

# **BROCHURE 2020**

LIBERTÉ ET SOLIDARITÉ



**MA LIBERTÉ,  
MON SYNDICAT**



[www.slfp-poste.eu](http://www.slfp-poste.eu) • [poste@slfp.eu](mailto:poste@slfp.eu)

- 1** Couverture
- 2** Sommaire
- 3** Edito
- 4** Contact
- 6** Congés
- 7** Congés
- 8** Congés
- 9** Congés
- 10** Congés
- 11** Congés
- 12** Congés
- 13** Congés de maternité
- 14** Interruption de carrière
- 15** Interruption de carrière
- 16** Interruption de carrière thématique
- 17** Interruption de fin de carrière
- 18** Interruption de carrière ordinaire - demandes
- 19** Traitements – principes
- 20** Allocations
- 21** Allocations
- 22** Allocations
- 23** Allocations
- 24** Allocations
- 25** Allocations
- 26** Prestations du personnel
- 27** Prestations du personnel
- 28** Prestations du personnel
- 29** Jours de maladie statutaires
- 30** Jours de maladie contractuels
- 31** Procédure en cas de maladie - principes

- 32** Procédure en cas de maladie - contrôle médical
- 34** Procédure en cas de maladie - irrégularités
- 35** Procédure en cas de maladie - résultat du contrôle médical
- 36** Congé pour prestations réduites en cas de maladie
- 37** Malade en service
- 38** Accident de travail - définition
- 39** Accident de travail - déclaration
- 40** Accident de travail - frais médicaux - Consolidation
- 41** Accident de travail - Congé pour prestations réduites
- 42** Régime disciplinaire
- 43** Entretiens avec votre responsable
- 44** Travail lors de températures extrêmes
- 45** Lunettes d'ordinateur, chaussures orthopédiques, assistance juridique
- 46** Sortes d'incidents et services compétents
- 47** Avantages ACTISOC
- 48** Avantages PENSOC
- 49** Délais légaux de préavis
- 50** Cotisations et avantages SLFP
- 51** Calendrier

E.R. : Paul Herregodts  
(Président SLFP-Poste)  
Galerie du Centre Bloc 2 n° 244  
1000 Bruxelles



Le SLFP (Syndicat Libre de la Fonction Publique) groupe Poste, défend avec acharnement les intérêts de tous les membres du personnel de bpost & Filiales, indépendamment de leur niveau, leur fonction ou leur statut (statutaire, contractuel barémique ou autre).

Notre organisation est représentative et siège dans tous les organes de négociation et de concertation de bpost.

L'objectif de cette brochure est de vous aider à comprendre vos droits et obligations en tant qu'employé de bpost. Je vous invite aussi à consulter notre site web, afin d'être informé de l'évolution constante de notre entreprise. Vous pouvez aussi vous inscrire à notre newsletter (voir ci-dessous).

N'hésitez surtout pas à nous contacter. Nous sommes là pour vous!

Bien cordialement

**Paul Herregodts**  
Président National a.i.

Vous pouvez en tant que membre vous inscrire à la newsletter du SLFP-Poste. Envoyez-nous votre nom, numéro de matricule et adresse mail à [newsletter-post@slfp.eu](mailto:newsletter-post@slfp.eu).

En plus d'une info mensuelle qui paraît après la Commission Paritaire, cette newsletter sera aussi publiée en cas d'informations importantes et urgentes.



**Toute l'information dans cette brochure concerne les règles en application au moment de la publication et est sous réserve des modifications. Pour plus d'informations, vous pouvez contacter nos services.**

**SECRETARIAT NATIONAL SLFP GROUPE POSTE**

[www.slfp.eu/poste](http://www.slfp.eu/poste)

Galerie du Centre, 244 bloc 2 • 1000 Bruxelles  
tél 02/223 00 20 • [poste@slfp.eu](mailto:poste@slfp.eu)

**DÉLÉGUÉS DE SECTEUR**

**DANNY VANHEE** (Bruxelles)

T. 0476/250.292

[danny.vanhee@vsoa.eu](mailto:danny.vanhee@vsoa.eu)

**BENOÎT DESMET** (Brabant wallon - CTI Fleurus - Bureau régional FM)

T. 0495/824.629

[benoit.desmet@slfp.eu](mailto:benoit.desmet@slfp.eu)

**STEPHANE ROBSON**

(Hainaut : Charleroi - Mons - La Louvière - Beaumont - Philippeville - Fleurus)

T. 0497/145.917

[stephane.robson@slfp.eu](mailto:stephane.robson@slfp.eu)

**DIDIER OBCHITTE**

(Namur-Dinant - Brabant Wallon : Wavre - Nivelles - Braine-l'Alleud - Jodoigne)

T. 0495/607.452

[didier.obchitte@slfp.eu](mailto:didier.obchitte@slfp.eu)

**FRANCIS DESSART** (Liège – Liège X)

T. 0485/608.077

[francis.dessart@slfp.eu](mailto:francis.dessart@slfp.eu)

**ROBERT SIKIVIE** (Liège - Luxembourg - Zone Germanophone)

T. 0474/442.165

[robert.sikivie@slfp.eu](mailto:robert.sikivie@slfp.eu)

**VINCENT DELCROIX** (Luxembourg - Dinant)

T. 0495/681.492

[vincent.delcroix@slfp.eu](mailto:vincent.delcroix@slfp.eu)

**LAURENT NULLUY** (Liège)

T. 0498/561.356 • [laurent.nulluy@slfp.eu](mailto:laurent.nulluy@slfp.eu)

**MIGUEL ROMAN MARTIN** (Hainaut : Ath - Tournai - Mouscron)

T. 0475/960.245 • [miguel.romanmartin@slfp.eu](mailto:miguel.romanmartin@slfp.eu)

**THOMAS THEMANS** (Mons – CTI Fleurus)

T. 0498/562.398

[thomas.themans@slfp.eu](mailto:thomas.themans@slfp.eu)

**DIRK DE CLERCQ** (NSC Brussels X + BPI/ Brussels Airport - VAS Factory)

T. 0473/477.428

[dirk.declercq@vsoa.eu](mailto:dirk.declercq@vsoa.eu)

**IRIS VANCUTSEM** (Services centraux)

T. 0476/92 03 39

[iris.vancutsem@vsoa.eu](mailto:iris.vancutsem@vsoa.eu)

*Toutes les informations de cette brochure concernant les règles applicables au moment de l'impression, et sont sujettes à changement. Pour plus d'informations, veuillez contacter nos services.*



## CONGÉS DE VACANCES ANNUELLES

Le congé légal est un droit – et aussi une obligation – de prendre des périodes de vacances. Vous ne pouvez pas reporter le reliquat à l'année d'après (ils peuvent dans certains cas être payés).

En tant que membre du personnel **statutaire** vous disposez de max 24 jours de congés légaux pour l'année en cours et en prestations temps plein. Le nombre de jours est calculé sur base des prestations de l'année en cours.

En tant que membre du personnel **contractuel** vous disposez de 20 jours de congés légaux, calculés sur base de vos prestations de l'année précédente et tenant compte de vos prestations au moment de la prise de congé.

Pour avoir droit à ce congé, vous devez avoir travaillé pour bpost ou un autre employeur du secteur privé l'année précédente.

Dans ce cas, il faut envoyer une attestation de vacances de votre employeur précédent au HRCC.

## CONGÉ EXTRA LEGAL

- Jours selon l'âge (statutaires)  
 $>45\text{ans} = +1\text{j}$ ;  $>50\text{ans} = +2\text{j}$ ;  $>60\text{ans} = 2\text{j}+1\text{j/an}$
- 3 jours en remplacement des 2/11, 15/11, 26/12 (statutaires, contractuels)
- Jour de fête locale : 0.5 jour (statutaires) ou 1 jour (contractuels)
- Réduction de temps de travail : 3 jours pour statutaire/contractuel ou 1 jour pour les mandataires
- 2 jours additionnels pour les auxiliaires DA (CCT)
- Max 6 jours attribués aux collaborateurs "agiles" chez MSO ou qui ont comme BUT l'équipe d'intervention chez Retail, indépendamment du statut
- 2 jours liés à l'agilité du samedi systématique ; 1 jour ou 0.5 jour lié à l'agilité du samedi occasionnel, indépendamment du statut
- Possibilité de jours supplémentaires pour certains collaborateurs d'ICT, indépendamment du statut

### ATTENTION !

Si votre régime de travail change dans le courant de l'année, vos congés extra-légaux seront recalculés.

## VACANCES JEUNES / VACANCES SENIORS

Ces vacances vous donnent la possibilité de prendre 4 semaines de vacances légales lorsque vous avez un droit incomplet à des jours de congé légal payés. Vous ne pouvez prendre ces jours de vacances qu'après épuisement des jours de vacances légales, que par périodes consécutives ou non de demi-jours ou de jours complets. Ces jours ne sont pas payés par bpost mais donnent droit à une allocation de l'ONEM qui s'élève à 65% de votre salaire normal brut plafonné.

Pour bénéficier d'un congé vacances jeunes, vous devez :

- avoir envoyé vos attestations de vacances au HRCC lors de votre recrutement
- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31/12 de l'exercice de vacances
- avoir terminé/arrêté vos études au cours de l'exercice de vacances
- avoir travaillé en tant que salarié au cours de l'exercice de vacances pendant au moins 1 mois et pouvoir justifier au moins 13 jours de travail

Pour bénéficier d'un congé senior, vous devez :

- être sous contrat de travail pendant l'année de vacances
- avoir atteint l'âge de 50 ans au moins au 31/12 de l'exercice de vacances
- ne pas avoir droit à 4 semaines complètes de vacances rémunérées après une période de chômage ou d'invalidité.

## VACANCES SUPPLÉMENTAIRES (contractuel)

Les vacances supplémentaires donnent la possibilité de prendre 4 semaines de vacances durant la 1ère année de travail en cas de reprise d'une activité professionnelle.

Vous pouvez prendre des jours de vacances supplémentaires uniquement lorsque tous vos éventuels jours de vacances légaux sont épuisés et avant de prendre d'autres types de congés. Vous pouvez les prendre par jour ou par période de plusieurs jours, durant l'année calendrier en cours et au plus tôt à partir de la dernière semaine de la période de démarrage de 3 mois.

Afin de vous assurer de conserver vos revenus lorsque vous prenez vos vacances supplémentaires, vous recevez une « indemnité de vacances pour vacances supplémentaires » égale à votre salaire brut habituel. Cette indemnité de vacances sera alors déduite de votre double pécule de vacances pour l'année suivante ou les années suivantes ou de votre indemnité de vacances de départ.

Vous n'êtes pas obligé de prendre ces vacances jeunes/seniors/supplémentaires.

### CONGÉ NON-PAYÉ (contractuel)

Le congé sans solde est un système qui autorise d'être absent sous certaines conditions lorsque vous ne pouvez pas demander de congés légaux, de vacances jeunes, vacances séniors ou vacances supplémentaires.

Conditions :

- ne pas avoir droit durant l'année calendrier en cours à du congé légal, du congé jeune, du congé senior ou des vacances supplémentaires
- n'avoir exécuté aucune prestation durant la précédente année calendrier
- vous devez avoir reçu l'accord de votre chef immédiat
- vous devez rédiger une déclaration vous informant de l'exception qui a été accordée et des conséquences financières.

Vous avez la possibilité de vous absenter pour une période maximale de 10 jours ouvrables (consécutifs ou non consécutifs).

### CONGÉ ÉPARGNE-PENSION

Les congés épargne-pension peuvent être épargnés et pris à partir du 50ème anniversaire. Dans des cas exceptionnels et avec autorisation préalable on peut solliciter ces jours même avant l'âge de 50 ans.

Si vous êtes statutaire vous pouvez recevoir ces jours en convertissant vos jours de quota maladie (max 3j/an) et/ou vos congés extra-légaux (max 3j/an).

### JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

Les jours fériés légaux sont des jours de congé imposés par la loi.

Nouvel An (01/01)	Fête nationale (21/07)
Lundi de Pâques	Assomption (15/08)
Fête du travail (01/05)	Toussaint (01/11)
Ascension	Armistice (11/11)
Lundi de Pentecôte	Noël (25/12)

Les jours fériés légaux qui tombent un dimanche ou un jour normal d'inactivité sont appelés **jours fériés légaux libres**. Ils sont à prendre à votre convenance.

