

CP 126.000
CP 126.240

ANALYSE DE L'ACCORD POUR L'EMPLOI 2025-2026



Comme tous les deux ans, les partenaires sociaux de votre commission paritaire (CP) ont conclu un **accord de base** (« accord pour l'emploi ») sur les **conditions de travail** et de **rémunération**. Ces conditions sont applicables à votre secteur en 2025 et en 2026.

L'accord pour l'emploi (secteur)

Avec ce document, nous visons à vous fournir une **analyse globale** de l'accord sectoriel pour l'emploi dans votre commission paritaire. A titre d'exemple, il vous indiquera les montants dont vous devrez tenir compte pour la période 2025-2026.

 Il s'agit d'une analyse générale. Pour un texte détaillé et complet, article par article, veuillez-vous référer à la CCT.

Pour connaître toutes les dispositions existantes qui sont actuellement en vigueur, consultez [Lex4You > Commissions paritaires](#). (connectez-vous à Lex4You, puis choisissez le numéro de votre CP).

 Les dispositions figurant sous un titre marqué d'un **astérisque (*)** sont suffisamment complètes pour être appliquées, sans attendre une CCT d'exécution. Securex appliquera ces dispositions **immédiatement**.

Les CCT d'exécution

Pour bon nombre des mesures prévues dans l'accord sectoriel de base, des **conventions collectives (CCT) d'exécution** doivent encore être conclues par les partenaires sociaux. Ces CCT peuvent contenir des détails supplémentaires ou des modalités d'application, qui ne sont pas inclus dans l'analyse globale ci-dessous. Dès que ces nouvelles CCT d'exécution seront disponibles, vous pourrez les consulter sur [Lex4You](#).

Table des matières

1	DONNÉES CLÉS SUR L'ACCORD SECTORIEL 2025-2026 DANS LA CP 126.....	3
2	INDEXATION	3
3	POUVOIR D'ACHAT	4
4	AVANTAGES ET ALLOCATIONS COMPLÉMENTAIRES À CHARGE DE L'EMPLOYEUR	5
5	PARTICULARITÉS CONTRACTUELLES	12
6	FRAIS DE TRANSPORT	13
7	DURÉE DU TRAVAIL.....	16
8	SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL	18
9	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	24
10	FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE (FSE)	26
11	CONCERTATION SOCIALE	28
12	DIVERS	29
13	RESPECT DE LA PAIX SOCIALE	29

1 Données clés sur l'accord sectoriel 2025-2026 dans la CP 126

1.1 Période de validité

L'accord est valable **du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026**, sauf dispositions contraires. Tel est notamment le cas des dispositions relatives au crédit-temps fin de carrière et au régime temporaire de RCC.



Certaines CCT d'exécution peuvent prévoir une autre période de validité.

1.2 Champ d'application

Les dispositions de l'accord s'appliquent aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la **commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP n° 126.000 et 126.240)**.

L'accord vise la **CP officielle 126**, subdivisée chez Securex en différents sous-secteurs.

Ces sous-secteurs sont les suivants :

Nr.	Dénomination
126.000	Sous-secteur pour les ouvriers
126.240	Sous-secteur pour les employés



Les dispositions qui suivent s'appliquent **aux deux sous-secteurs, mais avec quelques particularités spécifiques** à l'un ou l'autre sous-secteurs. Si tel est le cas, nous le mentionnerons explicitement.

2 Indexation



Le gouvernement a pris des **mesures limitatives et temporaires** concernant l'application de l'indexation.

Dès que les dispositions seront officielles, nous vous en informerons sur notre site.



LISEZ AUSSI

- [Indexliste : indexations et adaptations salariales | Lex4You](#)
- [Commissions paritaires | Lex4You](#) et choisir le thème 'Détermination du salaire > Indexation' pour consulter les règles d'indexation de votre secteur (*connexion à Lex4You requise*)
- [Quelles sont les grandes lignes de l'accord budgétaire ? – Lex4You](#)

3 Pouvoir d'achat

3.1 La norme salariale et l'accord interprofessionnel (AIP)



La norme salariale, fixée tous les deux ans par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord, représente la marge maximale dans laquelle les salaires peuvent augmenter afin de rester compétitifs par rapport à nos pays voisins. Si cette marge est dépassée, des sanctions sont possibles.

