du travailleur à l'ONSS en même temps que la quote-part patronale.

L'administration considère le paiement des jours de repos compensatoire par le Fonds Social comme une indemnité octroyée par un tiers payant.



Exemple

Le salaire brut de Bernard est de 13 € par heure. Il a pris 1 jour de repos compensatoire en mai et aimerait en connaître le montant net.

Le calcul est le suivant :
8 heures x 13 €/heure = 104 € brut.
Pour les ouvriers, la cotisation ONSS (13,07 %) est calculée sur le salaire à 108 %, soit sur 112,32 € dans le cas présent.
Le montant imposable est donc ici de 89,3198 € (104 € - 14,6802 €).
Le précompte professionnel est calculé sur ce dernier montant (27,25 % pour les jours de repos compensatoire).

Le résultat est donc :
Montant net = 104 € (brut) - 14,6802 € (ONSS) - 24,3396 € (précompte professionnel) = 64,98 € (net)

Procédure de paiement

Le Fonds Social effectue le paiement dès que l'employeur a demandé le ou les jours de repos compensatoire pris par le salarié via la plateforme en ligne « La Fontaine online ». Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans cette brochure (page 46).

Voici les principales règles à respecter pour demander un ou plusieurs jours de repos compensatoire :

- Le salaire brut mentionné doit être celui d'application au moment où le travailleur prend le jour de repos compensatoire.
- Le travailleur prend le(s) jour(s) de repos compensatoire pendant la période de référence en cours.

En vue d'un traitement rapide, le Fonds Social effectue deux paiements par mois. Vous trouverez la date du prochain paiement sur notre site web : <https://fonds127.be/fr/calendrier>.

2. Prime de fin d'année

Les ouvriers actifs dans une entreprise du secteur du commerce des combustibles (CP 127) reçoivent une prime de fin d'année. Le Fonds Social paie cette prime en **décembre** (avant Noël).

Période de référence

La période de référence pour les primes de fin d'année va du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année de paiement. Par exemple, pour la prime de fin d'année 2024, la période de référence va du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024. Pour calculer la prime de fin d'année, nous nous basons sur la masse salariale payée par l'employeur pendant ces 12 mois.

Conditions

Deux conditions doivent être remplies pour obtenir la prime de fin d'année :

1. Le travailleur doit avoir totalisé 50 jours de travail ou assimilés dans un régime de 5 jours ou 60 jours dans un régime de 6 jours.
2. Le travailleur ne peut ni avoir été licencié pour motif grave, ni avoir quitté volontairement le secteur pendant la période de référence. S'il a été licencié, mais sans avoir commis de faute grave, le travailleur conserve son droit à la prime de fin d'année. C'est le dernier jour de travail qui est pris en considération.

Si le travailleur a été réembauché par un autre employeur du secteur, il conserve son droit à une prime de fin d'année.

Exemple

Exemple

Un ouvrier qui notifie sa démission le 20 juin et travaille jusqu'au 1er juillet a droit à une prime de fin d'année pour l'année en cours.

Calcul de la prime

Depuis 2005 (CCT du 26 octobre 2005) la prime de fin d'année est calculée comme suit :

masse salariale annuelle (*)
x 6,35 %
= prime brute
- 13,07 % (ONSS, quote-part du travailleur) (**)
= prime imposable
- 20 % (précompte professionnel forfaitaire)
= prime nette

(*) le salaire à 100 % des 12 mois de l'année de référence, tel qu'il est communiqué à l'ONSS par l'employeur.

(**) la quote-part personnelle à l'ONSS est calculée sur la base de la masse salariale à 108 %.



Jours assimilés

Nos jours assimilés sont les mêmes que ceux qui sont considérés comme assimilés pour la détermination du droit aux vacances annuelles. Il s'agit, par exemple, des jours de maladie, d'accident de travail, de congé de paternité ou de maternité et des jours fériés.

Ouvriers frontaliers

Les travailleurs qui possèdent le statut d'ouvrier frontalier français nous remettent l'attestation de leur administration fiscale afin d'obtenir l'exonération de précompte professionnel.



3. Assurance hospitalisation

Pour qui ?

Les ouvriers actifs dans la CP 127 sont automatiquement assurés dès qu'ils sont **actifs pendant 6 mois sans interruption dans le secteur**. Le droit à l'intervention prend fin lorsque l'ouvrier ne ressortit plus à la CP 127 depuis 6 mois.

Application MyAG Employee Benefits

Les travailleurs affiliés peuvent consulter l'assurance dans l'**application MyAG Employee Benefits** et utiliser la My Healthcare Card intégrée dans l'application. Ils ne reçoivent donc plus de carte physique. Le **numéro de référence** de la police de groupe est **KJ189 – M369**.



Les travailleurs peuvent utiliser l'**application MyAG Employee Benefits** pour :

- Déclarer une hospitalisation
- Transmettre facilement et rapidement des frais médicaux
- Consulter leurs garanties où et quand ils le souhaitent
- Conserver un aperçu de tous les frais introduits et des remboursements

Les membres du ménage des travailleurs peuvent-ils également s'affilier ?

Les membres du ménage des travailleurs affiliés peuvent bénéficier d'une assurance hospitalisation à des conditions identiques.

Pour le **partenaire**, la prime annuelle s'élève à **228,96 €**, cotisation INAMI comprise, depuis le 1er juillet 2020. Le Fonds Social en prend 10 % à sa charge, de sorte que la quote-part du travailleur s'élève à **206,06 €**. Pour un enfant (bénéficiaire d'allocations familiales et âgé de moins de 25 ans), la prime annuelle est de **91,56 €**. AG Insurance demande directement la quote-part personnelle.

Les travailleurs qui souhaitent affilier leur partenaire ou leur enfant doivent envoyer le **formulaire d'affiliation**, disponible sur le site web, dûment complété et signé au Fonds Social : info@fonds127.be.



Quel est le montant de la quote-part patronale ?

L'employeur paie actuellement une quote-part de 25 € par trimestre et par travailleur.

Quelle couverture l'assurance hospitalisation offre-t-elle ?