### MODALITÉS POUR LA DEMANDE ET L'AUTORISATION DU CONGÉ

Le congé doit être sollicité suivant les procédures prévues et avec l'application prévue (pc, app, feuille de congé). C'est le chef immédiat qui est compétent pour l'approbation du congé. A défaut de refus ou d'approbation par le chef immédiat **dans un délai de 7 jours calendrier** après la demande, le congé est considéré comme approuvé.

Le chef immédiat ne peut annuler un congé ou un repos accordé plus de 24 h avant le début du congé, sauf accord explicite du collaborateur et paiement de l'allocation de rappel en service.

### CONGÉ DE RÔLE

Le congé de rôle offre la possibilité de fixer 3 semaines consécutives de vacances annuelles par an qui ne peuvent être supprimées.

Un congé de rôle est fixé après l'affichage définitif. Vous pouvez également prendre un congé de rôle par jour.

Pour bénéficier de congé de rôle vous devez avoir travaillé au moins 1 jour entre le 1er janvier et la date de début de votre congé.

Vous pouvez demander du congé de rôle 2x par an. Chaque demande peut reprendre une ou plusieurs périodes de congé de rôle.

Nombre de jours par période :

- Vous demandez minimum 75% de vos congés annuels en congé de rôle.
- Minimum 25% (ou le % repris sur le tableau de correction) de votre congé de rôle doit être pris avant le 31/05. Les jours restants seront pris entre le 01/06 et le 31/12.
- Vous pouvez demander votre congé de rôle par jour ou par semaine complète commençant le lundi (ou le dimanche pour les services LS)
- Vous pouvez demander une journée de congé supplémentaire avant ou après votre congé de rôle. Si la demande par semaine est approuvée, le congé accompagnant par jour est également approuvé.

Si vous avez des enfants scolarisés, vous avez la priorité une fois par an lors de l'octroi d'une période de congé de rôle pour une des périodes de vacances scolaires. Le congé de rôle est d'abord accordé par semaine complète, puis par jour. Pour un congé de rôle pour un jour de pont, vous obtenez une priorité une fois par année en fonction de votre ancienneté.



## ORDRE DE PRIORITÉ LORS DE LA PRISE DE CONGÉ ET DE REPOS

Prior.	Type de congé et de repos
1	Le repos obligé pour le travail du dimanche ou d'un jour férié qui coïncide avec un dimanche
2	Le repos obtenu pour toutes les prestations supplémentaires effectuées par les membres du personnel en interruption de carrière à temps partiel
3	Un maximum de 4 ou 5 jours de congé annuel reporté jusqu'au 01/04 de l'année calendrier suivante suite à des raisons exceptionnelles
4	Les jours de congé légal de l'année en cours
5	Les jours fériés légaux libres de l'année en cours
6	Les jours de congé extra-légal de l'année en cours
7	Le repos pour le dépassement de tâche qui doit être pris avant la fin de la période de référence (01/10-30/09)
8	Le repos pour le travail supplémentaire de type C (&D) qui doit être pris avant la fin de période de référence (01/10-30/09)
9	Régime spécial pour le repos pour travail supplémentaire de type C (&D) et les prestations le dimanche et les jours fériés effectuées jusqu'au 31/12 et qui ne doit pas être pris avant la fin de la période de référence (01/10-30/09) = compteur sans limite
10	Les jours de congé épargne-pension

## CONGÉS IMPOSÉS

Les jours de congé légaux obligatoires de l'année en cours ne peuvent jamais être imposés en fonction de l'organisation.

## CONGÉ EXCEPTIONNEL

Vous pouvez vous absenter du travail pour raisons impérieuses si votre présence est exigée à la maison (maladie d'un enfant ou du partenaire\*, maladie, accident ou hospitalisation d'un membre de la famille du 1er degré de parenté ou d'alliance de parenté ou d'alliance qui n'habite pas sous le même toit, dommage matériel grave, etc.). Vous avez droit à max 10 jours par an, mais seuls les 2 premiers jours sont rémunérés (contractuels non barémiques = 10 jours non rémunérés).

Le congé exceptionnel doit être demandé le plus rapidement possible et au plus tard avant le début de vos prestations. Il ne peut être refusé. Il peut être pris par demi-jour ou par jour entier.

## CONGÉ DE CIRCONSTANCE

Lors de certains événements familiaux, vous pouvez être absent du travail.

Raisons	Jours ouvrables
Mariage du collaborateur	<b>2</b>
Mariage d'un enfant/petit-enfant/frère/sœur/père/mère du collaborateur ou de son partenaire*	<b>1</b>
Décès du partenaire* ou d'un parent ou allié au 1er degré** (pour l'agent non-barémique = 3 jours)	<b>4 (3)</b>
Décès d'un parent ou allié d'un degré quelconque habitant sous le même toit que le collaborateur	<b>2</b>
Décès d'un parent ou allié au 2ème degré ***de parenté ou d'alliance n'habitant pas sous le même toit que le collaborateur	<b>1</b>
Les fêtes religieuses ou philosophiques comme le baptême, la première communion, la communion solennelle, la fête laïque, ..., l'ordination ou l'entrée au couvent d'un enfant du collaborateur ou du partenaire*	<b>1</b>

La durée des jours de congé de circonstance est réduite proportionnellement à votre régime de travail. Vous n'avez pas droit au congé de circonstance si, le jour de l'événement ou au plus tard 5 jours ouvrables après celui-ci vous êtes absent pour maladie ou accident, interruption de carrière, congé sans solde, ...

## CONGE DE PATERNITE - CONGE DE NAISSANCE POUR CO-PARENT

Vous avez droit à 10 jours ouvrables de congé de paternité que vous devez prendre par jour entier dans un délai de 4 mois à partir de la date de naissance de l'enfant (idem pour naissances multiples). Les 3 premiers jours sont payés par bpost à 100%. Si vous êtes statutaires, bpost vous paie votre traitement à 82% du salaire normal brut. Si vous êtes contractuel, la mutualité vous paie un revenu de remplacement à 82% de votre salaire brut plafonné.

## CONGE D'ADOPTION – CONGE D'ACCUEIL

Depuis le 1er janvier 2019, la période du congé d'adoption a été prolongée et le congé d'accueil a été introduit.

Pour plus d'informations, veuillez contacter notre secrétariat national.

\* *partenaire = conjoint/conjointe ou cohabitant légal*

\*\* *parent ou allié au 1er degré = e.a. parents et enfants*

\*\*\* *parent ou allié au 2ème degré = e.a. frères/sœurs, grands-parents, petits-enfants*

## CONGÉS POUR PRESTATIONS RÉDUITES

Ce congé permet au collaborateur de réduire ses prestations et de travailler temporairement à temps partiel sans devoir en justifier le motif.

Vous pouvez réduire vos prestations à mi-temps (3h48 par jour, 2 ou 3 jours par semaine, 1 semaine sur 2, 2 semaines sur 4); ¾ temps (une semaine sur 4) ou 4/5ème (1 jour par semaine ou 1 semaine sur 5).

Le congé doit être demandé au plus tard 1 mois à l'avance.

Le congé doit être pris pour une période minimale de 3 mois (pour une période d'au moins 4 mois si un des mois de juin, juillet ou août sont compris dans la période de demande).

Il n'y a pas de durée maximum prévue.

Il est soumis à la bonne organisation du service.

En cas de prestations à temps partiel, votre salaire est recalculé au prorata des prestations réelles. Cela conduit à un recalcul de vos congés et peut avoir des conséquences sur l'octroi de certains avantages.

## CONGÉ SANS SOLDE

Le congé sans solde est une absence légale mais non rémunérée.

Pour pouvoir bénéficier d'un congé sans solde, vous devez être statutaire ou contractuel sous contrat de travail à durée indéterminée et devez avoir une ancienneté d'entreprise d'au moins 2 ans.

Les périodes de congé sans solde ne sont pas assimilées à des périodes de prestations.

Le congé doit être demandé au plus tard 1 mois à l'avance.

Le congé sans solde peut être pris pour une période de minimum 1 mois et de 15 mois maximum (entre le 1er juin et le 30 septembre, la durée du congé sans solde ne peut être inférieure à 3 mois).

Des prolongations peuvent être accordées sans pour autant que la période de congé sans solde puisse dépasser un maximum de 15 mois par période de 5 ans. La première période de 5 ans débute au 1er jour de la première période de congé sans solde demandée. Au terme de ces 5 ans débute une nouvelle période de 5 ans durant laquelle maximum 15 mois de congé sans solde consécutifs ou non peuvent être demandés.

Pendant le congé sans solde, vous pouvez démarrer ou développer une activité d'indépendant ou travailler comme salarié chez un autre employeur.

## REPOS DE MATERNITE (ou repos d'accouchement)

Le repos de maternité dure 15 semaines ou 19 semaines en cas d'une naissance multiple.

De cette période, vous êtes obligée de prendre une semaine (et max 6 semaines) avant la date prévue de l'accouchement comme «repos prénatal».

Le repos postnatal obligatoire (après l'accouchement) est d'au moins 9 semaines. Les périodes que vous n'avez pas prises avant l'accouchement peuvent être prises après l'accouchement ; les 2 dernières semaines peuvent être converties en jours de repos prénatal. En cas d'hospitalisation de l'enfant, des règles spéciales sont appliquées.

### Conditions de travail durant la grossesse

Si vous êtes enceinte, vous ne pouvez pas :

- travailler plus de 7h36 par jour et 38h par semaine
- exécuter des tâches qui pourraient affecter votre sécurité, votre santé et/ou celle de votre enfant
- porter des charges durant les trois derniers mois de la grossesse.

Si vous ne pouvez pas travailler en respectant ces conditions, contactez le HRCC.

### Avantages

Vous avez le droit de vous absenter le temps nécessaire aux examens prénatals à condition que ceux-ci ne puissent pas avoir lieu en-dehors des heures de travail.

Pour recevoir une allocation de naissance (à partir du 6ème mois de grossesse) ou les allocations familiales, vous devez introduire une demande d'allocation de naissance auprès des services de FAMIFED.

Vous pouvez également obtenir une prime de 150€ auprès d'Actisoc.

Vous pouvez également recevoir une prime du SLFP.

### Quand et comment notifier votre grossesse ?

Mettez votre chef immédiat au courant aussi vite que possible de votre grossesse. A partir de ce moment, vous bénéficiez d'une protection en tant que "collaboratrice enceinte"

Lorsque vous entrez en repos de maternité, vous devez en informer votre supérieur immédiat (local) ou le HRCC (services centraux) par téléphone et envoyer un certificat médical (pour toute la période) au HRCC.

### Rémunération pendant le repos de maternité

Si vous êtes statutaire, vous continuerez à être payée par bpost.

Si vous êtes contractuelle, les indemnités de maternité sont prises en charge par la mutualité dès le premier jour. Pendant les 30 premiers jours, vous recevez 82% de votre salaire. À partir du 31e jour, vous recevez 75% du salaire plafonné.

L'interruption de carrière est (en principe) un droit pour tous les employés, dans la mesure où ils répondent aux conditions définies. Les périodes d'interruption de carrière sont toujours assimilées à des périodes d'activité de service.

La prise d'**une interruption de carrière à temps plein** (sans régime spécifique) pendant **plus de 6 mois** sur une période de 12 mois, entraîne la vacance de l'emploi et le membre du personnel est placé "hors organisation".

À l'exception des fonctions spécialisées, l'interruption de carrière à temps partiel n'entraîne pas de vacance du poste.

### A) L'INTERRUPTION DE CARRIÈRE ORDINAIRE

Un minimum de 3 mois et un maximum de 60 mois d'interruption de carrière à plein temps peuvent être pris pendant toute la carrière.

Un minimum de 3 mois et un maximum de 60 mois d'interruption de carrière à temps partiel (mi-temps ou 4/5ème) peuvent être pris pendant toute la carrière.

La durée minimale durant la période de vacances (Juin - Septembre) est de 4 mois

### B) LA FIN DE CARRIÈRE À PARTIR DE 55 ANS

À partir de 55 ans, vous pouvez bénéficier d'une interruption de carrière à temps partiel illimitée (mi-temps ou 4/5ème) jusqu'à l'âge de la retraite. Si vous pouvez prouver 28 années de carrière complètes, la pause de fin de carrière de 4/5ème peut être prise à partir de 50 ans.