Pour les années 2025 et 2026, la norme salariale est fixée à **0 %**.

Certains éléments salariaux sont toutefois **exclus** de la norme salariale (comme par exemple le bonus salarial, les primes bénéficiaires ou encore les chèques consommation). Pour les connaître, consultez [le site du SPF Emploi](#).



LISEZ AUSSI

- [Un arrêté royal fixe définitivement la norme salariale à 0 % pour 2025-2026 – Lex4You](#)
- [Norme salariale | SPF Emploi - Travail et Concertation sociale](#)
- [Quelle est l'évolution de la rémunération après l'entrée en service ? | Lex4You](#)

3.2 Le pouvoir d'achat au sein de votre secteur

Pour la période 2025-2026, votre secteur prévoit ce qui suit :

- Des chèques-repas (voir point 4.1).



En fonction du choix de votre secteur, toute augmentation attribuée au sein de votre entreprise peut mener à un **dépassement** de la norme salariale 2025-2026. Des **sanctions** existent.

4 Avantages et allocations complémentaires à charge de l'employeur

4.1 (*) Chèques-repas

💡 À dater du **1er janvier 2026**, le montant maximum des chèques-repas augmente de 2 euros, ce qui porte la valeur nominale d'un chèque-repas à **10 euros**.

La réglementation relative chèques-repas ayant été adaptée, nous vous conseillons de lire notre actualité sur [l'augmentation du montant des chèques-repas à 10 euros](#).

Vous avez encore des questions concernant l'augmentation du montant des chèques-repas ? Contactez votre Securex Legal Advisor via myHR@securex.be.

Votre secteur prévoit l'**introduction** de chèques-repas ou l'**augmentation** du montant des chèques-repas **à partir du 1er juin 2026**.

4.1.1 Votre entreprise accorde déjà des chèques-repas

Champ d'application	<u>Sont exclus</u> de l'octroi des chèques-repas : • Les étudiants • Les travailleurs en flexi-job.
Montant	Au 1er juin 2026 La quote-part patronale augmentera de 2 euros. <u>Imputation</u> L'augmentations précitée ne s'applique pas aux employeurs qui ont introduit ou augmenté les chèques-repas à concurrence des montants susmentionnés, à un moment antérieur au cours de l'année 2026. <u>Particularité : Eco-chèques</u> Les entreprises qui ont converti tout ou partie des éco-chèques, en un avantage équivalent avant le 1er janvier 2026 peuvent, si elles conservent intégralement cet avantage, l'imputer sur l'introduction ou l'augmentation des chèques-repas. Cette imputation s'effectue de manière forfaitaire, en limitant l'introduction ou l'augmentation de la part patronale des chèques-repas à 1,50 euro au 1er juin 2026 (consultez le point 4.2 « Eco-chèques »).
Modalités	Si le règlement d'entreprise relatif à l'octroi de chèques-repas prévoit une distinction sur la base de critères objectifs, cette distinction reste inchangée. <u>Attention</u>

	Les ouvriers qui ne reçoivent pas encore de chèques-repas doivent recevoir : • À partir du 1er juin 2026 Le montant minimum prévu dans cet accord sectoriel, soit 3,09 euros dont 2 euros de quote-part patronale (consultez le point 4.1.2).
--	--