L'assurance hospitalisation intervient dans les frais médicaux d'une hospitalisation médicalement nécessaire ou dans les frais ambulatoires de traitement d'une des trente maladies lourdes assurées.

- Garantie hospitalisation
- Garantie pré-hospitalisation et post-hospitalisation
- Garantie maladies lourdes
- Garantie à l'étranger

L'aperçu complet des frais médicaux couverts en Belgique et à l'étranger peut être consulté sur notre site web : www.fonds127.be/fr/employeur/primes-et-avantages-sociaux/assurance-hospitalisation.

Que faire en cas d'hospitalisation ?

S'il est prévu que vous soyez hospitalisé, prenez contact avec AG Insurance via l'application MyAG Employee Benefits, le site web www.myageb.aginsurance.be/fr ou le numéro de téléphone **02 664 19 80**.

AG Insurance enverra une confirmation de la **prise en charge** à l'affilié et à l'hôpital, dans les deux jours ouvrables. Si un régime du tiers payant s'applique à l'hospitalisation, AG Insurance paie la facture de l'hôpital directement à ce dernier.

Le jour de l'hospitalisation, l'assuré se présente à l'hôpital muni de sa carte d'identité et de la confirmation d'AG Insurance. Si l'hospitalisation a été acceptée sans régime du tiers payant, l'affilié reçoit la facture de l'hôpital chez lui. L'affilié paie cette facture lui-même à l'hôpital, puis envoie une copie complète à AG Insurance. AG Insurance rembourse alors l'intégralité des frais aux conditions du contrat.

En cas d'**admission urgente**, la procédure est identique. Durant l'hospitalisation de l'affilié, l'affilié, un membre de sa famille ou un membre du personnel de l'hôpital prend contact avec AG Insurance.

IMPORTANT

En cas d'hospitalisation, mentionnez toujours le numéro de référence de la police de groupe : **KJ189 – M369**.

Franchise

La franchise pour une chambre particulière s'élève à 150 €. Pour une chambre de deux personnes ou plus, il n'y a pas de franchise.

Assistance à l'étranger

Si vous êtes hospitalisé lors d'un séjour privé à l'étranger, appelez le **+32 (0) 78 15 11 70** dans un délai de 24 heures. Vous trouverez également ce numéro dans l'application MyAG Employee Benefits.

Que faire si le travailleur perd son droit à l'affiliation ?

Si le travailleur était affilié depuis au moins 2 ans sans interruption à l'assurance hospitalisation, il peut **demandeur une assurance individuelle** à AG Insurance pour lui-même ou pour les membres de son ménage affiliés. L'affilié bénéficie alors des avantages suivants :

- Il peut souscrire cette assurance individuelle sans nouveau questionnaire médical.
- Il n'y a pas de délai de carence.
- Les affections préexistantes sont également couvertes.

L'affilié paie une prime en fonction de son âge au moment de l'affiliation. Il est possible de réduire cette prime à l'âge atteint, grâce à un préfinancement. Pour le **préfinancement** de l'assurance hospitalisation, AG Insurance propose le produit AG Care Vision.

Exemple



Exemple

Thomas est âgé de 35 ans. S'il décide dès à présent de préfinancer ses primes, il bénéficiera, au moment où il quitte notre secteur, d'un contrat individuel dont la prime tient compte de l'âge auquel il a commencé le préfinancement plutôt que de son âge au moment de son départ.



4. Pension complémentaire

Depuis le 1er janvier 2010, l'employeur épargne environ 3,25 % du salaire des travailleurs pour la pension de ceux-ci. 3 % vont effectivement dans la « cagnotte » du travailleur.

Que doit faire le travailleur pour recevoir sa pension complémentaire ?

La pension complémentaire est une allocation unique, payée au moment où le travailleur prend sa pension légale. Le fonds de pension contacte lui-même le travailleur à ce moment, afin de lui demander son numéro de compte et une copie recto-verso de sa carte d'identité. Une grande partie de ces formalités administratives peut également être effectuée par voie électronique, sur la page personnelle du travailleur sur le site web www.mybenefit.be.

Que se passe-t-il si le travailleur change d'employeur au sein du secteur ?

La pension continue d'être constituée chez le nouvel employeur, de la même manière que chez l'ancien.

Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur quitte le secteur ?

Dans ce cas, les possibilités suivantes s'offrent à l'affilié :

- Le travailleur garde son compte auprès du Fonds de Pension pour le Commerce de Combustibles.
- Le travailleur transfère son compte au système de pension de son nouvel employeur, dans la mesure du possible.

Que se passe-t-il en cas de décès de l'affilié ?

Si l'affilié vient à décéder avant la prise de sa pension, le Fonds de Pension verse la prime au(x) bénéficiaire(s), selon l'ordre de priorité suivant :

1. Le/la partenaire, pour autant que les conjoints ne soient pas divorcés ou séparés de fait.
2. Les enfants : les enfants légitimes, adoptés et illégitimes reconnus, ainsi que leurs héritiers directs si les enfants ne sont plus en vie.
3. Les autres héritiers légaux : parents, grands-parents, frères et sœurs, dans l'ordre déterminé par les droits de succession.
 - Exception : l'État belge

À la demande du travailleur affilié, il est possible de déroger à l'ordre des bénéficiaires en renvoyant le formulaire prévu à cet effet, par courrier recommandé ou en signalant une modification via le site web www.mybenefit.be.

Le capital peut-il être converti en rente viagère ?

L'affilié (ou éventuellement les bénéficiaires en cas de décès de l'affilié) peut demander la conversion de son capital en rente viagère. Ce choix s'effectue lors de la demande de pension complémentaire.

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS ?

Contactez le Fonds de Pension pour le Commerce de Combustibles au **03 300 20 18**, via l'adresse e-mail pension@fonds127.be ou via le site web www.mybenefit.be.



5. Prime en cas de pension

La prime en cas de pension s'élève à 100 € et est payée directement par l'employeur au travailleur bénéficiaire. L'employeur peut ensuite en demander le remboursement en renvoyant le formulaire de demande, disponible sur le site web du Fonds Social, dûment complété et signé via info@fonds127.be.