### LES RÉGIMES POSSIBLES

Les **régimes mi-temps** peuvent être pris comme suit:

- 1/2 jour libre par jour
- 2 ou 3 jours libres par semaine, répartis sur deux semaines
- une semaine libre sur deux
- deux semaines libres sur quatre

Les régimes **4/5ème** peuvent être pris avec un jour de repos par semaine ou une semaine libre sur cinq.

Au cours de leur carrière, les membres du personnel peuvent épuiser **TOUS** les régimes auxquels ils peuvent prétendre. **Vous pouvez donc cumuler comme suit:**

- une pause carrière complète ordinaire
- une pause carrière à temps partiel ordinaire
- une interruption de fin de carrière

Ceci ne prend pas en compte le congé thématique (congé parental, congé pour assistance médicale, congé palliatif).

En principe, ceux-ci peuvent être pris de manière illimitée, selon le cas et les conditions.

### ACTIVITÉ D'INDÉPENDANT

Si une activité d'indépendant est exercée, elle peut être combinée seulement avec les allocations d'interruption de l'ONEM pour l'interruption de carrière TEMPS PLEIN.

En règle générale, on ne peut combiner aucune allocation d'interruption à **temps partiel** avec une activité d'indépendant. L'interruption de carrière à **plein temps** peut être demandée mais les allocations d'interruption de l'ONEM ne peuvent être cumulés qu'avec les revenus provenant d'une activité d'indépendant si cette activité a déjà été exercée pendant au moins 12 mois avant l'interruption et ce pendant une période de **maximum 12 mois**.

### ALLOCATIONS FAMILIALES

Le droit aux allocations familiales est conservé pendant la période d'interruption de carrière, sauf en cas de perte du droit aux allocations d'interruption de carrière complète.

### PENSION

Les 12 premiers mois d'interruption de carrière sont validés d'office pour le calcul de la pension.

Si vous recevez des allocations familiales pour un enfant de moins de 6 ans, les 24 mois suivants seront également validés d'office. Les autres périodes peuvent être validées avec régularisation.



## CONGÉ PARENTAL (pour s'occuper d'un enfant)

Vous devez être le père ou la mère – le cas échéant adoptif – de l'enfant pour lequel le congé est demandé et votre enfant ne doit pas avoir atteint l'âge de 12 ans à la date de démarrage du congé.  
(L'âge est porté à 21 ans si votre enfant souffre d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66% ou s'il souffre d'une affection pour laquelle 4 points sont reconnus)

Lors d'une naissance multiple, le congé parental peut être accordé pour chaque enfant  
Vous devez introduire une demande de congé parental 2 mois à l'avance (sauf si elle est lié à une période de congé de maternité), comme suit :

- Temps plein Max 4 mois en 4 périodes de 1 mois\*
- Mi-temps Max 8 mois en 4 périodes de 2 mois\*
- 4/5e Max 20 mois en 4 périodes de 5 mois\*

\*Vous pouvez combiner ces différentes périodes jusqu'à max 4 périodes.

## CONGÉ POUR ASSISTANCE MÉDICALE

Ce congé a pour but de suspendre ou réduire vos prestations afin de fournir une assistance à un membre du ménage ou de votre famille gravement malade pour lequel le médecin juge qu'une assistance est nécessaire.  
On applique pour ce congé une procédure de demande accélérée (le dernier jour ouvrable à l'avance).

Vous pouvez prendre un congé à temps plein (max 12 mois) ou à temps partiel (max 24 mois) par patient. Si vous êtes un parent célibataire et que vous le prenez pour un enfant de moins de 16 ans, ces délais sont doublés.  
Pour l'hospitalisation d'un enfant, vous pouvez prendre ce congé à temps plein pendant une semaine, prolongeable d'une semaine.

## CONGÉ PALLIATIF

Il s'agit d'un congé thématique pour assister ou dispenser des soins à une personne souffrant d'une maladie incurable et qui se trouve en phase terminale.  
On applique pour ce congé une procédure de demande accélérée (le dernier jour ouvrable à l'avance). Vous pouvez prendre un congé à temps plein ou à temps partiel pour un mois, prolongeable d'un mois.

## Rémunération

Suite aux prestations réduites, votre salaire sera recalculé au prorata de la prestation réelle. Cela peut conduire à un recalcule de vos congés et peut avoir des conséquences sur l'octroi de certains avantages.  
Vous pouvez bénéficier d'une intervention de l'ONEM pour une pause-carrière thématique. Pour une assistance médicale/un congé palliatif, vous devrez fournir un certificat médical préalable !

## RÈGLES SPÉCIFIQUES POUR LA DURÉE DE LA CCT 2019-2020

(statutaires, contractuels barémiques et auxiliaires)

## AGENT DE POSTE DISTRIBUTEUR/ COLLECT ET EMPLOYÉS DE NUIT

Les agents de poste distributeurs, les agents des poste Collect et les employés de nuit ayant au moins 10 ans d'ancienneté peuvent postuler à un régime de fin de carrière à mi-temps à partir de **55 ans**.  
Ils peuvent seulement entrer dans le régime «2 jours/3 jours».  
Ils reçoivent une allocation\* supplémentaire de bpost de 324,73 € bruts par mois, et une validation maximale (jusqu'à 72 mois) pour la pension.  
Ils doivent rester dans ce système jusqu'à leur retraite et doivent signer une déclaration d'engagement à cet effet.

## AUTRES MEMBRES DU PERSONNEL

Les autres membres du personnel ayant au moins 10 ans d'ancienneté peuvent postuler à un régime de fin de carrière à mi-temps à partir de **57 ans**. Ils reçoivent une allocation supplémentaire \* de 30% ou 40% de l'allocation de l'ONEM et une validation (jusqu'à 48 mois) de la pension.

## TOUT LE PERSONNEL

Les gens qui prennent un système « fin de carrière – CCT » avec allocation supplémentaire de bpost doivent rester dans ce système jusqu'à leur retraite et doivent signer une déclaration d'engagement à cet effet. Les agents avec une « carrière mixte » doivent terminer leurs prestations à mi-temps quand ils remplissent les conditions de pension dans tous les régimes qui sont d'application.

L'allocation supplémentaire de bpost est liée au présentéisme.

Cela signifie que les jours d'absence pour cause de maladie, vous n'avez pas droit à cette allocation.

## REMARQUE

Ce régime de fin de carrière s'applique à condition qu'aucune modification de la loi n'ait pour effet de modifier les conditions d'affiliation à l'interruption de carrière en fin de carrière conformément aux dispositions légales.

**VOULEZ-VOUS PLUS D'INFO ET UN CALCUL DE SALAIRE ?  
VEUILLEZ CONTACTER NOS SERVICES POUR UNE ESTIMATION**

## LES DÉLAIS D'INTRODUCTION

Les régimes ordinaires doivent en principe être demandés le dernier jour ouvrable du 3ème mois précédant le mois du début du congé.

Les régimes de fin de carrière à mi-temps « CCT 2019-2020 » doivent être demandés pendant la durée de la CCT !

Pour les régimes de fin de carrière à mi-temps « CCT », **un formulaire d'engagement** doit également être signé, dans lequel on indique qu'on :

- a) doit rester dans ce régime
- b) doit prendre sa retraite aussi tôt que possible.

## DOCUMENTS NÉCESSAIRES

Vous devez demander votre interruption de carrière/votre congé thématique à l'aide d'un document spécifique bpost. Vous pouvez l'obtenir auprès de votre responsable.

Par la suite, bpost vous renverra un document **ONEM C61-OB** dûment complété avec lequel vous pourrez demander les allocations d'interruption de carrière. Vous devez compléter ce document et l'envoyer le plus rapidement possible (en envoi recommandé) aux services de l'ONEM. L'introduction tardive de ces documents à l'ONEM peut avoir comme conséquence que vous ne receviez pas vos allocations pour une certaine période !

Attention : pour le congé pour assistance médicale et le congé palliatif, vous devez au préalable faire compléter une déclaration par le médecin traitant du patient sur le formulaire de l'ONEM C61-OB.

Plus d'infos sur [www.onem.be](http://www.onem.be)

## TRAITEMENT MENSUEL

Le salaire mensuel est calculé sur base des prestations et des absences rémunérées et à 1/12e du salaire annuel. Le salaire annuel brut pour les agents qui bénéficient des évolutions barémiques = le salaire annuel selon le barème et l'ancienneté pécuniaire à 100% x index.

Sur le salaire brut, des déductions légales et réglementaires sont prélevées par l'ONSS, précompte professionnelle, déductions personnelles (comme l'intervention personnelle dans les chèques-repas).

Le montant net est payé à la fin du mois relatif aux prestations.

## BONUS A L'EMPLOI

Le bonus à l'emploi est une réduction de la cotisation personnelle de sécurité sociale, les employés à bas salaire gardent alors un salaire net plus élevé sans que leur salaire brut soit augmenté.

Le bonus à l'emploi est un montant variable qui diminue au fur et à mesure que la rémunération de référence augmente. En d'autres mots, plus le salaire de référence est élevé, plus la réduction est faible et donc plus le bonus à l'emploi est bas.

Le salaire de référence = le salaire mensuel brut soumis à l'ONSS  
(= *salaire mensuel brut + l'allocation de foyer/résidence + les allocations soumises à l'ONSS, à l'exception de l'allocation de vacances et de la prime de fin d'année*)

Calcul du bonus à l'emploi (en cas de prestations complètes)

Salaire de référence (S)	Montant du bonus à l'emploi
≤ 1.674,49 €	205,65 €
> 1.674,49 € en ≤ 2.611,78 €	205,65 € – [0,2194 x (S – 1.674,49)]
> 2.611,78 €	0 €

Pour un membre du personnel qui ne travaille pas à plein temps, la réduction réelle est calculée sur base des prestations.

## ALLOCATIONS/PRIMES - INDEMNITES

Une allocation et une prime sont imposables. Cela signifie qu'il est nécessaire que bpost impose ces montants à la source. En plus, ils peuvent impacter le bonus à l'emploi (voir ci-dessus)

Une indemnité est une indemnisation pour les frais occasionnés et n'est pas imposable. Sur une indemnisation, il n'y a pas de retenue effectuée.

**INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT DU PERSONNEL**
**a) Transport en commun**

**SNCB** : tous les collaborateurs de bpost qui voyagent en train entre leur domicile et leur lieu de travail voyagent gratuitement.

Ceux qui voyagent en 1<sup>ère</sup> classe paient eux-mêmes la différence de prix entre les classes.

En ce qui concerne les autres moyens de transport (DE LIJN, STIB), les collaborateurs reçoivent un abonnement. Ils n'ont rien à payer eux-mêmes. Pour un abonnement combiné (SNCB + autre moyen de transport) bpost paie 100% du prix total.

**b) Auto, moto, vélomoteur et vélo**

La distance la plus courte entre votre domicile et votre lieu de travail est calculée avec l'outil "ViaMichelin", elle est toujours arrondie vers le bas et doit être d'au moins de 1 km.

- pour le déplacement à l'aide d'un véhicule motorisé, l'indemnité est calculée sur base d'une carte train mensuelle 2<sup>ème</sup> classe pour ce déplacement
- pour le déplacement en vélo, l'indemnité s'élève à 0,22€ le km, pour l'aller-retour
- pour un trajet mixte (véhicule motorisé + vélo), les distances sont calculées et indemnisées séparément.

L'indemnité pour déplacement en vélo est totalement exonérée d'impôt. L'indemnité pour déplacement au moyen d'un véhicule motorisé peut être exonérée du précompte professionnel pour max 400 € par an ou 33,33 € par mois.

La partie exemptée est payée sous le code 4SA1 ; la partie non exemptée restante sous le code 3SA1.

**ALLOCATION POUR UTILISATION DE VOTRE PROPRE VEHICULE**

Si vous devez vous déplacer pour des raisons de service (mission) et utiliser votre véhicule motorisé personnel, vous recevrez une indemnité de 0,3363 € par km pour le voyage aller-retour. La distance est calculée comme décrit ci-dessus. Vous devez avoir souscrit une assurance RC et aviser votre compagnie d'assurance en conséquence.

Ceci s'applique également aux voyages pour un examen médical.

**CHEQUE-REPAS**

Pour les journées effectivement prestées et assimilées :

- montant (CR complet) pour prestations  $\geq 3u48 = 8 \text{ €}$  dont 6,66€ d'intervention bpost et 1,34 € d'intervention du membre du personnel
- montant (1/2CR) pour prestations  $< 3u48 = 5 \text{ €}$ , dont 3,46 € d'intervention de bpost et 1,54 € d'intervention du membre du personnel
- les contractuels non-barémiques reçoivent un montant de **7 €** avec 5,46 € d'intervention de bpost et 1,54 € d'intervention du membre du personnel

Ces montants sont versés sur la carte Sodexo le 10 de chaque mois et sont valables 12 mois.