4.1.2 Votre entreprise n'accorde pas encore de chèques-repas

Champ d'application	<u>Sont exclus</u> de l'octroi des chèques-repas : • Les étudiants • Les travailleurs en flexi-job.
Montant	Au 1er juin 2026 Valeur nominale : 3,09 euros Ce montant se répartit comme suit : • Quote-part patronale : 2 euros • Quote-part personnelle : 1,09 euro. <u>Imputation</u> L'augmentations précitée ne s'applique pas aux employeurs qui ont introduit ou augmenté les chèques-repas à concurrence des montants susmentionnés, à un moment antérieur au cours de l'année 2026. <u>Particularité : Eco-chèques</u> Les entreprises qui ont converti tout ou partie des éco-chèques, en un avantage équivalent avant le 1er janvier 2026 peuvent, si elles conservent intégralement cet avantage, l'imputer sur l'introduction ou l'augmentation des chèques-repas. Cette imputation s'effectue de manière forfaitaire, en limitant l'introduction ou l'augmentation de la part patronale des chèques-repas à 1,50 euro au 1er juin 2026. (consultez le point 4.2 « Eco-chèques »)
Modalités	Si le règlement d'entreprise relatif à l'octroi de chèques-repas prévoit une distinction sur la base de critères objectifs, cette distinction reste inchangée. <u>Attention</u> Les ouvriers qui ne reçoivent pas encore de chèques-repas doivent recevoir : • À partir du 1er juin 2026 Le montant minimum prévu dans cet accord sectoriel, soit 3,09 euros dont 2 euros de quote-part patronale.

 La valeur d'un chèque-repas **ne peut excéder 10 euros (au lieu de 8)**.

 **Toute augmentation des chèques-repas n'est pas exclue** de la norme salariale. Seule une augmentation de la contribution patronale de **maximum 2 euros** en est exclue.

Cela signifie qu'il n'est pas possible d'augmenter une contribution patronale de, par exemple, 4 euros à 8,91 euros. Une partie de cette augmentation sera considérée comme un dépassement de la norme salariale, puisqu'il s'agit d'une hausse de 4,91 euros, alors que seulement 2 euros peuvent être exclus de la norme.

En outre, le montant augmenté des chèques-repas **doit être octroyé en 2026**. Il n'est donc pas possible de décider en 2026 que le montant des chèques-repas sera augmenté en 2027.

LISEZ AUSSI

- [Arrêté royal du 10 novembre 2025 modifiant l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, Moniteur belge 17 novembre 2025](#)
- [Loi du 18 décembre 2025 portant des dispositions diverses \(1\), Moniteur belge du 30 décembre 2025.](#)
- [La loi dispositions diverses modifie le paysage fiscal | Securex](#)
- [Pouvez-vous déjà augmenter les chèques-repas à 10 euros ? | Securex](#)
- [Un AR fixe la norme salariale à 0 % pour 2025-2026 | Securex](#)
- [Cadeaux et chèques | Lex4You](#)

4.2 (*) Éco-chèques

Votre secteur prévoit ce qui suit.

4.2.1 Pour les ouvriers (CP 126.000)

Votre secteur prévoit l'octroi d'éco-chèques pour un montant total de **100 euros** à chaque travailleur occupé à temps plein avec un période de référence complète (conformément à la CCT du 21 juin 2017, n° 140.861).

Le paiement de ces éco-chèques se fait annuellement, dans le courant du mois de **juin**.

Pour rappel, votre secteur permet la conversion des éco-chèques en un autre avantage.

Le secteur **abroge** les éco-chèques

- La CCT du 21 juin 2017 relative à l'octroi d'éco-chèques cessera d'être en vigueur le **31 mai 2026**.
- En pratique, les éco-chèques devront être octroyés **une dernière fois**, pour la période de référence allant du 1er juin 2025 au 31 mai 2026, dans le courant du mois de **juin 2026**.
- La suppression de cette CCT n'a **pas** pour conséquence leur **incorporation dans les contrats de travail individuels** (en dérogation à l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT).
- Les entreprises qui ont **converti tout ou partie des** éco-chèques sur la base d'une CCT d'entreprise, d'un accord avec la délégation syndicale ou d'un accord individuel conclu avant le 1er janvier 2026, **en un avantage équivalent** peuvent, si elles conservent intégralement cet avantage, **l'imputer** sur l'introduction ou l'augmentation des chèques-repas (comme prévu au point 4.1. « Chèques-repas »). Cette **imputation** s'effectue de manière **forfaitaire**, en limitant l'introduction ou l'augmentation de la part patronale des chèques-repas à **1,50 euro au 1er juin 2026**.