Conditions

Pour avoir droit à la prime en cas de pension, le travailleur doit remplir les conditions suivantes :

- Le jour de sa pension ou de sa prépension, le travailleur doit être inscrit depuis au moins 10 ans comme ouvrier dans le registre du personnel d'un ou de plusieurs employeurs du secteur ressortissant à la CP 127.
- Le travailleur ne doit pas avoir quitté le secteur volontairement ni avoir été licencié pour faute grave.



6. Indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les ouvriers bénéficient, sous certaines conditions, d'une prépension conventionnelle. Le Fonds Social rembourse l'indemnité complémentaire à l'employeur.

Pour qui ?

Les travailleurs bénéficient du système de la prépension conventionnelle jusqu'au début de leur pension lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes :

- avoir été licenciés (mais pas pour motif grave) ;
- avoir fait connaître expressément leur souhait de faire usage de la prépension conventionnelle.

Les dispositions spécifiques peuvent être consultées sur le site www.onem.be.

Quel est le montant de l'indemnité complémentaire ?

Il ne s'agit pas d'un montant fixe, mais de la moitié de la différence entre le salaire mensuel net de référence et l'allocation de chômage.



7. Indemnité en cas de perte de la sélection médicale

Pour qui ?

Le travailleur peut solliciter une indemnité en cas de perte de la sélection médicale s'il :

- Possède une ancienneté de 20 ans dans le secteur.
- Fait partie du personnel roulant.
- A été licencié pour cause de perte définitive de la sélection médicale.

Si après la perte de la sélection médicale, le travailleur peut continuer à travailler dans l'entreprise dans une autre fonction, il conserve son droit à l'indemnité s'il est malgré tout licencié au cours des cinq années suivantes.



Quel est le montant de l'indemnité ?

L'indemnité s'élève à 7.500 € pour les travailleurs à temps plein jusqu'à l'âge de 55 ans. Pour les travailleurs à temps partiel, ce montant est calculé au prorata. À partir de l'âge de 56 ans, le montant de l'indemnité est dégressif (-10 % par an) jusqu'à l'âge de 65 ans :

- Jusqu'à 55 ans : 7.500 €
- À partir de 56 ans : 6.750 €
- À partir de 57 ans : 6.000 €
- À partir de 58 ans : 5.250 €
- À partir de 59 ans : 4.500 €
- À partir de 60 ans : 3.750 €
- À partir de 61 ans : 3.000 €
- À partir de 62 ans : 2.250 €
- À partir de 63 ans : 1.500 €
- À partir de 64 ans : 750 €
- Plus de 65 ans : 0 €

Paiement et remboursement de l'indemnité

L'employeur paie l'indemnité au travailleur au cours du premier mois suivant le licenciement pour cause de perte définitive de la sélection médicale. L'employeur récupère ce montant auprès du Fonds Social, à l'aide du formulaire dûment complété et des justificatifs nécessaires.



8. Prime et formation syndicales

Prime syndicale

Un travailleur du secteur a droit à une prime syndicale annuelle s'il remplit les conditions suivantes :

- Apparaître sur la déclaration ONSS du deuxième trimestre d'une entreprise du secteur du commerce de combustibles (catégorie ONSS 091).
- Être membre d'une organisation syndicale représentative depuis au moins un an.
- Être en règle de paiement de la cotisation syndicale pour les 12 derniers mois.

Depuis 2020, la prime syndicale s'élève à 145 euros par an.

Paiement de la prime syndicale

À la fin du mois de novembre de l'année pour laquelle la prime syndicale est payée (2024, par exemple), le Fonds Social envoie à tous les travailleurs du secteur une « carte de légitimation ». Cette carte constitue la preuve d'emploi durant le deuxième trimestre de l'année concernée dans une entreprise du secteur.

Si les conditions décrites ci-contre sont remplies, le bénéficiaire peut faire valoir sa carte de légitimation. Pour cela, il doit se rendre personnellement chez son syndicat avant le 31 mai de l'année suivante ou lui renvoyer le document par la poste. Les adresses des organisations syndicales sont mentionnées au verso de la carte. Le syndicat verse alors 145 euros sur le compte bancaire personnel du travailleur bénéficiaire. Le Fonds Social ne paie jamais cette prime directement.

Formation syndicale

Depuis 2017, une réglementation spécifique s'applique au remboursement, par le Fonds Social, des cours de formation suivis par les représentants des syndicats au sein des délégations syndicales, des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail. Le salaire du délégué est payé par l'employeur, qui peut en récupérer le montant via le Fonds Social, sous certaines conditions.





1.4

Avantages sociaux octroyés par l'employeur

Ces avantages sociaux sont attribués par les employeurs actifs dans le secteur du commerce de combustibles à leurs travailleurs qui ressortissent à la CP 127.

1. Éco-chèques

Pour qui ?

L'employeur est responsable du paiement des éco-chèques à tous les travailleurs actifs dans la CP 127. Il fait appel pour ce faire à un émetteur d'éco-chèques.

À combien d'éco-chèques le travailleur a-t-il droit ?

Le montant dépend des prestations du travailleur pendant la période de référence, laquelle débute le 1er juillet de l'année calendrier précédente et se termine le 30 juin de l'année calendrier en cours.

- **Travailleurs à temps plein**

Depuis 2016, les travailleurs à temps plein qui ont été employés dans le secteur pendant la période de référence complète reçoivent, une fois par an, des éco-chèques d'une valeur totale de 250 €.

- **Travailleurs à temps partiel**

Les éco-chèques sont octroyés comme suit à ces travailleurs :

- Emploi à partir de 4/5 : 250 € par an
- Emploi à partir de 3/5 : 200 € par an
- Emploi à partir de 1/2 : 150 € par an
- Emploi à moins de 1/2 : 100 € par an
- En cas d'emploi incomplet pendant la période de référence, le travailleur reçoit 20 € d'éco-chèques par mois complet d'emploi.

Quand les éco-chèques sont-ils payés ?

Le paiement des éco-chèques a lieu dans le courant du mois de juillet.

Quelle est la durée de validité des éco-chèques ?

La durée de validité des éco-chèques est limitée à 24 mois à partir de leur date d'émission.