**Indemnité RGPT – adaptation CCT**

L'indemnité RGPT est une indemnité accordée aux membres du personnel qui, pendant l'exercice de leur service, sont exposés aux intempéries, au froid ou à la chaleur et/ou qui ne disposent pas des infrastructures de l'entreprise prévues par le RGPT (Règlement Général pour la Protection du Travail)

**Montants pour les activités Collect & distribution**

Durée	Montant net	Type
3h00 – 3h47	0,80 €	RGPT 1/S
3h48 – 4h36	1,20 €	RGPT 2/M
4h37 – 5h23	1,61 €	RGPT 3/L
5h24 – 7h00	3,61 €	RGPT 4/L
À partir de 7h01	5,63 €	RGPT 5/L

**Montants pour les chauffeurs permis avec C/CE**

Durée	Montant net	Type
3h00 – 3h47	0,80 €	RGPT C/CE 1 - S
3h48 – 4h36	1,20 €	RGPT C/CE 2 - M
4h37 – 5h23	1,24 €	RGPT C/CE 3 - L
5h24 – 7h00	2,65 €	RGPT C/CE 4 - L
7h01 – 7h48	3,61 €	RGPT C/CE 5 - L
7h49 – 8h35	4,69 €	RGPT C/CE 6 – L
A partir de 8h36	6,43 €	RGPT C/CE 7 – L

L'allocation RGPT peut être cumulée avec l'allocation d'entreprise conformément aux règles de cumul applicables.

## ÉCO - CHEQUES

Les Eco-chèques sont attribués aux statutaires (sauf les mandataires), les contractuels barémiques et les auxiliaires. Le montant maximal est de 240 € par an et est en principe payé le 31/01.

Avec les Eco-chèques on peut acheter certains **produits et services écologiques**.

## ALLOCATION POUR LA DISTRIBUTION D'ENVOIS NON ADRESSES

Pour la distribution des ENA non standardisés qui ne sont pas repris dans l'organisation et des faire-parts de décès, **une allocation de 0,01 €** par envoi remis satisfaisant aux conditions est payée.

Les imprimés électoraux tombent sous une autre réglementation.

Il est donc dans votre intérêt que vous teniez quotidiennement compte du nombre et du type d'ENA que vous distribuez.

## ALLOCATION DE PRODUCTIVITÉ - MSO

Les collaborateurs distributeurs au sein de Collect&Distribution peuvent recevoir une allocation de 10 € par unité si le compteur de charge de travail montre que les volumes (paquets, ENA, lettres...) réels qu'ils ont réalisés sont supérieurs aux volumes de référence pendant la période de référence de l'organisation.

## ALLOCATION DE NUIT

- L'allocation de nuit s'élève à 20,10€ par jour pour un service complet qui se termine à 22h ou après et pour un service qui débute à 4h du matin ou avant.
- Elle s'élève à 2,64 € par heure pour la durée totale d'une utilisation effective dans le cas d'un service incomplet qui se termine à 22h ou après ou commence à 4h du matin ou avant.
- Elle s'élève à 2,64 € pour un service à temps plein ou à temps partiel qui commence entre 04h01 et 05h00.

*Si vous devez assurer un dépassement de tâche entre 22 heures et 5 heures du matin, vous recevrez l'allocation horaire pour la durée du dépassement, même si vous recevez déjà le montant pour la journée. Si vous n'assurez seulement qu'une partie du service de nuit, vous recevrez alors le montant horaire de l'indemnité au prorata de la durée réelle d'utilisation.*

## ALLOCATION POUR ABSENCE D'ACCIDENT

bpost encourage les chauffeurs de véhicules postaux (>3 roues) à ne pas commettre de fautes et d'infractions en leur accordant des allocations pour absence d'accident. Cette allocation est liée à un système de **points de pénalité**.

Type	Définition	Points de pénalité
Sans faute	Tiers responsable	0 point de pénalité
Amendes	Amendes pour mauvais stationnement (= à charge du conducteur)	0 point de pénalité
Infraction légère	<ul style="list-style-type: none"> <li>• légère infraction de roulage</li> <li>• accident avec dégâts, sans tiers</li> <li>• utilisation erronée de la carte carburant</li> <li>• perte de la carte carburant ou de la clé</li> <li>• non-fermeture du véhicule</li> </ul>	1 point de pénalité
Infraction grave	<ul style="list-style-type: none"> <li>• grave infraction de roulage</li> <li>• accidents et dégâts avec responsabilité du chauffeur de bpost</li> <li>• dégâts à des véhicules suite à une faute ou une négligence du conducteur (remplissage avec carburant non conforme, etc...)</li> </ul>	2 points de pénalité
Faute lourde*	Fautes manifestement indiscutables : <ul style="list-style-type: none"> <li>• ivresse durant la conduite d'un véhicule postal (constatée après un accident ou non)</li> <li>• répétitivité des infractions graves</li> </ul>	3 points de pénalité

*\*Une faute lourde pourrait impliquer que le préjudice soit mis à charge du membre du personnel.*

L'allocation est payée comme suit chaque trimestre :

- 0 point de pénalité attribué pendant le trimestre = 100% de l'allocation
- 1 point de pénalité attribué pendant le trimestre = 2/3 de l'allocation
- 2 points de pénalité attribués pendant le trimestre = 1/3 de l'allocation
- 3 et plus de points de pénalité attribués pendant le trimestre = pas d'allocation

Le montant de l'allocation varie selon les heures de conduite :

- Moins de 3 h (small) = 1,33 € brut
- De 3h à moins de 5h (medium) = 2,67 € brut
- 5h et plus (large) = 4,05 € brut

Si vous n'avez reçu aucun point de pénalité durant toute l'année et que vous recevez cette allocation, vous pouvez également obtenir une allocation complémentaire.

### ALLOCATION DE CONNAISSANCE DES PRODUITS RETAIL

Si vous exercez une fonction avec des tâches commerciales chez MRS Retail, vous pouvez obtenir une allocation de connaissance des produits. Cela représente **13,02 €** pour des performances de  $\geq 3h48$  et **6,51 €** pour une performance de  $3h48$ . Pour les prestations du samedi, vous recevrez toujours 13,02 € quelle que soit la durée de la prestation.

### ALLOCATION DE BILINGUISME

Si vous travaillez dans un bureau bilingue et êtes en possession du certificat de bilinguisme officiel, vous pouvez bénéficier de l'allocation de bilinguisme. La prime s'élève à **90,63 € brut** par mois.

### FONCTION DE REMPLACEMENT

Si vous exercez une fonction dans une classe de fonction supérieure à la vôtre, vous pouvez bénéficier d'une allocation de remplacement journalière en fonction de votre classe et de la classe d'emploi que vous exercez.

### ALLOCATION DE COACH (pour celui/celle qui accompagne un nouveau venu)

Cette allocation est attribuée si vous prenez la responsabilité de l'accompagnement d'une nouvelle recrue auxiliaire ou intérimaire nouvellement recrutée au sein de MSO ou du réseau Collect & Distribution (coachee). Si la personne coachée est toujours en service chez bpost après deux mois consécutifs, le coach recevra une allocation unique de 150 €. Si la personne coachée n'est plus employée après deux mois consécutifs, l'allocation est de 50 €.

Cette allocation ne peut être cumulée avec l'allocation de parrainage.

### ALLOCATION DE COACHEE (pour nouveaux collaborateurs AUX)

C'est une allocation unique de 300 € accordée à un nouveau collaborateur qui est suivi par un coach et qui a au moins 35 jours d'ancienneté d'entreprise.

### ALLOCATION DE PARRAINAGE

C'est une allocation forfaitaire accordée si vous avez donné une formation pratique à un contractuel ou un statutaire (max 15 jours ouvrables en cas de formation de base lors du recrutement et max 5 jours ouvrables en cas d'initiation complémentaire ou de formation en cours d'emploi).

L'allocation de parrainage s'élève à 4,31 € par jour.

### ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE

L'allocation de fin d'année est composée d'une partie fixe de 1.353,19 € bruts (CCT 2019-2020) et d'une partie variable de 2,5% du salaire annuel brut indexé, y compris l'allocation de foyer ou de résidence indexées.

Pour les auxiliaires DA et les contractuels non-barémiques, l'allocation de fin d'année est équivalente à un « 13ème mois », et équivaut à la rémunération brute du mois de novembre.

Les facteurs auxiliaires ayant une ancienneté d'entreprise de 13 mois ont droit à une allocation de fin d'année calculée au prorata. A partir de 24 mois d'ancienneté, ils reçoivent une allocation de fin d'année complète.

*Remarque : la période d'emploi en tant qu'employé temporaire avant d'occuper un emploi de facteur auxiliaire est incluse dans l'ancienneté d'entreprise.*

L'allocation de fin d'année est calculée sur base des prestations durant l'année de référence et est payé fin du mois novembre.

### BONUS À L'EMPLOI (CCT)

Le bonus non récurrent est un avantage financier lié aux résultats collectifs de bpost mesurés sur base de critères objectifs comme le niveau défini de bénéfice pour l'entreprise, la loyauté des clients, l'absentéisme, la répartition légale du bénéfice. Les critères sont fixés avec un accord social séparé.

Afin de bénéficier du bonus, vous devez avoir été en service au moins 1 mois durant la période de référence, à savoir du 1 janvier au 31 décembre.

Vous ne pouvez pas prétendre au bonus non récurrent si vous êtes éligible pour un salaire variable ou si vous avez quitté bpost définitivement après révocation, licenciement pour motif grave, démission volontaire (exception pour des motifs dans le cadre d'une CCT).

Le bonus sera proratisé en fonction des jours de présence et assimilés dans l'entreprise durant l'année de référence.

Le bonus non récurrent est soumis à une cotisation personnelle de sécurité sociale mais est exonéré d'impôt selon le plafond légal.

### Durée de travail

La durée moyenne de travail pour un agent à tâche complète est de 38h par semaine durant une période de référence qui court du 01/10 au 30/09 de l'année suivante.

Un jour de travail complet compte en moyenne « en principe » 7h36.

La durée quotidienne de travail d'un service de nuit complet (pour lequel la moitié des prestations se situe entre 22h et 5h du matin) est raccourcie de 36 minutes et comporte donc 7h au lieu de 7h36.

En ce qui concerne les collaborateurs de Retail avec un horaire variable (Equipe Planning, Equipe d'intervention) la durée de travail hebdomadaire peut varier entre 36 et 40 heures.

Chez Transport, la durée de temps de travail hebdomadaire pour les services « dynamiques » peut varier entre 38h et 48h. La durée moyenne de travail de 38h durant la période de référence reste cependant bien d'application.

### Le compteur de repos et la fin de la période de référence

Les différences qui se produisent entre les heures réellement prestées et l'horaire théorique sont conservées dans le compteur de repos.

Le but est qu'à la fin de la période de référence, la moyenne hebdomadaire de durée de travail soit respectée, si nécessaire, en accordant du repos compensatoire.

A la fin de la période de référence, le compteur doit être mis à 0

- En cas de compteur positif, les heures de repos doivent être payées
- En cas de compteur négatif, le salaire reste acquis et les heures négatives sont « perdues »

### Collaborateurs avec temps du travail partiel

Des règles spécifiques s'appliquent aux bénéficiaires d'allocations d'interruption dans le cadre de l'interruption de carrière (« IC ») à temps partiel. Si des heures complémentaires n'ont pas été compensées par du repos au terme de la période de référence, les heures ne sont pas payées mais sont rechargées dans le compteur repos de l'année suivante. Pour eux, il y a aussi une interdiction de prester des heures supplémentaires donnant droit à sursalaire (de 50 ou 100%).

### Semaine de travail

La semaine de travail compte en principe **5 jours de travail**. Une semaine de travail peut exceptionnellement compter 6 jours. Cela peut seulement se faire sur base volontaire et, dans ce cas, une allocation pour travail le 6ème jour est octroyée (voir ci-après).

### Amplitude de la journée de travail

L'amplitude entre le début et la fin de la prestation (y compris les pauses et les déplacements entre les différents endroits de travail) ne peut pas dépasser 12 heures.

### Intervalle entre les jours de travail

Entre le début d'une journée de travail et la reprise du jour/vacation suivant(e) vous devez pouvoir disposer d'au minimum 11h de repos à la maison.