4.2.2 Pour les employés (CP 126.240)

Votre secteur prévoit l'octroi d'éco-chèques pour un montant total de **250 euros** (conformément à la CCT du 9 juin 2016, n° 134.425).

Le paiement de ces éco-chèques se fait annuellement, dans le courant du mois de **juin**.

L'octroi des éco-chèques accumulés pendant la période de référence **du 1er juin 2025 au 31 mai 2026 reste inchangé**.

A partir de la période de référence débutant le **1er juin 2026**, le **montant** des éco-chèques sera **réduit** comme suit.

Période	A partir de la période de référence débutant le 1er juin 2026										
Montant	Le montant des éco-chèques sera réduit comme suit. Chaque employé avec une période de référence complète a droit au montant suivant : <table border="1"> <thead> <tr> <th>Durée de travail</th><th>Réduction du montant</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>À partir de 4/5e d'une occupation à temps plein</td><td>De 250 à 150 euros</td></tr> <tr> <td>À partir de 3/5e d'une occupation à temps plein</td><td>De 200 à 120 euros</td></tr> <tr> <td>À partir de la 1/2 d'une occupation à temps plein</td><td>De 150 à 90 euros</td></tr> <tr> <td>< 1/2 d'une occupation à temps plein</td><td>De 100 à 60 euros</td></tr> </tbody> </table> <u>Imputation</u> Les entreprises qui ont converti tout ou partie des éco-chèques sur la base de l'article 5§1 de la CCT du 9 juin 2016 concernant les éco-chèques, avant le 1er janvier 2026, en un avantage équivalent peuvent, si elles conservent intégralement cet avantage, l'imputer sur l'introduction ou l'augmentation des chèques-repas (comme prévu au point 4.1. « Chèques-repas »). Cette imputation s'effectue de manière forfaitaire, en limitant l'introduction ou l'augmentation de la part patronale des chèques-repas à 1,50 euro au 1er juin 2026.	Durée de travail	Réduction du montant	À partir de 4/5e d'une occupation à temps plein	De 250 à 150 euros	À partir de 3/5e d'une occupation à temps plein	De 200 à 120 euros	À partir de la 1/2 d'une occupation à temps plein	De 150 à 90 euros	< 1/2 d'une occupation à temps plein	De 100 à 60 euros
Durée de travail	Réduction du montant										
À partir de 4/5e d'une occupation à temps plein	De 250 à 150 euros										
À partir de 3/5e d'une occupation à temps plein	De 200 à 120 euros										
À partir de la 1/2 d'une occupation à temps plein	De 150 à 90 euros										
< 1/2 d'une occupation à temps plein	De 100 à 60 euros										
Conversion	<u>Pour rappel</u> Au sein de votre entreprise, les éco-chèques peuvent être transposés en un avantage équivalent. Vous avez le libre choix de l'avantage équivalent. La transposition doit avoir lieu au plus tard le 31 octobre de l'année au cours de laquelle les éco-chèques ont été payés. Pour une nouvelle entreprise, cette conversion doit avoir lieu au plus tard le 31 mai de l'année où elle devrait procéder à leur premier paiement. Si aucune disposition n'est prise au plus tard à la date fixée, le régime sectoriel supplétif est d'application.										

Procédure de conversion	<u>Dans les entreprises avec une représentation syndicale des employés</u> La transposition se fait moyennant un accord écrit de la représentation syndicale. <u>Dans les entreprises sans représentation syndicale</u> La transposition s'effectue moyennant une information préalable aux employés.
--------------------------------	---

 Le montant total des éco-chèques **ne peut excéder 250 euros** par travailleur.