2. Indemnité vélo

Depuis le 1er janvier 2024, les travailleurs du secteur reçoivent une indemnité vélo égale au montant exonéré maximal par kilomètre, à partir du premier kilomètre. Le montant de l'indemnité est lié à l'indexation fiscale annuelle. Vous trouverez les montants actuels sur notre site web.

3. Congé d'ancienneté

Depuis le 1er janvier 2020, les travailleurs du secteur ont droit à un jour de congé d'ancienneté après cinq années de service dans la même entreprise. L'employeur supporte directement le coût de ce jour de congé. Le congé d'ancienneté n'est donc pas payé par l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA).

4. Indemnité de chômage économique temporaire

Quand une entreprise peut-elle faire appel au chômage temporaire ?

Une entreprise peut faire appel au chômage temporaire des travailleurs lorsque le rythme de travail existant ne peut **provisoirement** pas être maintenu pour des raisons économiques.

Le manque de travail doit :

- Être imputable à des causes économiques. Il ne peut pas être dû à d'autres facteurs (travaux de rénovation ou réparation ou entretien de machines, par exemple), à des problèmes d'organisation ou à une mauvaise gestion.
- Avoir un caractère temporaire. Si des travailleurs sont sans cesse mis au chômage temporaire, l'ONEM peut décider que le chômage possède un caractère structurel et ne plus accepter le chômage temporaire à partir d'une certaine date.

Avantages du chômage temporaire

Les travailleurs restent employés par l'entreprise, mais l'exécution de leur contrat de travail est temporairement suspendue, en tout ou en partie. Des licenciements éventuels peuvent ainsi être évités.



Signalement du chômage temporaire

Une réglementation spécifique a été prévue pour la demande de chômage temporaire des ouvriers de notre secteur. L'employeur doit informer au moins un jour de travail à l'avance l'ouvrier qu'il souhaite mettre en chômage temporaire, c'est-à-dire au plus tard au début du dernier jour de travail précédant le chômage temporaire. Un jour de travail est un jour au cours duquel le travail est normalement accompli au sein de l'entreprise.

L'information doit avoir lieu au moyen de l'affichage d'un communiqué (chômage temporaire collectif) ou de la remise d'un document écrit (chômage temporaire individuel). L'employeur doit envoyer ce dernier par courrier recommandé si l'ouvrier ne peut pas être joint autrement. Le document écrit doit mentionner la date de début et la date de fin de la suspension ainsi que les dates de chômage. L'employeur doit transmettre le jour même à l'ONEM la notification de l'affichage ou de la communication individuelle, exclusivement par voie électronique.

Systèmes de chômage temporaire

La durée maximale de la suspension totale est de quatre semaines. Ensuite, une semaine complète doit de nouveau être prestée. La durée maximale de la suspension partielle est de trois mois s'il y a moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux.

La suspension peut durer plus longtemps (avec un maximum de 12 mois) si l'ouvrier travaille au moins une semaine sur deux ou si la semaine comporte au minimum trois jours de travail.

Indemnité pour chômage temporaire

Les ouvriers en chômage temporaire sont exemptés de délai de carence. Ils ont immédiatement droit à une indemnité, sans devoir prouver un nombre donné de jours de travail salarié ou de jours assimilés.

Les travailleurs ont droit à une indemnité de 5 euros par jour sous forme d'une indemnité de chômage temporaire. Pour les travailleurs qui gagnent plus de 4.000 euros par mois, le droit à cette indemnité ne s'applique qu'à partir du 27e jour de chômage temporaire chez le même employeur au cours de l'année concernée.

Le gouvernement fédéral a décidé de diminuer cette indemnité de 65 % à 60 % à partir du 1er janvier 2024. Concrètement, ce supplément octroyé par l'employeur s'ajoute aux autres déjà existants. Le supplément de 5 euros s'ajoute donc au supplément existant de 4,50 euros (3,75 euros dans le régime de travail de la semaine de six jours) que les employeurs de la CP 127 doivent payer à leurs travailleurs par jour de chômage économique temporaire.



2 Formations



2.1

Formation « Poids lourd »

L'arrivée de nouveaux travailleurs dans le secteur a principalement lieu par l'intermédiaire du FOREM en Wallonie et d'Actiris à Bruxelles. La formation « Poids lourd » permet aux élèves de suivre le module pratique « Commerce de combustibles ». Le Fonds Social finance et entretient le camion-citerne et l'unité de formation utilisés dans le centre de formation du FOREM à Mornimont.

Pour qui ?

La formation professionnelle « Poids lourd » est destinée aux demandeurs d'emploi qui :

- possèdent un permis de conduire B européen en cours de validité ;
- sont médicalement aptes à suivre la formation et à exercer la profession.

> Le FOREM ou Actiris prévoit un examen médical.

But de la formation

Le but de la formation est d'obtenir un **permis de conduire C ou CE avec qualification professionnelle et un certificat ADR** (pour pouvoir transporter des matières dangereuses). Les stagiaires apprennent non seulement à conduire différents véhicules (camion, tracteur avec semi-remorque et camion avec remorque), mais aussi à charger des combustibles dans un dépôt et à les décharger chez un client en toute sécurité.

Qu'apprennent les stagiaires pendant la formation du FOREM ou Bruxelles Formation ?

Formation théorique :

- Code de la route avec qualification professionnelle à l'aide de modules numériques (80 heures)
- Cours ADR à l'aide de leçons classiques (40 heures)

Formation pratique :

- Permis de conduire C et CE avec qualification professionnelle et conduite d'un camion-citerne (180 heures pour le permis de conduire C + 180 heures pour le permis de conduire CE)
- Stage obligatoire dans une entreprise (80 heures)

Les formations ont lieu en journée et durant les jours ouvrables.



Unité mobile

L'unité mobile du Fonds Social a été inaugurée officiellement en 2023. L'instructeur Bart et quelques stagiaires ont fait la démonstration de cet outil de formation destiné à pratiquer les opérations de chargement et de déchargement nécessaires lors de la formation « Poids lourd » du VDAB, FOREM et de Bruxelles Formation.

INTÉRESSÉ ?