### Horaires : particularités chez MSO (réseau)

Un collaborateur avec un poste fixe travaille suivant un horaire fixe pour toute la durée de la réorganisation.

Les horaires pour les collaborateurs qui travaillent en service général doivent en principe être préparés pour une période d'une semaine et doivent être communiqués minimum 12 heures à l'avance. Pour les collaborateurs de "l'équipe agile" les modifications peuvent encore être apportées à l'horaire jusqu'à 3heures avant le début du service.

Dans certains cas exceptionnels, cela peut changer à tout moment avant le début du remplacement, en tenant compte de l'amplitude de la journée de travail et de l'intervalle entre les jours de travail.

### Horaires : particularités chez MRS Retail (réseau)

Chez MRS Retail, le travail se fait en différentes équipes.

Un collaborateur de l'Equipe bureau travaille suivant un horaire fixe pour la durée totale de la réorganisation.

Un collaborateur de l'Equipe Planning dispose d'un horaire opérationnel personnel pour une période de minimum 4 semaines.

Un collaborateur de l'Equipe d'Intervention (flexible) dispose d'un horaire opérationnel personnel pour une période de minimum 1 semaine. Cela peut être modifié moins de 24h. à l'avance et doit être communiqué au collaborateur.

Dans les cas exceptionnels, un horaire peut changer avant le début du remplacement, tenant compte avec l'amplitude de la journée de travail et l'intervalle entre les jours de travail.



## LE TRAVAIL COMPLEMENTAIRE

Bpost met tout en œuvre pour assurer tous les services et s'engage, à définir un processus de limitation et/ou de compensation de la surcharge de travail lorsqu'un service ne peut être assuré pour des raisons de congé, de maladie ou autres.

- Le travail complémentaire résultant d'une absence imprévue se fait sur base du principe de répartition du travail en circonstance spécifique.
- Le travail complémentaire résultant d'une absence prévue se fait sur base volontaire.

Bpost s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre aux membres du personnel de prendre leur repos compensatoire. A cette fin, un plan d'actions concret sera mis en œuvre localement et présenté lors des comités de concertation.

## RAPPEL POUR UN TRAVAIL IMPREVU ET URGENT

Si vous êtes appelé en service alors que vous profitez d'un jour de repos ou de congé, vous obtenez le remboursement de ce jour et l'attribution d'une allocation exceptionnelle. Si vous êtes déjà à la maison après avoir terminé votre tâche normale et êtes rappelé, vous recevez le paiement de cette allocation et le cas échéant du travail supplémentaire. Le montant de l'allocation versé est de 4h pour une prestation  $\geq$  3h48 ou plus et de 2h pour une prestation  $<$  3h48.

## De tels cas doivent rester exceptionnels !

Vous n'êtes pas obligés de donner suite à un rappel en service.

## ALLOCATION POUR TRAVAIL LE 6ème JOUR

Un membre du personnel qui accepte de prester 6 jours de travail effectif sur une semaine, reçoit une allocation pour travail d'un 6e jour.  
(un jour férié est assimilé à un jour de travail effectif)

Cette allocation est due lorsque ce 6ème jour de travail effectif a été planifié. Elle n'est donc jamais cumulable avec l'allocation pour rappel en service.

L'allocation = 4h pour une prestation  $\geq$  3h48 et 2h pour une prestation  $<$  3h48.

## Jours de quota maladie pour le personnel statutaire

Si vous êtes un membre du personnel statutaire, vous recevez annuellement un maximum de 21 jours ouvrables en congé de maladie. Ce nombre de jours annuel est attribué au prorata des prestations effectuées.

Si vous êtes absent pour cause de maladie et que vous disposez (encore) des jours de quota maladie, votre salaire est payé à 100%. En cas de maladie, seuls les **jours ouvrables** sont déduits du nombre de jours de maladie.

Le nombre de jours de maladie est cumulable jusqu'à maximum **63 jours de quota**. Tous les jours au-dessus du plafond de 63 jours sont convertis au pro rata de 1 sur 7 en jours de congé épargne-pension.

Lorsque la durée maximale du solde des jours de quota maladie est dépassée, vous tombez en **disponibilité**. Durant la période de disponibilité vous ne recevez pas de salaire mais un **traitement d'attente**, égale à 75% de votre salaire normal d'activité.

Dans certains cas, malgré la disponibilité, vous pouvez toujours obtenir un traitement d'attente égal à 100% de votre salaire normal. Ceci est le cas lors d'une période d'hospitalisation, lors de la reconnaissance d'une maladie en «maladie grave» et pour des périodes de maladie couvertes par l'ancienne assurance disponibilité.

## Pension suite à 365 jours de maladie

Vous êtes statutaire et êtes âgé de 62 ans, si vous êtes malade pendant plus de 365 jours calendriers, vous serez officiellement mis à la retraite.

Si vous êtes statutaire et tombez en disponibilité suite à une maladie, vous pouvez être convoqué par la Commission des pensions. Cette commission peut décider que vous êtes apte à effectuer votre travail normal ou un autre travail adapté, que vous êtes inapte au travail mais que vous devez comparaître après une certaine période devant la commission des pensions ou que vous êtes temporairement ou définitivement à la retraite pour des raisons médicales.

Vous pouvez demander à bpost un report de votre comparution devant la commission de pension.

**Pour plus d'informations, vous pouvez toujours contacter le SLFP**

## EN CAS DE MALADIE POUR LES OUVRIERS

Durant le 1er mois de service = aucun droit au salaire garanti par bpost (éventuellement via la mutuelle)

Après le 1er mois de service:

- du 1e au 7e jour calendrier = 100% du salaire payé par bpost
- du 8e au 14e jour calendrier = 85,88% du salaire payé par bpost
- du 15e au 30e jour calendrier = 60% du salaire, payé par la mutuelle + 25,88% de supplément par bpost
- à partir du 31e jour calendrier = entièrement à charge de la mutuelle.

## EN CAS DE MALADIE POUR LES EMPLOYÉS

Durant le 1er mois de service = aucun droit au salaire garanti par bpost si le contrat est à durée déterminée ou si la durée de travail est < 3 mois

Pour les employés, le salaire est garanti pendant les 30 premiers jours de l'incapacité de travail. Un employé recruté pour une période fixe de moins de 3 mois ou pour un travail clairement défini dont l'exécution nécessite normalement un emploi de moins de 3 mois n'a droit à une rémunération que dans les mêmes conditions que les ouvriers.

Les jours fériés qui tombent dans les premiers 30 jours calendrier sont payés par bpost.

## TOUJOURS AVERTIR LA MUTUELLE AUSSI VITE QUE POSSIBLE !!

Si vous êtes contractuel, vous avez tout intérêt à informer votre caisse d'assurance maladie de votre incapacité de travail dès que possible et à leur fournir un certificat médical.

En cas de notification tardive, vous pouvez être sanctionné financièrement.

## DEMANDES D'INDEMNITES A LA MUTUELLE

- Informez votre mutuelle de votre absence
- Complétez votre partie de la «feuille de renseignements pour indemnités» de votre mutuelle
- Envoyer cette feuille de renseignements, munie d'une étiquette personnelle au HRCC

Si vous êtes absent pour maladie ou accident hors service, vous devez vous conformer à un certain nombre de procédures.

- 1) Notifiez votre absence par téléphone au plus tard avant le début de votre vacation, à votre chef immédiat (local) ou au HRCC (0800/22247)
- 2) Consultez un médecin qui vous remettra un certificat médical lors de votre premier jour d'absence pour maladie
- 3) Dès que vous êtes en possession du certificat médical, communiquez la durée exacte de votre absence à votre chef immédiat (local) ou au HRCC (*Astuce : prenez toujours une photo ou une copie de votre certificat médical*)
- 4) Collez une étiquette personnelle sur le certificat original et envoyez-le vers le HRCC (BP 22247 – 1100 Bruxelles ; hrcc@bpost.be ; 0800/22247) ou via bpost4me
- 5) Durant une période d'absence pour maladie, vous devez rester disponible pour un contrôle, même en cas de sortie autorisée

Les procédures reprises ci-dessus sont valables également pour chaque prolongation de période de maladie !

## Rémunération durant la maladie

Si vous êtes nommé (statutaire) et que votre absence tombe sous le quota des jours de maladie, vous avez droit au paiement de votre salaire normal sauf s'il existe une irrégularité administrative (voir ci-dessus). Si vous ne disposez plus de jours quota maladie, vous tombez alors en disponibilité et bénéficiez d'un traitement d'attente.

Le traitement d'attente représente 75% de votre traitement normal. Cependant, si votre état est reconnu comme « maladie grave », le traitement d'attente représente 100% de votre salaire normal. Une reconnaissance de « maladie grave » est limitée dans le temps à un maximum de 2 ans. Passé ce délai, vous devez demander à nouveau une confirmation de cette reconnaissance.

Si vous êtes contractuel, vous recevez un salaire garanti de bpost durant 30 jours calendrier. Après cette période, vous serez couvert par votre mutuelle. Il est donc recommandé aux collaborateurs contractuels de toujours informer leur mutuelle en cas d'absence pour maladie.

## Absence pour maladie avant ou pendant une période de vacances annuelles

Si vous tombez malade pendant ou le premier jour de votre période de vacances annuelles, votre période de congé est maintenue.

Si la maladie dure plus longtemps que la période de congé, l'absence pour cause de maladie commence le premier jour calendrier après la période de congé.

Si vous tombez malade avant votre période de congé annuel demandée ou approuvée, la période de congé sera annulée pour la durée de l'absence pour cause de maladie.

Si votre période de maladie se termine avant la fin de la période de congé demandée ou approuvée, votre congé suivra immédiatement votre absence pour cause de maladie.

### Le contrôle médical

Durant votre période de maladie, vous pouvez recevoir un contrôle médical. Vous ne pouvez refuser de recevoir le médecin-contrôle désigné par bpost ni de le laisser vous examiner. Ce contrôle aura normalement lieu au cabinet du médecin contrôleur. Si nécessaire, cela peut être fait au domicile du collaborateur entre 8 et 21 heures (23 heures pour les services de nuit le 1er jour d'absence).

### Numéro de GSM connu

Vous recevrez un premier SMS pour enregistrer le rendez-vous avec le médecin contrôleur et un second (24 heures avant le rendez-vous) comme rappel.

Si vous êtes autorisé à quitter votre lieu de résidence, les examens de contrôle auront lieu au cabinet du médecin contrôleur (à 15 km maximum de votre lieu de résidence).

Si vous n'êtes pas autorisé à quitter le domicile ou s'il n'y a pas de cabinet de médecin contrôleur à une distance de 15 km, le contrôle aura lieu à votre domicile.

Si le contrôle a été annoncé et que vous ne vous présentez pas au bureau du médecin contrôleur au moment du rendez-vous ou si vous ne vous trouvez pas sur votre lieu de résidence, la période de maladie sera convertie en une période d'absence non rémunérée pour cause d'irrégularités administratives.

Si vous n'habitez pas à votre domicile pendant votre absence, vous devez toujours en informer votre supérieur hiérarchique direct ou son délégué.

### Numéro de GSM non connu

Durant votre période de maladie, vous pouvez recevoir un contrôle médical. Vous ne pouvez refuser de recevoir le médecin-contrôle désigné ni de le laisser vous examiner. Ces contrôles peuvent avoir lieu chaque jour de la semaine entre 8h et 21h (ou 23h pour les services de nuit).

Durant toute la période de la maladie, vous devez être disponible pour un contrôle médical sur votre lieu de résidence, même si vous êtes autorisé à quitter la maison.

- Si vous résidez ailleurs en Belgique pendant votre maladie, vous devez immédiatement signaler ce lieu à votre responsable ou au HRCC afin que le contrôle médical puisse avoir lieu à cet autre lieu de résidence.
- Si vous souhaitez rester à l'étranger pendant votre absence pour cause de maladie, vous devez en informer votre responsable à l'avance afin qu'il puisse demander un contrôle avant votre départ.

### Absence lors d'un contrôle médical

Si vous étiez absent lors d'un contrôle médical, le médecin-contrôle déposera un avis dans votre boîte aux lettres afin que vous vous présentiez chez lui/elle pour le contrôle. Vous êtes **obligé** d'y répondre.