LISEZ AUSSI

- [Cadeaux et chèques | Lex4You](#)

4.3 Pension complémentaire

 Pour le **1er janvier 2030** au plus tard, les régimes de pensions complémentaires (deuxième pilier de pension) doivent être **harmonisés**. Toutes les différences de traitement entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires doivent disparaître.

Deux dates butoirs ont été fixées pour mettre fin à ces différences.

- Les secteurs ont **jusqu'au 1er janvier 2027** pour conclure une CCT prévoyant la manière dont l'harmonisation sera atteinte (modalités et calendrier).
- Les entreprises ont quant à elles **jusqu'à fin 2029** pour prendre de telles dispositions.

Dans votre secteur, il est convenu ce qui suit.

4.3.1 Pour les ouvriers (CP 126.000)

Dans votre secteur, il existe un **régime de pension complémentaire**.

Pour plus d'informations, consultez le site [Pension complémentaire Woodlife \(fbz126.be\)](https://fbz126.be).

4.3.2 Pour les employés (CP 126.240)

Dans le cadre du processus d'harmonisation des régimes de pension et de l'accord sectoriel 2023-2024, les partenaires sociaux se sont engagés à prendre les **mesures préparatoires nécessaires pour introduire une pension sectorielle complémentaire pour employés**.

Au plus tard le 31 décembre 2026, ils concluront une CCT en vue d'introduire un régime de pension complémentaire sectoriel **pour les employés**.

Les entreprises qui disposent d'un plan de pension **au moins équivalent** au sein de leur entreprise pourront toutefois opter pour une **dérogation** « Hors champ d'application ».

LISEZ AUSSI

- [Harmonisation des plans de pension : le point sur la situation. | Securex](#)

4.4 Assurance hospitalisation

Dans votre secteur, il existe une **assurance hospitalisation volontaire**, l'assurance Médi-Bois. Pour plus d'informations, consultez le site du Fonds de sécurité d'existence, sous la rubrique [Assurance hospitalisation Medi-Bois](#).

Étude sur la généralisation de l'assurance hospitalisation

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner la **faisabilité de la généralisation** de l'assurance hospitalisation Medi-Hout pour les ouvriers et les employés du secteur, **à la charge du Fonds** de sécurité d'existence.

4.5 Allocations complémentaires de chômage temporaire à charge de l'employeur

 Certaines allocations complémentaires sont parfois prises en charge ou remboursées par le Fonds de sécurité d'existence de votre secteur (*voir plus loin*).

4.5.1 (*) Supplément en cas de chômage temporaire

Pour la période du **1er janvier 2026** au **31 décembre 2027**, votre secteur **prolonge** le régime existant (conformément à la CCT du 15 janvier 2025, n° 191.991), **sous réserve des points suivants**.

Modalité d'octroi	<u>Pour 2026</u> L' employeur prend en charge le supplément (et non le FSE). Il doit en réclamer le remboursement auprès du Fonds de sécurité d'existence.
Procédure	<u>Pour 2027</u> La procédure se déroule à nouveau via les organismes de paiement. • <u>Pour les ouvriers affiliés à un syndicat</u> Le paiement de ce supplément sera effectué automatiquement par l'organisme de paiement. Les organismes de paiement récupèrent le montant des

	suppléments versés auprès du Fonds de sécurité d'existence en soumettant des fichiers de paiement mensuels. <u>Pour les ouvriers non affiliés à un syndicat</u> La demande de paiement doit être introduite directement auprès du Fonds de sécurité d'existence sur la base d'une attestation, à remplir par la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage, et disponible sur le site du FSE, via ce lien Chômage temporaire - Compensation.
--	--

5 Particularités contractuelles

5.1 Flexi



Flexi-jobs

Il n'existe pas encore de réglementation fédérale définitive concernant l'extension des flexi-jobs.

votre secteur prévoit ce qui suit.