Vous trouverez de plus amples informations sur la formation « Poids lourd » sur le site du FOREM : www.leforem.be/infos-metiers/metiers/conducteur-conductrice-de-poids-lourd-permis-c ou sur le site d'Actiris : panorama.actiris.brussels/fr/recherche/conducteur-de-camion.





2.2

Projets d'intégration

1. Plan Formation-Insertion (PFI) et Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise (FPIE)

PFI signifie Plan Formation-Insertion. FPIE signifie Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise. Ces formations ont pour but de **former** les futurs travailleurs **sur le lieu de travail**. Grâce à un **plan de formation** établi par le FOREM (PFI) ou par Actiris (FPIE), le nouveau travailleur a l'opportunité d'apprendre à maîtriser les compétences demandées au sein de l'entreprise.

Pour qui ?

Un PFI ou une FPIE est possible **pour tous les nouveaux travailleurs**, quel que soit leur âge, qui ne disposent pas encore des compétences nécessaires au moment de leur embauche. Pour être pris en considération, le candidat doit remplir les conditions suivantes :

- être inscrit comme demandeur d'emploi au FOREM ou chez Actiris ;
- être déjà en possession du permis de conduire B ;
- ne pas avoir quitté son emploi précédent pour démarrer un PFI ou une FPIE ;

- ne jamais avoir travaillé dans l'entreprise auparavant (sauf comme étudiant ou pendant une courte période comme intérimaire).

Comment une entreprise peut-elle trouver un candidat ?

En tant qu'entreprise, vous pouvez rechercher vous-même un candidat ou demander de l'aide au FOREM ou à Actiris. Le FOREM et Actiris disposent de consultants motivés qui recherchent un candidat approprié et règlent toutes les modalités pratiques.

Combien de temps dure un PFI ou une FPIE ?

Un PFI dure au maximum 13 semaines. Une FPIE dure au minimum 1 mois et au maximum 6 mois. Le PFI ou la FPIE peut être éventuellement prolongé des durées d'incapacité ou absence.

Combien coûte un PFI ou une FPIE ?

Un PFI ou une FPIE implique des **économies en termes de coûts salariaux**. En tant qu'employeur, vous ne payez pas de salaire ni de cotisations ONSS pour le candidat, mais un montant mensuel fixe, calculé sur la base du salaire minimum dans le secteur.

Vous trouverez de plus amples informations sur ce montant sur www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-plan-formation-insertion/transport-logistique ou www.bruxellesformation.brussels/je-renforce-mon-equipe/proposer-un-stage/fpi-en-entreprise.

Durant le PFI ou la FPIE, le candidat reste demandeur d'emploi et reçoit une **prime PFI ou FPIE** en plus de l'indemnité. Il ne constitue pas encore de droits à un pécule de vacances, à une prime de fin d'année ou à un salaire garanti.

Quelles sont mes obligations en tant qu'employeur ?

Si le candidat termine avec succès le PFI ou la FPIE, vous êtes tenu, en tant qu'employeur, de lui proposer un contrat à durée déterminée ou indéterminée. La durée de ce contrat doit être au moins égale à la durée totale du PFI ou de la FPIE.

Intéressé ?

Vous trouverez toutes les informations sur le PFI et la FPIE sur www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-plan-formation-insertion ou www.actiris.brussels/fr/citoyens/formation-professionnelle-en-entreprise.

Un PFI ou une FPIE peut être demandé par l'intermédiaire de votre conseiller entreprise au FOREM ou chez Actiris.

2. Youth Energy Project (YEP)

Dans le cadre du **projet pour les jeunes « Youth Energy Project » (YEP)**, le Fonds Social forme de jeunes talents (âgés de 18 à 25 ans) à devenir **chauffeurs avec permis de conduire C/CE, qualification professionnelle et certificat ADR**.

Avec ce projet, nous voulons augmenter le nombre de jeunes dans le secteur et compenser le vieillissement croissant.

Dans le cadre du projet YEP III, du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025, une entreprise peut recruter un jeune candidat de **deux manières** :

- Recrutement via un Plan Formation-Insertion (PFI) en Région wallonne ou une Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise (FPIE) en Région bruxelloise
- Recrutement via un contrat de travail

Recrutement via un PFI ou une FPIE

Une fois que le candidat a obtenu son permis de conduire théorique C et son certificat ADR, il entame **un PFI ou une FPIE de 13 semaines** avec, respectivement, le FOREM ou Actiris. Le candidat suit ensuite des cours pratiques dans une école de conduite au FOREM, au VDAB ou à Bruxelles Formation pour obtenir le permis de conduire C/CE et est simultanément formé au sein de l'entreprise pour acquérir les compétences nécessaires sur le lieu de travail.



Pour démarrer un PFI ou une FPIE dans le cadre du Youth Energy Project, le candidat doit remplir les **conditions** suivantes :

- être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du FOREM ou d'Actiris ;
- être âgé de 18 à 25 ans ;
- disposer d'un permis de conduire B ;
- ne pas avoir quitté son emploi précédent pour démarrer un PFI ou une FPIE ;
- ne jamais avoir travaillé dans l'entreprise auparavant (sauf comme étudiant ou pendant une courte période comme intérimaire).

En outre, l'entreprise doit disposer d'un **poste vacant** de chauffeur dans le secteur du commerce de combustibles (CP 127).

Comment se déroule un PFI ou une FPIE ?

- En tant qu'entreprise, vous recherchez et sélectionnez vous-même un candidat approprié âgé de moins de 26 ans.
- Le candidat suit la **formation théorique** auprès du FOREM ou d'Actiris ou dans une école de conduite reconnue.
- Une fois que le candidat a réussi la formation théorique pour le permis de conduire C/CE, la qualification professionnelle et la formation ADR, l'entreprise conclut un **contrat PFI ou FPIE de 13 semaines** avec le candidat. Le Fonds Social a élaboré à cet effet différents cadres de formation.
- Pendant le PFI ou la FPIE, le candidat suit des **cours pratiques** dans une école de conduite

reconnue pour obtenir le permis de conduire C/CE avec qualification professionnelle. Les examens pratiques se déroulent dans un centre d'examen d'ITLB.