Cette visite de contrôle chez le médecin-contrôle peut avoir lieu au plus tôt le jour suivant. **Il est donc extrêmement important de vérifier votre boîte aux lettres plusieurs fois par jour !**

Si vous n'acceptez PAS l'invitation d'aller chez le médecin-contrôle et que suite à cela le contrôle médical ne peut avoir lieu, alors une contribution de 40 € est facturée pour les coûts du contrôle et la période d'absence pour maladie est convertie en période de non-rémunération !

Vous pouvez introduire un recours en invoquant un cas de force majeure. Vous devez alors compléter un formulaire et l'envoyer au HRCC.

Vous pouvez demander une deuxième convocation au médecin-contrôle s'il semble qu'un premier contrôle n'a pas pu avoir lieu. Les frais de cette visite chez le médecin sont à votre charge et dans le cas où le médecin considère votre absence justifiée votre salaire sera payé à partir du jour.

**AVERTISSEMENT EN CAS D'IRREGULARITES DE LA PERIODE DE MALADIE**

Le membre du personnel, en ce compris le mandataire, absent lors du contrôle médical de l'incapacité de travail et n'ayant pas contacté l'organisme de contrôle disposera, pour faire valoir une justification éventuelle, **d'un délai d'un mois** après la date d'envoi d'un avertissement écrit par lettre ordinaire envoyée dans un délai raisonnable après le constat. Une copie de cet avertissement sera transmise au Manager du membre du personnel concerné.

Le membre du personnel, en ce compris le mandataire, n'ayant pas remis un certificat médical disposera, pour transmettre un certificat médical, **d'un délai d'un mois** après la date d'envoi d'un avertissement écrit par lettre ordinaire. Une copie de cet avertissement sera transmise au Manager du membre du personnel concerné.

A défaut de justification valable dans le premier cas et de certificat médical dans le second cas, l'absence sera considérée comme irrégulière à partir de l'expiration du délai précité. La rémunération sera récupérée pour la période correspondant à l'irrégularité.

**Intervention pour déplacements suite à un examen médical**

Le remboursement du trajet pour se rendre à un contrôle médical au moyen d'un **véhicule personnel** est calculé à l'aide du logiciel via Michelin pour le trajet aller-retour le plus court entre le lieu de résidence ou le lieu de travail et l'adresse de convocation. L'intervention s'élève à 0,3363 € par kilomètre. Cela ne s'applique pas si vous disposez d'un véhicule de fonction ou d'une voiture de société.

Les frais de déplacement vers le cabinet du médecin contrôleur pour le contrôle des absences pour cause de maladie sont automatiquement remboursés.

Si vous devez effectuer votre déplacement ou une partie de celui-ci avec un moyen de **transport en commun**, vous devez acheter un titre de transport au tarif plein auprès d'une société de transport public. Vous pouvez obtenir le remboursement à 100 % du prix d'achat du titre de transport.

**Résultat d'un contrôle médical**

Si le médecin-contrôle accepte la durée de votre absence, vous signez le formulaire que le médecin-contrôle vous remet et vous pouvez rester absent pendant la durée du congé de maladie autorisé.

Si le médecin-contrôle n'accepte **PAS** la durée de votre absence et si vous êtes d'accord, vous signez le formulaire que le médecin-contrôle vous remet. Le médecin-contrôle vous informe que vous êtes prêt à reprendre le travail à partir de la date à laquelle il vous a déclaré apte au travail. Vous devez ensuite informer votre responsable de votre retour au travail.

Si le médecin-contrôle n'accepte **PAS** la durée de votre absence et si vous n'êtes **PAS** d'accord, signez le formulaire que le médecin-contrôle vous remet, indiquez-y que vous n'êtes pas d'accord et dites-le aussi au médecin-contrôle. Le médecin-contrôle doit alors contacter votre médecin traitant pour parvenir à un accord. Vous devez ensuite vous renseigner vous-même du résultat de l'entretien entre votre médecin traitant et le médecin-contrôle. S'il n'y a pas d'accord entre le médecin-contrôle et votre médecin traitant dans les deux jours ouvrables, la **procédure d'arbitrage** démarre. Cette procédure suspend la décision du médecin-contrôle.

*Attention : si le médecin-contrôle décide que vous devez reprendre votre service avant la fin de l'absence prévue, un nouveau certificat médical et une nouvelle attestation d'absence ne suffiront pas pour justifier l'absence, même s'ils ont été délivrés par un autre médecin.*

*Dans ce cas, la procédure d'arbitrage doit être appliquée.*

**Procédure et conséquences de la procédure d'arbitrage**

Le médecin traitant et/ou le médecin-contrôle désignent d'un commun accord ou non un médecin en qualité de médecin-arbitre. Ce médecin-arbitre procède à l'examen médical et statue sur ce cas dans les trois jours ouvrables suivant sa nomination.

Le médecin-arbitre informe le médecin traitant et le médecin-contrôle de sa décision. bpost et vous-même êtes avertis par lettre recommandée.

Dans ce cas, vous devez reprendre le travail à la date fixée par le médecin-arbitre.

- Si le médecin-arbitre confirme la décision du médecin traitant, le salaire est dû pour toute la période pour laquelle la maladie est confirmée. Les éventuels frais de parcours sont remboursés.
- Si le médecin-arbitre confirme la décision du médecin-contrôle, la période d'absence non reconnue débute à la date de l'examen médical par le médecin-contrôle. Vous pouvez compenser cette période par du congé, du repos ou de la non-rémunération. Cette période est cependant assimilée à de l'activité de service.
- Vous devez payer 113 EUR (honoraires et frais administratifs) au médecin-arbitre.

Après une période de maladie, vous pouvez reprendre le travail en prestations réduites, moyennant une autorisation médicale et hiérarchique.

Vous pouvez reprendre vos prestations réduites sous les régimes suivants :

- ½ jour par jour • 1 jour sur 2 • 2 / 3 jours par semaine • 1 semaine sur 2

Tous les congés demandés et approuvés avant le début de la période de prestation réduite sont maintenus mais ne suspendent pas la période en question. Pour bénéficier d'un congé pour prestations réduites pour maladie, il faut :

- être employé à temps plein
- disposer des autorisations médicales nécessaires
- recevoir un avis favorable du médecin du service médical compétent de bpost (statutaire) ou de votre mutuelle (contractuelle).
- que votre chef immédiat juge que votre demande est compatible avec l'organisation du service\*

\* Pour demander ce congé, vous devez informer votre supérieur immédiat au plus tard 15 jours ouvrables avant la date d'expiration de votre certificat médical que vous souhaitez reprendre en prestations réduites pour cause de maladie.

Ce congé met fin d'office à un congé pour prestations réduites pour convenances personnelles, à l'interruption de carrière à temps partiel ou à un congé thématique à temps partiel

Ce congé peut être accordé par période de maximum 30 jours calendrier pour les statutaires et 90 jours pour les contractuels et peut être prolongé si le médecin le juge nécessaire. Il n'y a aucune limitation dans la durée totale des périodes.

Si vous êtes **statutaire** bpost paie 100% de votre salaire durant les 90 premiers jours. Ensuite, votre salaire passe à 80% (sauf si vous êtes reconnu en maladie grave). À partir du 91<sup>e</sup> jour, vos jours de quota maladie seront adaptés et à partir du 183<sup>e</sup> jour, votre congé légal et extra légal sera recalculé.

Si vous êtes **contractuel** bpost paie 50% de votre salaire. L'autre partie de votre salaire vous est payée directement par votre mutuelle. Pour vos congés, les 12 premiers mois de ce congé pour prestations réduites pour maladie sont assimilés.

Lors de chaque reprise du travail, vous devez **informer votre chef immédiat** au plus tard le dernier jour avant la reprise.

Si vous êtes soumis à la surveillance médicale et que vous avez été absent pendant 4 semaines ou plus en raison d'une maladie, vous devez obtenir la permission du médecin du travail pour reprendre.

### **MALAISE PENDANT LE SERVICE**

La maladie en service est une situation où vous ne vous sentez pas bien durant votre vacation, peu importe si vous avez déjà terminé votre travail (malaise suite à un accident du travail n'est pas considéré comme « maladie pendant le service »).

Si vous ne vous sentez pas bien pendant le service, vous devez en informer votre responsable. Votre responsable doit alors appeler un médecin ou une ambulance ou avertir l'infirmière.

Bpost prend à sa charge les coûts suivants :

- la part des frais médicaux qui vous ont été facturés si le médecin s'est déplacé vers l'endroit où vous avez eu votre malaise
- les frais de transport pour vous rendre à votre domicile ou à l'hôpital, après une éventuelle intervention de la mutuelle.

- ✓ Vous devez payer vous-même les frais de l'intervention du médecin ou de l'ambulance et demander le remboursement de ces frais auprès de votre mutuelle.
- ✓ Vous remettez les factures originales (ou une copie) avec un certificat original de l'intervention de votre mutuelle à votre supérieur immédiat pour le remboursement de vos frais.

### **Régularisation de l'absence**

Si vous êtes statutaire, votre absence due à un malaise durant le service, que vous ayez ou non terminé le travail, sera convertie en repos compensatoire ou en congé ordinaire.

Si vous êtes contractuel, votre absence due à un malaise durant le service, que vous ayez ou non terminé le travail, sera comptabilisée comme temps de travail. Si le certificat médical en cas d'incapacité de travail inclut le jour de « malaise en service », le salaire garanti sera payé à partir du jour calendrier suivant.

Un **accident du travail** est un accident (1) survenant pendant et par l'exécution du service, qui cause une blessure ou la mort et dont la cause ou l'une des causes est externe à la constitution de la victime.

L'accident survenu pendant l'exécution du service est présumé, jusqu'à preuve du contraire, avoir été causé par l'exécution du service.

Une lésion n'est pas systématiquement physique et apparente pour le déclarant au moment où l'accident survient.

Une prothèse (lunettes, dents, jambe artificielle, ...) située à l'endroit du corps auquel elle est destinée est considérée comme faisant partie de la personne physique. Si vous avez brisé vos lunettes, votre prothèse ou un objet similaire lors d'un accident du travail, ceci est considéré comme une blessure physique et vous devez le signaler lors de la déclaration de l'accident.

Un **accident sur le chemin du travail** est un accident survenant sur le trajet normal que l'employé doit prendre pour aller de son lieu de résidence au lieu de travail et vice versa.

La route vers ou depuis le travail reste « normale » si vous faites des détours nécessaires et justifiés.

Le covoiturage peut être une raison de même qu'amener ou récupérer les enfants. Certains autres trajets sont également assimilés au chemin du travail, notamment :

- le chemin de et vers l'endroit où vous prenez ou achetez un repas,
- le chemin du travail vers l'endroit où vous suivez une formation et retour.

(1) Un **accident** est un **événement soudain** qui cause une **blessure physique** et dont la **cause** ou l'une des causes est **externe à la constitution\*** de la victime.

\*En d'autres mots : il doit y avoir une cause externe sinon l'incident ne peut PAS être considéré comme un accident de travail !

### Déclaration d'un accident de travail

Signalez toujours, aussi vite que possible, votre accident du travail à votre supérieur hiérarchique ou au HRCC (0800/22247 - PB 22247, 1100 Bruxelles – hrcc@bpost.be ).

Vous recevrez un « **certificat médical - accident de travail** » que vous remettrez à votre médecin traitant pour le faire remplir.

Ensuite, contactez à nouveau votre supérieur immédiat ou le HRCC pour signaler votre absence éventuelle en raison d'un accident de travail.

Remplissez un formulaire de « **déclaration d'accident** » et mentionnez-y clairement ce qui s'est passé. Mentionnez les coordonnées des éventuels tiers impliqués dans l'accident et de tous les témoins de l'accident. Indiquez également les blessures et / ou les dommages corporels.

Si vous êtes victime d'une morsure de chien, vous devez faire une déclaration ou déposer plainte auprès de la police.

Si vous êtes victime d'une piqûre d'insecte, vous devez mentionner avec précision toutes les circonstances et tous les éléments ; les « circonstances aggravantes » jouent un rôle dans la décision d'acceptation de l'accident de travail.

*VOUS POUVEZ TOUJOURS CONTACTER VOTRE DELEGUE POUR VOUS ASSURER QUE VOTRE DÉCLARATION SOIT CORRECTEMENT REMPLIE*

### Païement pendant l'absence suite à un accident de travail

En tant que membre du personnel statutaire, vous recevez votre salaire normal.

En tant qu'employé contractuel, vous recevrez le salaire mensuel garanti pour les 30 premiers jours calendriers ; Ethias paie ensuite 90% de la rémunération mensuelle moyenne.

