



RENFORCER LA POSITION CONCURRENTIELLE DU SECTEUR BELGE DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

PREAMBULE

Les entreprises établies à l'étranger disposent souvent d'avantages concurrentiels substantiels, notamment en termes de coûts salariaux. Un chauffeur travaillant pour une entreprise de transport établie dans un État membre d'Europe (de l'Est) gagne souvent le même montant net qu'un chauffeur travaillant pour une entreprise belge. Mais des différences substantielles existent au niveau des coûts salariaux pour l'employeur.

Le salaire net de la plupart des conducteurs, en particulier ceux d'Europe de l'Est, se compose d'un salaire brut faible, souvent forfaitaire (auquel s'ajoutent des cotisations de sécurité sociale moins élevées) et d'indemnités journalières substantielles. En Belgique, en revanche, la situation est toute différente : un salaire brut élevé (avec des cotisations sociales élevées en pourcentage) et des indemnités de frais plus faibles.

Comme la Belgique occupe depuis des années la tête du classement européen des coûts salariaux, un chauffeur belge est parfois jusqu'à 2,5 fois plus cher que son collègue qui fait le même travail et perçoit le même salaire mensuel net. Ce ratio est plus faible dans les pays voisins, mais en raison de l'indexation automatique des salaires, la Belgique prend toujours sans effort une avance de 10 à 20 %.

Le secteur des transports n'est pas le seul à souffrir de la concurrence internationale. L'élément international joue également un rôle dans le secteur de la logistique. Toutefois, la concurrence provient ici presque exclusivement de nos pays voisins, la France, les Pays-Bas et l'Allemagne. Le coût salarial d'un travailleur logistique y est également nettement moins élevé qu'en Belgique, ce qui incite de plus en plus les prestataires de services logistiques à délaisser la Belgique.

En l'absence de plan de relance, le secteur risque d'imploser : les camions circuleront toujours, mais avec des plaques d'immatriculation autres que belges et à partir de centres logistiques étrangers.

PREOCCUPATIONS SECTORIELLES

Exonérer les heures non productives des cotisations sociales et du précompte professionnel

Dans le secteur des transports, outre le **temps de travail** (temps pendant lequel le conducteur travaille effectivement), il existe également **les temps de disponibilité**. Il s'agit d'heures non productives, pendant lesquelles le travailleur ne dispose pas librement de son temps, mais n'effectue néanmoins aucune prestation. Il s'agit principalement des temps d'attente pendant les opérations de chargement et de déchargement.

Ce temps de disponibilité est rémunéré à 99 % du salaire du temps de travail. Pour ces heures non productives, l'employeur paie le même montant de cotisations patronales que pour les heures de travail normales.

Pour le personnel non roulant des centres logistiques et des dépôts, il existe aussi **le temps d'attente**. Ce temps d'attente est rémunéré de la même manière que le temps de travail. Pour ces heures non productives également, l'employeur paie le même montant de cotisations patronales.

Le salarié, quant à lui, paie le même taux de précompte professionnel sur cette rémunération que sur les heures de travail.

Ces heures de disponibilité (personnel roulant) et le temps d'attente (personnel non roulant) sont très difficiles à facturer aux clients, même si ces heures coûtent (presque) la même chose que les heures effectivement prestées.

TLB demande donc une exonération des cotisations sociales et du précompte professionnel pour ces heures non productives, qui sont facilement identifiables dans la DMFA puisqu'elles sont déclarées par un code spécifique.

Dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipes

La dispense de versement initiale du précompte professionnel était soumise à cinq conditions strictes:

- ✚ Au moins 2 équipes d'au moins 2 travailleurs
- ✚ Le même travail, tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur
- ✚ Sans interruption entre les équipes successives
- ✚ Sans que le chevauchement n'excède 1/4 de leur tâche journalière
- ✚ Au moins 1/3 du temps de travail en équipe (de nuit) par mois.

Depuis 2024, bien qu'il s'agisse d'une mesure transitoire, il existe une dispense "bis" qui déroge de la condition selon laquelle l'équipe doit avoir la même ampleur.

Toutefois, dans le secteur de la logistique, la condition que le travail doit avoir le même objet est également problématique.

Dans le secteur de la logistique, le travail est effectué pour différents clients. Par conséquent, le travail n'a jamais le même objet. Pourtant, le travailleur de la logistique exerce toujours la même fonction (par exemple, la préparation des commandes) et son travail est toujours similaire. Cependant, un contenu identique dans deux équipes différentes est pratiquement impossible dans le secteur de la logistique. Par exemple, la logistique entrante et sortante : en termes de contenu, il ne s'agit pas des mêmes activités, mais d'activités similaires, pour lesquelles les mêmes fonctions sont utilisées.

Il est donc urgent de trouver une solution durable qui permette au secteur de la logistique de s'ancrer en Belgique.

Indemnité pour travail de nuit

Le personnel employé dans le cadre du régime de travail de nuit pour les missions de transport et les activités de chargement et de déchargement perçoit actuellement une indemnité de nuit. Cette indemnité est soumise au précompte professionnel et aux cotisations sociales. Afin d'encourager le travail de nuit dans l'intérêt de la mobilité, TLB propose que cette indemnité ne soit plus imposée (au profit des travailleurs) et qu'elle ne soit plus soumise aux cotisations sociales (au profit des employeurs et des travailleurs).

Pas d'élargissement du nombre de jours d'absence sans certificat médical

Depuis le 28 novembre 2022, les travailleurs peuvent s'absenter jusqu'à 3 fois par an pour une journée sans certificat médical. Des voix s'élèvent pour demander que cette réglementation soit étendue afin de permettre aux travailleurs de s'absenter 3x 3 jours par an sans certificat médical. L'employeur sera redevable d'un salaire garanti pour ces jours d'absence. Des études¹ montrent que le nombre de congés de maladie a augmenté d'exactement un jour par rapport à la période précédant l'introduction de la réglementation.

Une extension à 3x3 jours par an ne fera qu'encourager cette tendance, avec toutes les conséquences financières que cela implique pour les employeurs.

TLB préconise donc de ne plus autoriser l'extension des absences sans certificat médical.

¹L'absentéisme pour maladie d'une courte durée est en baisse de 5% dans les entreprises belges malgré la suppression du certificat médical pour un jour d'absence. : *«depuis la suppression du certificat médical, les absences d'un jour sont en hausse. Au cours des trois premiers mois de cette année, 10,9 % des travailleurs sont restés à la maison pour maladie pendant exactement une journée, et ce, à une ou plusieurs reprises. Ils étaient 10,6 % en 2022 et 9,3 % en 2021. Le nombre de travailleurs absents une seule journée pour cause de maladie a lui aussi augmenté, passant de 2,4 % au premier trimestre 2022 à 3,0 % au premier trimestre 2023. »*