- Durant les périodes où le candidat ne suit pas de cours pratiques de conduite, il est accompagné par un chauffeur expérimenté de **l'entreprise**.

Par défaut, un PFI ou une FPIE dans le cadre du Youth Energy Project dure 13 semaines. En concertation entre l'entreprise, le candidat et le FOREM ou Actiris, ce PFI ou cette FPIE peut durer plus longtemps ou être prolongé.

Recrutement via un contrat de travail

Depuis le 1er janvier 2024, le Fonds Social peut intervenir dans les coûts de formation également si vous souhaitez former un jeune demandeur d'emploi directement par le biais d'un contrat de travail. Concrètement, vous pouvez, par exemple, recruter et **poursuivre la formation** d'un jeune déjà titulaire d'un permis de conduire C pour qu'il devienne chauffeur avec permis de conduire CE, qualification professionnelle et certificat ADR, à condition toutefois qu'il n'ait pas été actif auparavant au sein de la CP 127.

Coût

En tant qu'employeur, vous ne payez pas de salaire ni de cotisations ONSS pour le candidat pendant la formation de 13 semaines, mais un **montant mensuel fixe**, calculé sur la base du salaire minimum dans le secteur. Le FOREM ou Actiris prend en charge le paiement de ce montant.

FORMATIONS

Vous trouverez de plus amples informations à propos de ce montant sur www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-plan-formation-insertion/transport-logistique ou www.bruxellesformation.brussels/je-renforce-mon-equipe/proposer-un-stage/fpi-en-entreprise.

Le Fonds Social rembourse toujours les **coûts de formation** à l'entreprise : frais médicaux, cours théoriques et pratiques pour le permis de conduire C/CE, examens et accompagnement à l'examen, aptitude professionnelle, cours ADR...

Lorsqu'un employeur forme un jeune via un PFI ou une FPIE, le Fonds Social paie également a posteriori à l'entreprise une **prime d'accompagnement**.

Le projet YEP III se déroule **du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025**.

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS ?

Vous trouverez toutes les informations sur le Youth Energy Projet sur notre site : <https://fonds127.be/fr/employeur/a-la-recherche-de-nouveaux-talents/youth-energy-project-yep>.

Vous avez des questions ? Notre conseillère RH y répondra avec plaisir. Appelez le **02 213 14 17** ou envoyez un message à info@fonds127.be.





2.3

Formation ADR

Tous les chauffeurs actifs dans le commerce de combustibles doivent disposer d'un certificat ADR en cours de validité **afin de transporter des matières dangereuses**. Les candidats qui ne possèdent pas de certificat ADR peuvent suivre une des formations ADR de base suivantes :

- ADR catégories I et II « colis et citernes »
- ADR catégorie IV « combustibles liquides » (Brafco)

Que contient une formation ADR ?

- Réglementations légales et classification des matières dangereuses
- Prescriptions relatives au transport de ces matières
- Documents de bord, signalisation et équipement du véhicule
- Conduite lors du transport de matières dangereuses en grande quantité
- Prévention et mesures d'urgence en cas d'accident

La formation de base catégories I et II se compose de ce qui suit :

- Module catégorie I « colis » : 3 jours
- Module catégorie II « citernes » : 2 jours
- Examen : 1 jour

Les examens ADR en Wallonie et à Bruxelles ont lieu dans les **centres d'examen agréés de l'Institut Transport routier et Logistique Belgique (ITLB)**. L'inscription à un examen n'est possible que via un centre de formation agréé. Les examens ont lieu le samedi.

Vous trouverez toutes les informations relatives aux examens ADR sur le site web d'ITLB : www.itlb.be/fr/.

1. ADR catégories I et II « colis et citernes »

Divers centres de formation et écoles de conduite organisent la formation de base initiale catégories I et II « colis et citernes ». Cette formation fait également partie de la formation « Poids lourd » du FOREM ou d'Actiris.

2. ADR catégorie IV « combustibles liquides » (BrafcO)

La **fédération professionnelle BrafcO** organise la formation de base initiale catégorie IV « Combustibles liquides ».

La formation de base catégorie IV se compose de ce qui suit :

- Module catégorie IV « combustibles liquides » : 2 jours
- Premiers soins et exercices d'extinction d'incendie : 1 demi-journée
- Examen : 1 demi-journée

Vous trouverez toutes les informations relatives à cette formation sur :

<https://www.brafcO.be/fr/formations>.

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS ?

Vous avez des questions sur la formation ADR catégorie IV ? Contactez le responsable des formations de BrafcO par téléphone au **02 213 14 12** ou par e-mail à l'adresse info@brafcO.be.

3. Intervention financière du Fonds Social

Afin de favoriser l'afflux de travailleurs qualifiés dans le secteur, le Fonds 127 finance la **formation ADR** des candidats embauchés dans une entreprise active dans le commerce de combustibles (CP 127).

Qui entre en considération ?

Les entreprises qui ressortissent à la CP 127 peuvent demander le remboursement de la formation ADR d'un nouveau collaborateur au Fonds Social. Le candidat doit toutefois remplir les conditions suivantes :

- être en possession d'un permis de conduire C ou CE ;
- ne pas posséder de certificat de formation ADR valide ;
- ne jamais avoir travaillé au sein de la CP 127 ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi ou comme salarié dans une entreprise qui ne dépend pas de la CP 127.

Pour les formations qui se déroulent avant le 1er janvier 2024, aucune intervention n'est possible.

Vous trouverez de plus amples informations sur cette intervention financière sur :

<https://fonds127.be/fr/employeur/a-la-recherche-de-nouveaux-talents/intervention-financiere-formation-adr>.



2.4

Formation gratuite Coach sur le lieu de travail

En collaboration avec le secteur des taxis et du déménagement, le Fonds Social propose régulièrement la formation Coach sur le lieu de travail. Comme il est difficile de trouver de nouveaux chauffeurs disposant immédiatement de toutes les compétences requises, cela vaut la peine de former de nouveaux collaborateurs au sein de l'entreprise, aux côtés d'un chauffeur expérimenté ou « coach ».

Qu'est-ce que c'est ?