En tant que contractuel, vous devez également informer votre assurance maladie. Si l'accident n'est pas accepté, les règles de la maladie ordinaire s'appliquent.



### Les frais médicaux dus à un accident du travail

Les frais qui tombent dans les limites de certains tarifs légaux définis donnent droit à une indemnisation. Ceci s'applique aux :

- frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers
- frais de prothèses ou d'appareils orthopédiques et leur entretien ou remplacement
- déplacements résultant de l'accident du travail (également pour des examens médicaux)

Attention : si le montant des factures dépasse les limites du tarif défini par la loi, vous devez payer vous-même la différence!

### Domage personnel en cas d'accident du travail

Le dommage personnel est le dommage matériel occasionné à des objets personnels ou le vol de ceux-ci, dans le cadre d'un accident de travail, d'un hold-up ou d'une agression juridiquement reconnue. Vous devez introduire une demande d'indemnisation auprès du HRCC sur base du PV de la police et/ou sur le détail du dommage matériel personnel repris dans le formulaire de déclaration de l'accident de travail.

bpost intervient également dans les dommages matériels directs subis lorsque vous êtes victime d'un hold-up ou d'une agression (vol d'un portefeuille, d'un sac à main, etc.) dans la limite d'un montant maximum.

### Consolidation d'un accident de travail

La consolidation d'un accident de travail est une notion médicale par laquelle un médecin conseil constate que l'état des lésions se stabilise et n'évolue plus.

Un accident de travail peut être consolidé (ou "clôturé") avec ou sans invalidité partielle permanente (IPP). Si un accident de travail est consolidé avec une invalidité partielle permanente (IPP), vous avez droit à une rente d'accident. Si vous n'êtes pas d'accord avec cette consolidation, vous pouvez introduire un recours devant le Tribunal du Travail\*.

A compter de l'annonce de l'ouverture de la période de révision en aggravation et dans un délai de 3 ans, vous conservez le droit d'introduire une demande de révision en aggravation.

**\*Le SLFP peut fournir une assistance juridique à ses affiliés**

Après une période d'absence due à un accident du travail ou à un accident sur le chemin du travail, vous pouvez reprendre votre travail en prestations réduites, sous réserve d'une autorisation médicale et hiérarchique. Vous pouvez reprendre en prestations mi-temps selon différents régimes :

• ½ jour par jour • 1 jour sur 2 • 2/3 jours par semaine • 1 semaine sur 2.

Tous les congés demandés et approuvés avant le début de ce congé pour prestations réduites sont maintenus mais ne suspendent pas la période en question.

Pour entrer en ligne de compte pour ce congé, il faut :

- que vous soyez employé à temps plein
- que vous soyez en possession d'un certificat médical pour accident du travail avec une incapacité de travail de 50% complété par votre médecin traitant
- que vous ayez reçu un avis favorable du médecin conseil compétent
- que votre supérieur juge que ce congé est compatible avec l'organisation de service \*

*\*Pour demander ce congé, vous devez aviser votre supérieur immédiat au plus tard 15 jours ouvrables avant la date d'expiration de votre certificat médical - que vous souhaitez reprendre en prestations réduites pour cause d'accident de travail.*

Ce congé pour prestations réduites met automatiquement fin aux prestations réduites pour convenances personnelles, à l'interruption de carrière à temps partiel ou au congé thématique à temps partiel.

Il n'y a pas de limitation à la durée totale des périodes de prestations réduites suite à un accident de travail. Dans le cas d'une prolongation, vous devez à nouveau introduire un certificat médical pour accident du travail avec une incapacité de 50% complété par votre médecin traitant.

### Fin d'approbation de prestations réduites suite à un accident de travail

Si votre incapacité temporaire de travail à 50% n'est plus acceptée par l'assureur comme conséquence de votre accident de travail, vous pouvez alors maintenir ce congé pour prestations réduites mais suivant les dispositions qui s'appliquent au congé pour cause de maladie.

## LES MESURES DISCIPLINAIRES POUR MEMBRES DU PERSONNEL STATUTAIRE

La procédure disciplinaire ne peut porter que sur des faits qui se sont produits ou ont été établis dans les six mois précédant la date d'ouverture de la procédure disciplinaire. La période commence à la remise du 1<sup>er</sup> modèle 9 (= demande écrite d'explication).

Vous disposez de 5 jours ouvrables pour répondre à un modèle 9 et vous pouvez être **assisté** par un représentant syndical. Attention : en cas d'ivresse, d'indiscipline ou de vol, le modèle 9 doit être rempli immédiatement.

Les peines sont prononcées par le supérieur immédiat et sont précédées - en principe - d'un avertissement (pas pour des faits très graves).

### Les peines disciplinaires

Peine disciplinaire	Recours possible ?	Radiation
Blâme	Non	9 mois
Retenue de 20% du salaire brut durant max 30 jours	Oui	1 an
Suspension disciplinaire	Oui	2 ans
Rétrogradation de classe	Oui	3 ans
Révocation	Oui	-

### Possibilités de recours

Vous disposez de 10 jours calendrier pour faire connaître vos objections ou pour faire valoir vos droits à la Commission de recours. Le recours est suspensif.

*Remarque : les mesures disciplinaires (telles que le déplacement par mesures d'ordre et la suspension dans l'intérêt du service) ne sont pas des mesures disciplinaires. Ces mesures sont également susceptibles de recours mais ce recours n'est pas suspensif.*

## LES MESURES DISCIPLINAIRES POUR MEMBRES DU PERSONNEL CONTRACTUEL

Les sanctions prévues par le règlement de travail sont :

- avertissement oral
- avertissement écrit
- suspension de contrat non rémunérée durant max 5 jours
- licenciement pour motif grave (sans préavis)

Les contractuels ne peuvent pas interjeter appel contre bpost. Ils peuvent se tourner vers le tribunal du travail.

**Le SLFP peut accorder une assistance (juridique) aux membres affiliés**

Vous pouvez, pour diverses raisons, être appelé à avoir un entretien avec votre responsable. Lorsque vous êtes invité à un entretien, quelques règles de base s'appliquent, telles que :

- vous devez savoir pourquoi l'entretien a lieu
- l'entretien doit être fait dans la langue de votre rôle linguistique
- l'entretien doit se dérouler discrètement dans un lieu approprié
- **vous pouvez être assisté par un représentant syndical**

### Quelques exemples d'entretiens avec votre responsable

**L'entretien de fonctionnement** a pour but de vous donner un signal sur base de faits et d'observations objectifs. Les conclusions d'un tel entretien doivent conduire à des actions réciproques, des attentes et des accords.

Vous devez être traité de la même manière que tous les employés de bpost.

**L'entretien d'absentéisme** a lieu quand il est question d'absences fréquentes (facteur de Bradford élevé) et/ou lorsque les absences suivent un même schéma (par ex. toujours le même jour, ...). L'entretien d'absentéisme doit porter sur le comportement et non sur des sujets privés ou des aspects médicaux. Un responsable ne peut vous demander cela.

**L'entretien d'évaluation intermédiaire** a pour but de faire un état des lieux de votre fonctionnement quotidien et, le cas échéant, de vos objectifs. Ceci est obligatoire pour les employés ayant des points d'attention.

**L'entretien d'évaluation annuel** se tient à la fin du cycle annuel entre le chef immédiat et le membre du personnel pour discuter de l'évaluation de l'année écoulée.

Dans un **dossier disciplinaire**, le membre du personnel peut être entendu pour répondre de certains faits. Le membre du personnel peut également être assisté par un représentant syndical en cas d'interrogatoire.

***Si vous recevez une invitation pour un entretien, prenez le plus vite possible contact avec votre délégué de secteur, et certainement avant votre entretien.***

### Températures minimum et maximum

A partir de certaines valeurs thermiques, l'employeur doit prendre des mesures, en mettant l'accent sur la prévention. Ces valeurs sont les suivantes :

Type de travail	Exemples	Min	Max *
Travail très léger	Travail de bureau assis	18°C	29°C
Travail léger	Travail de bureau	16°C	29°C
Travail semi-lourd	Travail debout, conduite de véhicule...	14°C	26°C
Travail lourd	Travail physique lourd / travail manuel	12°C	22°C
Travail très lourd	Effort physique très important, ...	10°C	18°C

\* les températures maximales sont mesurées avec un « thermomètre globe humide »

### Mesures en cas de températures trop basses

- en cas d'exposition au froid, vous devez recevoir un équipement de protection
- vous devez pouvoir avoir accès à des espaces/locaux chauffés
- des boissons chaudes gratuites doivent être fournies
- des horaires de travail adaptés doivent être prévus avec des pauses

### Mesure en cas de dépassement des températures maximales

- vous devez vous munir d'un équipement de protection lorsque vous êtes exposé au soleil
- des boissons fraîches gratuites doivent être fournies
- une aération artificielle doit être assurée dans les 48 heures
- des horaires de travail adaptés doivent être prévus avec des pauses
- concentrations élevées d'ozone = mesures supplémentaires

### Remboursement RGPT et droit aux boissons chaudes / rafraîchissantes

L'indemnité RGPT est prévue pour des activités en dehors de l'infrastructure de l'entreprise.

En cas de conditions météorologiques extrêmes, vous avez également droit à des boissons chaudes ou des boissons rafraîchissantes pour les activités à l'intérieur de l'entreprise (dans les immeubles de bureaux) - en plus de l'indemnité RGPT.

Le règlement de travail de bpost, chapitre « bien-être au travail », stipule que, en cas de conditions météorologiques extrêmes, les employés exposés à une température extérieure de -5°C ou moins reçoivent gratuitement des boissons chaudes non alcoolisées. Les employés exposés à une température de 25°C ou plus à l'ombre reçoivent gratuitement des boissons non alcoolisées.

### Lunettes d'ordinateur

Vous pouvez demander une intervention de bpost pour des lunettes d'ordinateur après consultation du Conseiller en Prévention – médecin du Travail (CP-MT). Vous pouvez vous y rendre de votre propre initiative, éventuellement via votre chef immédiat.

Afin de pouvoir bénéficier de cette intervention, certaines conditions doivent être remplies :

- vous êtes dépendant d'un écran de visualisation pour effectuer votre tâche
- vous ne pouvez pas décider vous-même d'utiliser ou non un écran de visualisation
- vous avez besoin d'une formation spécifique
- vous utilisez l'écran quotidiennement
- il y a une interaction rapide entre vous et l'écran de visualisation
- un degré élevé d'attention et de concentration est requis.

Le montant maximum de l'intervention s'élève à **250 €** pour l'entièreté des frais médicaux, les verres et les montures.

### Chaussures orthopédiques et/ou semelles orthopédiques

Bpost fournit gratuitement des chaussures de sécurité adaptées (orthopédiques) et/ou des semelles (orthopédiques) aux membres du personnel qui ne peuvent ou ne veulent pas porter les chaussures de sécurité obligatoires. Le port de chaussures de sécurité est obligatoire pour tout le personnel de bpost qui effectue des fonctions à risque. Vous pouvez faire la demande de chaussures de sécurité orthopédique et/ou de semelles à votre supérieur immédiat.

Les chaussures de sécurité orthopédiques sont remplacées lorsqu'elles sont usées, les semelles orthopédiques peuvent être renouvelées tous les 2 ans.

### Assistance juridique fournie par bpost ou par ses assureurs

Bpost ou ses assureurs offrent un soutien juridique en cas de :

- réparation du dommage personnel subi par des membres du personnel victimes d'une agression physique ou verbale grave durant l'exercice de leur fonction
- défense des intérêts des membres du personnel assignés par un tiers pour cause d'agression physique ou verbale grave durant l'exercice de leur fonction
- défense des intérêts des membres du personnel assignés en raison de violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail
- défense des membres du personnel assignés à la suite d'un accident de la circulation en tant que conducteur d'un véhicule postal, d'un vélo postal ou en tant que piéton lors de l'exercice de leur fonction.

## Incident sans violence = Integrity Management

### Qu'est-ce que cela englobe ?

*Vol, fraude, corruption, vandalisme interne, contrefaçon, extorsion, tromperie et dissimulation, abus d'information / de position / de biens appartenant à l'entreprise, indiscipline, questions provenant des services de police*

- ▶ Les incidents sont à signaler à votre responsable hiérarchique.