Modalité d'application	<u>Information</u> La délégation syndicale doit être informée au préalable de la mise en place de flexi-jobs (sur la base de la fonction et de la durée) dans l'entreprise.
Evaluation	Au plus tard un an après l'introduction des flexi-jobs, une évaluation sera réalisée au sein de la commission paritaire. Lors de cette évaluation, les éléments suivants seront examinés sur la base des données internes et externes disponibles : • L'impact sur l'emploi • La sécurité et • Le chômage temporaire.



LISEZ AUSSI

- [Les flexi jobs sont étendus et le plafond exonéré d'impôt est relevé – Lex4You](#)
- [Contrat particulier – Le flexi-job – Lex4You](#)
- [Contrat de travail particuliers- Le flexi-job – SPF ETCS](#)

6 Frais de transport

6.1 Principes

Au niveau **national**, la CCT n° 19/9 prévoit une **intervention obligatoire** de l'employeur dans les frais de transport de ses travailleurs si les **transports publics** sont utilisés pour les déplacements domicile-travail.

Au niveau **sectoriel**, votre commission paritaire peut vous obliger à prendre en charge une intervention pour le transport privé, une indemnité de vélo, etc.

Votre secteur peut être amené à **augmenter** l'intervention patronale existante ou **modifier** certaines conditions d'octroi pour :

- Le transport public (SNCB)
- Les autres transports publics en commun (bus, waterbus, tram, métro)
- Le transport privé
- Les déplacements à vélo.



Un remboursement de frais de déplacement *domicile-lieu de travail* n'est pas cumulable avec une **indemnité de télétravail**.



Le système de tiers-payant (SNCB)

Le système de tiers-payant a été prolongé. Dans ce système :

- **Vous** concluez avec la SNCB une convention en vertu de laquelle vous payez directement à la SNCB **80 %** de l'intervention dans les frais de transport *domicile-lieu de travail*
- **La SNCB** récupère les **20 %** restants auprès de l'Etat
- **Le travailleur** se voit donc rembourser **100 %** de ses frais de déplacement *domicile-lieu de travail* sans avoir à avancer les montants concernés.



LISEZ AUSSI

- [Les frais de transport examinés de plus près | Lex4You](#)
- [Remboursement des frais de transport | Lex4You](#)
- [Le système du tiers-payant | Lex4You](#)
- [Déplacements domicile-lieu de travail : augmentation pour les transports en commun | Securex](#)

6.2 Transport public (SNCB)

Les dispositions existantes dans votre secteur sont **maintenues**.



LISEZ AUSSI

- [Flex Abonnement pour les télétravailleurs : plus avantageux qu'un abonnement mi-temps ? | Lex4You](#)

6.3 Autres transports publics en commun (bus, waterbus, tram, métro)

Les dispositions existantes dans votre secteur sont **maintenues**.

6.4 Transport privé

Les dispositions existantes dans votre secteur sont **maintenues**.

6.5 (*) Déplacement à vélo



Montant maximum de 0,37 euro par kilomètre (au 1er janvier 2026) au niveau de l'entreprise

L'indemnité vélo est une indemnité **kilométrique** qui correspond à (la partie de) la distance que les travailleurs parcourent à vélo entre leur domicile et le lieu de travail.

L'indemnité sert à **couvrir les frais** du cycliste, mais elle est également recommandée par les partenaires sociaux pour **encourager** davantage de travailleurs à utiliser le vélo.

L'indemnité kilométrique est **exonérée d'impôt jusqu'à 0,37 euro par kilomètre (au 1er janvier 2026)**. Si vous octroyez une indemnité kilométrique fixée à un montant supérieur, ce surplus sera alors imposable à titre de revenu professionnel.

À partir du 1er avril 2026, votre secteur prévoit ce qui suit.

6.5.1 Pour les ouvriers (CP 126.000)

Champ d'application	<u>Sont concernés</u> : Les ouvriers qui se déplacent à vélo de leur domicile à leur lieu de travail pendant au moins six mois par an .
Montant	Le montant de l'intervention patronale existante augmente et est porté à 0,32 euro (au lieu de 0,27 euro) par km effectivement parcouru (aller et retour) entre le domicile et le lieu de travail.
Limite	Pendant cette période, cette indemnité n'est pas cumulable avec un autre remboursement de l'employeur pour le trajet domicile-travail.