Durant cette **formation gratuite**, un chauffeur expérimenté apprend les compétences nécessaires pour former les nouveaux collaborateurs sur le lieu de travail. Comment diriger des collaborateurs ? Comment former les nouveaux collaborateurs et veiller à la suite de leur encadrement ? Comment aborder les problèmes de manière à ce qu'ils aient un impact positif sur l'esprit d'équipe ? Quelles actions entreprendre pour motiver ses collègues ?

À l'issue de cette formation, le chauffeur expérimenté peut :

- donner et recevoir un feed-back constructif ;
- soutenir les (nouveaux) collègues dans leur développement ;
- identifier les différents rôles au sein d'une équipe ;
- reconnaître les moteurs de la motivation ;
- reconnaître les dynamiques et les conflits au sein d'une équipe.

Après avoir suivi cette formation d'un jour, les participants reçoivent un **certificat** « Coach sur le lieu de travail », qui leur donne droit à une **réduction des cotisations ONSS**.

INTÉRESSÉ ?

Les prochaines formations Coach sur le lieu de travail prévues sont toujours annoncées sur notre site web. Nous envoyons également une invitation aux employeurs par e-mail.



3

Conseils RH



Le Fonds Social soutient les entreprises du secteur et aide les employeurs en matière de ressources humaines, d'accueil, de coaching et de formation.

3.1

Outil de suivi

Les employeurs sont confrontés à un dédale d'obligations administratives de plus en plus complexes, telles que les dates d'expiration des certificats ADR, des sélections médicales et des permis de conduire. Afin de garantir un bon suivi de ces données, le Fonds Social propose un outil pratique. Cet outil comprend un guide par étape et aide les employeurs à conserver une vue d'ensemble claire sur les différentes dates d'échéance.

Quelles données ?

Vous pouvez enregistrer les données suivantes dans l'outil de suivi :

- Dates d'expiration relatives au personnel :
par ouvrier
- Dates d'expiration relatives aux véhicules :
par véhicule ou par plaque d'immatriculation
- Dates d'expiration relatives à l'entreprise

Vous trouverez l'outil de suivi sur notre site web :

www.fonds127.be/fr/employeur/soutien-au-rh/outil-de-suivi.

3.2

Politique d'accueil

Une politique d'accueil bien pensée est essentielle lors de l'entrée en service de nouveaux collaborateurs. Elle garantit que les nouveaux travailleurs se sentent les bienvenus et qu'ils reçoivent toutes les informations nécessaires pour devenir rapidement et efficacement opérationnels.

Brochure d'accueil

Une brochure d'accueil constitue un bon guide de la politique d'accueil au sein de votre entreprise. Elle permet de s'assurer que tous les travailleurs reçoivent les mêmes informations et qu'il y a moins de risques d'oublier quelque chose lors de l'accueil des nouveaux collaborateurs. Comme rédiger une brochure d'accueil est une tâche qui prend du temps, vous en trouverez un exemple sur notre site web. Il ne vous reste qu'à personnaliser la vôtre.

Cette brochure d'accueil se compose des chapitres suivants :

- Présentation de l'entreprise
- Parrain/marraine sur le lieu de travail
- Tâches
- Ponctualité
- Sécurité
- Maladie
- Entretien du camion
- Congés
- Aperçu des temps de conduite et de repos
- Conseils d'éco-conduite
- Notes

La brochure peut être téléchargée sur www.fonds127.be/fr/employeur/soutien-au-rh/brochure-daccueil.





3.3

Dictionnaire de poche numérique pour les chauffeurs

Les chauffeurs du secteur des combustibles sont régulièrement en contact avec **différentes langues**. Sans soutien, cette situation peut être stressante. C'est pourquoi, en tant que secteur, nous avons développé un dictionnaire de poche pour les chauffeurs de camion-citerne.

Ce **dictionnaire de poche numérique** consiste en une traduction en néerlandais, en allemand et en anglais de phrases couramment utilisées et d'un vocabulaire spécifique. Il est accessible en ligne via l'application « Quizlet ».

Commencez tout de suite à utiliser le dictionnaire de poche numérique en cliquant sur les liens de notre site web : <https://fonds127.be/fr/travailleur/cours-et-formation/zakwoordenboek>.

3.4

Manuel intersectoriel Code de non-discrimination

Collaborateurs jeunes et expérimentés, hommes, femmes, personnes handicapées, travailleurs d'origine étrangère... Nous côtoyons chaque jour des cultures et des milieux différents.

Pourtant, les préjugés et les stéréotypes ont encore trop souvent la vie dure, tant sur le lieu de travail qu'à l'extérieur. En collaboration avec 21 autres secteurs, le Fonds Social a rédigé un **Code de non-discrimination**. Ce manuel vous aide, en tant qu'entreprise, à **élaborer une politique de non-discrimination et un code de conduite spécifiques à votre entreprise**.

Le « Code de non-discrimination » intersectoriel est disponible sur le site web du Fonds Social : www.fonds127.be/fr/employeur/soutien-au-rh/manuel-code-de-non-discrimination.

3.5

Plateforme « La Fontaine online »

« La Fontaine online » est la plateforme en ligne du Fonds Social. Depuis la fin de l'année 2022, les employeurs sont tenus de transmettre les jours de repos compensatoire de leurs travailleurs en ligne via cette plateforme.

1. « La Fontaine online » pour les employeurs

La transmission des jours de repos compensatoire des travailleurs via le portail en ligne « La Fontaine online » présente de nombreux avantages. L'employeur peut facilement suivre le traitement de chaque demande de paiement et ne doit plus se préoccuper de savoir si la demande est bien arrivée. Le traitement des différentes demandes est en outre plus rapide et plus efficace.

Comment accéder à « La Fontaine online » en tant qu'employeur ?

Pour accéder à la plateforme en tant qu'employeur, vous devez remplir une demande écrite mentionnant votre numéro de registre national et/ou celui d'un travailleur. Le Fonds Social traitera ces données et vous enverra une confirmation.

Comment ça se passe ?