## Incident avec violence = Security

### Qu'est-ce que cela englobe ?

Tout acte qui a un impact sur le personnel et/ou sur l'exécution du service et qui met la sécurité du personnel/bureau en danger, tels que hold-up, prise d'otage ou tiger-kidnapping (prise de la famille en otage), vol ou agression physique sur le collaborateur, menace, car-jacking, alerte à la bombe, incendie criminel, agression entre clients, (tentative de) cambriolage, attaque contre transport (de valeurs), vandalisme externe, marchandises dangereuses, actes douteux

- ▶ Toujours informer d'abord les services de police et/ou, si nécessaire, les services d'urgence **112** puis appeler la Security Line **0800 32580** (7/7j, 24/24h).

## Prévention Psychosociale = Prévention

### Qu'est-ce que qui tombe sous Prévention ?

**Accident de travail** (pendant le travail ou le déplacement maison/travail, travail/maison). Si la gravité de l'accident l'exige, informez les services de police via le **112** et les services de secours si nécessaire via **100**.

### Qu'est-ce qui tombe sous prévention psychosociale ?

1. **Assistance aux victimes d'incidents traumatisants** tels que hold-up, prise d'otage ou tiger-kidnapping, vol qualifié, agression verbale ou physique contre un collaborateur, menace, car-jacking, catastrophes (incendie, alerte à la bombe ...), accidents du travail graves ou mortels sur le chemin du travail, suicide, tentative de suicide ou menace, décès sur le lieu de travail, événements traumatisants (témoin d'un accident mortel ou d'un crime ...)

- ▶ Toujours informer d'abord les services de police et/ou, si nécessaire, les services d'urgence **112** puis appeler la ligne de sécurité **0800 32580** (7/7j, 24/24h).

2. **Risques psychosociaux au travail** tels que la violence, le harcèlement, un comportement sexuel non souhaité, la discrimination et les situations de conflit au travail.

3. **Difficultés individuelles** telles que le stress, le burn-out, le décès ...

- ▶ Appelez le **02 276 76 25** (du lundi au vendredi de 8h00 à 16h30).

ACTISOC est une ASBL qui a pour but de développer, promouvoir et offrir une assistance sociale, morale et matérielle.

### Qui sont les bénéficiaires d'ACTISOC ?

- Tous les membres du personnel statutaires, contractuels barémiques et les AUX, à condition d'avoir minimum 12 mois ininterrompus d'ancienneté d'entreprise.
- Le partenaire cohabitant marié ou légalement enregistré, qui est fiscalement à charge du membre du personnel. \*
- Tout enfant légitime, adopté ou naturel du membre du personnel, qui reçoit des allocations familiales et chaque enfant du partenaire bénéficiaire\* qui vit avec le membre du personnel.

### Quelles sont les interventions d'ACTISOC ?

- Les frais médicaux et pharmaceutiques basés sur le remboursement légal, la médecine curative et la maladie reconnue.  
(pour une maladie reconnue, il y a une intervention plus élevée d'Actisoc)
- Une prime de 150 € par enfant pour une naissance ou une adoption.
- Une intervention dans les vacances des enfants de 75 € par enfant/par an pour un séjour d'au moins 5 jours pendant les vacances scolaires.
- Fonds d'aide et paiement anticipé de la pension

### Le Guide Avantage d'ACTISOC

Les avantages se trouvent sur la plateforme en ligne <https://actisoc.benefitsatwork.be>.

Vous pourrez ainsi plus facilement aller consulter les locations et les réductions offertes.

### Les événements ACTISOC

- La Journée des Familles
- Évènement de Pâques
- Les 20 km de Bruxelles/marathon Ekiden

### Info et contact

ACTISOC asbl

Centre Monnaie 1000 Bruxelles

Tel: 02 / 276 82 04 - [infosoc@bpost.be](mailto:infosoc@bpost.be)

### Ayant-droit

- Les membres du personnel statutaire pensionnés qui ont été employés par « bpost » anciennement « La Poste » jusqu'à leur pension.
- Les membres du personnel contractuel barémique qui ont été utilisés avant leur pension chez « bpost » anciennement « La Poste » et qui comptent minimum 10 ans d'ancienneté. Cependant, ils ne peuvent avoir d'autres revenus supérieures à 300 €/ mois.
- Les conjoints survivants et leurs orphelins qui étaient à charge de l'agent pensionné le jour du décès.
- Personnes à charge : les époux ou les cohabitants légaux fiscalement à charge de l'ayant-droit. Il existe toutefois des règles pour accepter l'inscription des enfants jusqu'à l'âge maximum de 25 ans comme la parenté, le droit aux allocations familiales, les études, ...

### Contribution de solidarité

Cette contribution est un montant symbolique de solidarité entre les membres et s'élève à 30 €/ an. Les nouveaux pensionnés peuvent adhérer en payant leur cotisation en deans les 6 mois à compter de la date de leur pension (2,5 € par mois).

### Quels sont les avantages offerts par PENSOC ?

- Interventions sur les frais médicaux et pharmaceutiques basés sur les frais légaux, en médecine curative et en maladie reconnue.  
(pour une maladie reconnue il y a une intervention plus élevée d'Acti-soc)
- Interventions plus élevées pour les appareils auditifs, les prothèses, ...
- Nouvelles interventions pour le transport médical urgent (ambulances, SMUR, ...)
- Intervention pour les Rail Pass avec un montant maximum de 48 euros par année calendrier. L'introduction une fois par an d'un Rail Pass vous donne droit à profiter de l'intervention maximum.
- Divers avantages : le guide avantages et la carte avantages sont réalisés annuellement. Plus d'infos sur [www.pensoc.be](http://www.pensoc.be)
- Évènement annuel : la journée des pensionnés

### Info et contact

PENSOC asbl, 1105 Bruxelles  
Tel : 02 / 276 82 04 - [info@pensoc.be](mailto:info@pensoc.be)

Le délai légal de préavis pour un contrat de travail est calculé en deux parties dont la durée totale est la somme des deux parties :

#### Partie 1 : sur base de l'ancienneté au 31/12/2013

Ancienneté de l'ouvrier	par l'employeur	par l'employé
Moins de 6 mois	28 jours	14 jours
De 6 mois à < 5 ans	35 jours	14 jours
De 5 ans à < 10 ans	42 jours	14 jours
De 10 ans à < 15 ans	56 jours	14 jours
De 15 ans à < 20 ans	84 jours	14 jours
A partir de 20 ans	112 jours	28 jours

Ancienneté de l'employé*	par l'employeur	par l'employé
Moins de 5 ans	3 mois	1,5 mois
De 5 ans à 10 ans	6 mois	3 mois
Par période supplémentaire de 5 ans	+ 3 mois par période supplémentaire	Reste 3 mois

\*Pour les employés avec un salaire brut annuel > 32.254 € d'autres règles sont d'application.

#### Partie 2 : sur base de l'ancienneté acquise à partir du 01/01/2014

Ancienneté	par l'employeur	par l'employé
< 3 mois	1 semaine	1 semaine
< 4 mois	3 semaines	2 semaines
< 5 mois	4 semaines	
< 6 mois	5 semaines	3 semaines
6 < 9 mois	6 semaines	
9 < 12 mois	7 semaines	
12 < 15 mois	8 semaines	4 semaines
15 < 18 mois	9 semaines	
18 < 21 mois	10 semaines	5 semaines
21 < 24 mois	11 semaines	
2 < 3 ans	12 semaines	6 semaines
3 < 4 ans	13 semaines	
4 < 5 ans	15 semaines	7 semaines
5 < 6 ans	18 semaines	9 semaines
...	...	...

\* on peut obtenir un délai plus court à sa demande et avec l'accord de bpost !

## COTISATIONS

- 14,75 €** pour les membres du personnel travaillant à temps plein.  
**11,75 €** pour les membres du personnel en prestation mi-temps (\*)  
**7,00 €** pour les membres du personnel en congé précédant la retraite (\*)  
**5,00 €** pour les membres du personnel pensionnés

(\*) ont droit à une prime syndicale et une prime de fidélité partielle.

Faites-nous savoir si vous changez de régime de travail, nous ajusterons votre cotisation.

## AVANTAGES PERSONNEL

- un excellent **service aux membres**
- un abonnement gratuit au magazine « **ARGUMENT** »
- une prime de naissance / une prime de mariage (après un an d'affiliation) : **50,00 €**
- **indemnité de grève** pour les membres en règle de cotisation et pour les actions reconnues par le SLFP : 30,00 € (journée complète) - 15,00 € (demi-journée) - 7,50 € (plus d'une heure)

## ASSISTANCE JURIDIQUE

L'assistance juridique n'est possible que pour des dossiers liés à la fonction que vous exercez. Vous devez introduire une demande écrite et être affilié au moins depuis une année ininterrompue au moment des faits.

Votre dossier sera ensuite examiné par le SLFP

## PRIME DE FIDÉLITÉ (\*)

Lors de leur mise à la retraite définitive, les membres peuvent bénéficier d'une prime de fidélité, s'ils ont été affiliés de façon ininterrompue :

- depuis + de 40 ans : **150,00 €**
- entre 30 à 40 ans : **125,00 €**
- entre 20 à 30 ans : **100,00 €**
- entre 10 à 20 ans : **75,00 €**

**NOMBREUX AUTRES AVANTAGES** pour, entre autres, carburants, assurances, maisons de vacances CGSLB en Belgique et à l'étranger, hébergement de vacances, hôtels, divers voyages et séjours à l'intérieur du pays et à l'étranger, divers achats.

Vous trouverez plus d'infos dans le GUIDE AVANTAGES SLFP ([www.slfp.eu/avantages](http://www.slfp.eu/avantages)).

## CALENDRIER 2020

Janvier						
M		06	13	20	27	M
D		07	14	21	28	D
W	01	08	15	22	29	W
D	02	09	16	23	30	D
V	03	10	17	24	31	V
Z	04	11	18	25		Z
Z	05	12	19	26		Z

Mars						
M		02	09	16	23	M
D		03	10	17	24	D
W		04	11	18	25	W
D		05	12	19	26	D
V		06	13	20	27	V
Z		07	14	21	28	Z
Z	01	08	15	22	29	Z

Mai						
M		04	11	18	25	M
D		05	12	19	26	D
W		06	13	20	27	W
D		07	14	21	28	D
V	01	08	15	22	29	V
Z	02	09	16	23	30	Z
Z	03	10	17	24	31	Z

Juillet						
M		06	13	20	27	M
D		07	14	21	28	D
W	01	08	15	22	29	W
D	02	09	16	23	30	D
V	03	10	17	24	31	V
Z	04	11	18	25		Z
Z	05	12	19	26		Z

Septembre						
M		07	14	21	28	M
D	01	08	15	22	29	D
W	02	09	16	23	30	W
D	03	10	17	24		D
V	04	11	18	25		V
Z	05	12	19	26		Z
Z	06	13	20	27		Z

Novembre						
M		02	09	16	23	M
D		03	10	17	24	D
W		04	11	18	25	W
D		05	12	19	26	D
V		06	13	20	27	V
Z		07	14	21	28	Z
Z	01	08	15	22	29	Z

Février						
M		03	10	17	24	M
D		04	11	18	25	D
W		05	12	19	26	W
D		06	13	20	27	D
V		07	14	21	28	V
Z	01	08	15	22	29	Z
Z	02	09	16	23		Z

Avril						
M		06	13	20	27	M
D		07	14	21	28	D
W	01	08	15	22	29	W
D	02	09	16	23	30	D
V	03	10	17	24		V
Z	04	11	18	25		Z
Z	05	12	19	26		Z

Juin						
M	01	08	15	22	29	M
D	02	09	16	23	30	D
W	03	10	17	24		W
D	04	11	18	25		D
V	05	12	19	26		V
Z	06	13	20	27		Z
Z	07	14	21	28		Z

Août						
M		03	10	17	24	M
D		04	11	18	25	D
W		05	12	19	26	W
D		06	13	20	27	D
V		07	14	21	28	V
Z	01	08	15	22	29	Z
Z	02	09	16	23	30	Z

Octobre						
M		05	12	19	26	M
D		06	13	20	27	D
W		07	14	21	28	W
D	01	08	15	22	29	D
V	02	09	16	23	30	V
Z	03	10	17	24	31	Z
Z	04	11	18	25		Z

Décembre						
M		07	14	21	28	M
D	01	08	15	22	29	D
W	02	09	16	23	30	W
D	03	10	17	24	31	D
V	04	11	18	25		V
Z	05	12	19	26		Z
Z	06	13	20	27		Z