6.5.2 Pour les employés (CP 126.240)

Champ d'application	<u>Sont concernés</u> : Les employés qui utilisent régulièrement le vélo pour se déplacer entre leur domicile et leur lieu de travail.
Montant	Le montant de l'intervention patronale existante augmente et est porté à 0,32 euro (au lieu de 0,27 euro) par km effectivement parcouru, entre le domicile et le lieu de travail, avec un maximum de 40 km (aller-retour) par jour de travail.
Limites	L'intervention est limitée à un maximum de 40 km (aller-retour) par journée de travail . L'indemnité vélo n'est pas cumulable avec d'autres indemnités sur le trajet domicile-lieu de travail, à l'exception de celles qui concernent les transports en commun.
Modalités	Les modalités d'octroi de l'indemnité vélo sont à déterminer au sein de l'entreprise.



LISEZ AUSSI

- [Convention collective de travail n° 164 du 24 janvier 2023](#)
- [Le vélo | Securex](#)
- [Indemnité vélo en 2025 : tout ce que vous devez savoir | Securex](#)
- [Indemnité vélo en 2026 : tout ce que vous devez savoir - Securex](#)
- [Communiquez l'avantage vélo avant le 31 octobre | Securex](#)
- [Vélo d'entreprise : leasing ou achat ? | Securex](#)
- [Indemnité vélo obligatoire à partir du 1er mai 2023 | Lex4You](#)

7 Durée du travail

7.1 Nouveaux régimes de travail

Dans votre secteur, il est prévu ce qui suit.

7.1.1 Pour les ouvriers (CP 126.000)

Constructeurs de stands - Nouveaux régimes de travail

A compter du 1er janvier 2026, les dispositions figurant au chapitre VI « Sous-secteur installateurs de stands » de la convention collective du 6 mars 2024 (n° 186.878) relative à l'assouplissement de la durée du travail sont **prolongées pour une durée indéterminée**.

Ces dispositions s'appliquent à condition que le secteur de l'événementiel reste dans le cadre du CP 126 et seront **évaluées** en termes d'utilisation lors des prochaines négociations sectorielles.

« Chapitre VI - Sous-secteur installateurs de stands
Art. 19. Le sous-secteur précité peut, par dérogation au chapitre IV, jusqu'au 31/12/2024, faire usage des dispositions prévues par la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail aux entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987) et la convention collective de travail n°. 42 du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'introduction de nouvelles régimes de travail dans les entreprises, déclarée de force obligatoire générale par l'arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987) pour les travailleurs chargés de la construction des stands et des podiums pour des événements nationaux et internationaux qui effectuent des travaux relevant de la CP de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et qui ne peuvent être exécutés conformément aux de la Loi du travail du 16 mars 1971.

La condition est qu'un accord d'entreprise, selon la procédure décrite à l'article 17, qui détermine également les conditions salariales et de travail des régimes de travail visés, soit conclu à cet égard. Cet accord doit être notifié à la Commission paritaire. »

7.2 Télétravail et droit à la déconnexion

7.2.1 Télétravail



Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise, est effectué hors de ces locaux **de façon régulière et non occasionnelle**.

Le télétravail structurel est réglé par la [CCT n° 85 du Conseil National du Travail](#).

7.2.2 Droit à la déconnexion



Tous les travailleurs ont en principe le droit d'ignorer leur boîte de réception, Skype, Teams, leur smartphone, ... et de **se déconnecter en dehors de leur temps de travail**.

Suite aux mesures du deal pour l'emploi, la réglementation en matière de droit à la déconnexion est devenue contraignante si vous occupez **au moins vingt travailleurs**. Si tel est le cas, vous devez fixer les modalités concrètes de ce droit à la déconnexion pour votre personnel.