- Pour vous connecter à « La Fontaine online » à partir du site www.fonds127.be, utilisez votre carte d'identité électronique ou l'application ITSME.
- Sur le portail, sélectionnez le ou les travailleurs pour lesquels vous souhaitez transmettre un ou plusieurs jours de repos compensatoire.
- Introduisez les jours de repos compensatoire et le salaire horaire correspondant, puis confirmez votre choix.
- Le Fonds Social recueille les demandes introduites et les prépare pour le paiement, qui a lieu deux fois par mois.
- Vous trouverez sur « La Fontaine online » un aperçu des jours de repos compensatoire déjà pris par travailleur.

Téléchargez le formulaire de demande sur www.fonds127.be/fr/le-fonds/la-fontaine-online.



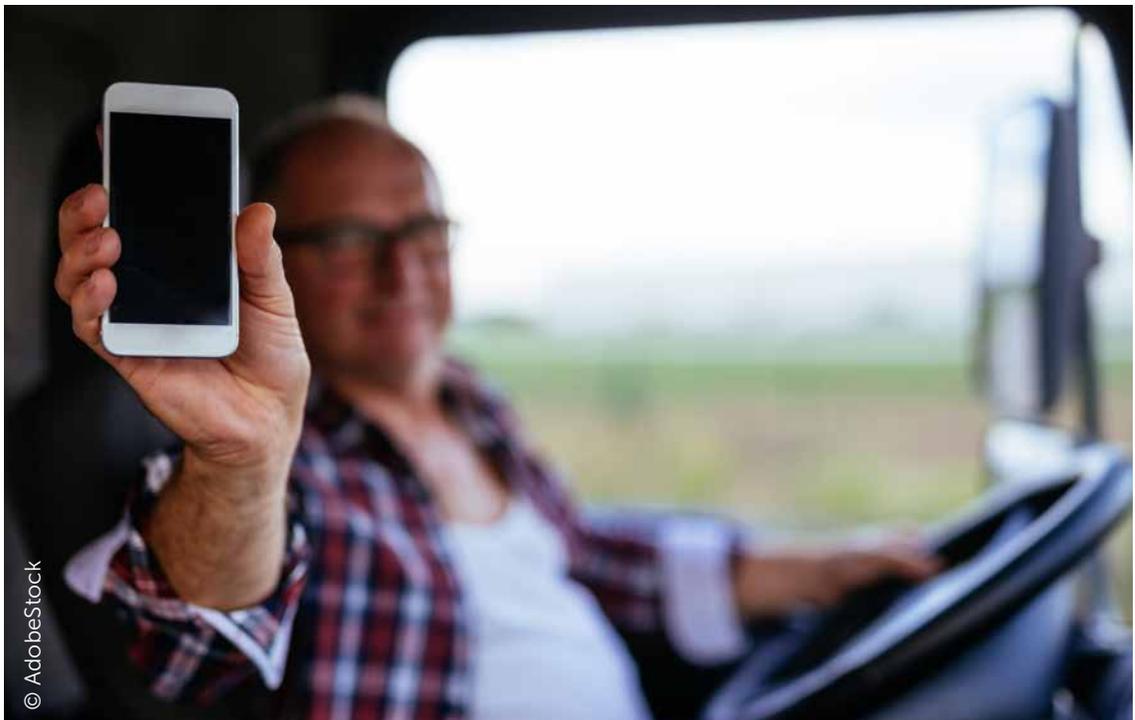
2. « La Fontaine online » pour les travailleurs

Les travailleurs accèdent automatiquement à la plateforme à l'aide de leur carte d'identité électronique ou de l'application ITSME. Grâce au manuel, ils peuvent utiliser la plateforme numérique sans problème.

Si vous cliquez sur « travailleur », vous pouvez accéder à votre dossier personnel et à vos informations personnelles relatives aux avantages sociaux auxquels vous avez droit :

- Jours de repos compensatoire demandés et payés
- Assurance hospitalisation
- Primes de fin d'année et primes syndicales

Vous souhaitez en savoir plus sur la plateforme « La Fontaine online » ? Contactez le Fonds Social par téléphone au **02 213 14 16** ou par e-mail à l'adresse info@fonds127.be.



3.6

Soutien RH sur mesure

Une politique professionnelle en matière de ressources humaines est de la plus haute importance pour préparer les entreprises à l'avenir. De plus en plus d'entreprises se concentrent sur l'employabilité, la rétention et une politique du personnel tenant compte de l'âge afin de maintenir les travailleurs en bonne santé et satisfaits le plus longtemps possible. Elles évitent ainsi que des connaissances, une expérience et des compétences précieuses ne quittent l'entreprise et veillent à ce que leurs travailleurs acquièrent de l'expérience et restent motivés.

Communication ciblée

Étant donné que les nombreuses petites PME du secteur ont peu de temps à consacrer à une politique RH réfléchie, le Fonds Social souhaite leur fournir un accompagnement et un soutien ciblés à cet égard. Le secteur partage des informations et des outils RH par le biais des canaux de communication suivants :

- Le site web www.fonds127.be
- Les réseaux sociaux : le Fonds Social est actif sur Facebook, Instagram et LinkedIn sous le nom @fonds127.be
- Les newsletters mensuelles (par e-mail) destinées aux employeurs et au personnel RH

Les services de la conseillère en ressources humaines sont **gratuits**.

Vous êtes un employeur ou un collaborateur RH dans le secteur et vous ne recevez pas encore la newsletter mensuelle ? Contactez-nous à l'adresse info@fonds127.be.





Fonds Social pour le Commerce de Combustibles

www.fonds127.be

Entre le moment où cette brochure est publiée et celui où vous la lisez, certaines informations ne sont peut-être déjà plus d'actualité. C'est pourquoi nous vous conseillons de consulter régulièrement notre site www.fonds127.be. Vous y trouverez les informations les plus récentes sur les avantages sociaux et leurs modalités d'octroi. Vous pouvez également y télécharger les différents formulaires de demande.

Fonds 127

Fonds Social pour le Commerce de Combustibles

Rue Léon Lepage 4 - 1000 Bruxelles

02 213 14 16 | 02 213 14 17

info@fonds127.be | www.fonds127.be

Suivez-nous aussi sur Facebook,
Instagram et LinkedIn

[@fonds127.be](https://www.instagram.com/fonds127.be)