Selon le cadre minimum fixé dans la loi et à moins que votre secteur n'ait conclu une CCT en la matière, vous deviez introduire ce droit **avant le 1er avril 2023**. Cela devrait se faire par le biais d'une **CCT d'entreprise** en concertation avec les syndicats ou via votre **règlement de travail**.

Dans votre secteur, il est prévu ce qui suit.

Votre secteur n'a **pas** conclu **de CCT** sur le droit à la déconnexion.



Que faire si aucune CCT sectorielle n'a été conclue au sein de votre (sous-)CP ?

Si ce n'est déjà fait, c'est à vous qu'il appartient d'agir au niveau de votre entreprise. Pour ce faire, Securex vous propose un [modèle prêt à l'emploi d'annexe au règlement de travail ou de CCT](#) pour vous aider à remplir vos obligations



LISEZ AUSSI

- [Thème : Droit à la déconnexion | Lex4You](#)

8 Suspensions du contrat de travail

8.1 Congés dans votre secteur

8.1.1 (*) Congé d'ancienneté

8.1.1.1 **NEW** - Pour les employés (CP 126.240)

À partir du 1er janvier 2026, votre secteur prévoit ce qui suit.

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours de congé d'ancienneté par an
À partir de 20 ans de service ininterrompu	1

Modalités

- Ce jour est accordé selon des modalités identiques à celles applicables aux ouvriers.
- Les régimes d'entreprise existants seront pris en compte dans le calcul de cet avantage.
- Ce régime ne porte pas préjudice aux régimes plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

8.1.1.2 Pour les ouvriers (CP 126.000)

Il existe déjà des dispositions en matière de jours de congé d'ancienneté.

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours de congé d'ancienneté par an
À partir de 10 ans de service ininterrompu	1
À partir de 20 ans de service ininterrompu	2

Source : CCT du 25 novembre 2021 (n° 169.249)

8.2 Chômage temporaire pour raisons économiques

8.2.1 Durée de la suspension

8.2.1.1 Pour les ouvriers uniquement (CP 126.000)

La **réglementation générale** en matière de chômage temporaire ouvre la possibilité suivante : **quatre semaines de suspension totale** après lesquelles **une semaine de travail obligatoire** doit être introduite.

L'**arrêté royal sectoriel actuel** prévoyant les possibilités de **8 ou 26 semaines** de suspension complète **couvre la période 2026**.

Les dispositions de l'arrêté royal fixant les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend totalement l'exécution du contrat de travail des ouvriers seront **prolongées pour les années 2027, 2028 et 2029**.

Pour rappel

Pour la période du **1er janvier** au **31 décembre 2026**, l'arrêté royal sectoriel actuel en matière de chômage économique permet

- De **suspendre totalement** les contrats de travail des ouvriers pendant **8 semaines** avant de devoir introduire une semaine de travail obligatoire.
- De **suspendre totalement** les contrats pendant **26 semaines uniquement** pour les entreprises :
 - Dont les résultats nets avant imposition, majorés des amortissements, sont négatifs pour l'année précédant la demande de dispense et dont les résultats des deux exercices précédant la demande présentent un solde déficitaire **ou**
 - Qui ont perdu la moitié de leur capital **ou**
 - Qui ont effectué les communications visées au chapitre II de l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif au licenciement collectif **ou**
 - Qui, en application des dispositions de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ont connu au cours des deux années civiles précédant la demande de dispense un nombre de jours de chômage au moins égal à 50 % du nombre total de jours déclarés pour les ouvriers à l'Office national de Sécurité sociale.

L'entreprise qui fait usage de la dérogation doit **communiquer** au bureau de chômage de l'Office National de l'Emploi du lieu où l'entreprise est établie laquelle des quatre conditions précitées elle remplit. Elle doit en joindre la **preuve**.

Source : Arrêté royal du 19 décembre 2025 – Moniteur Belge du 30 décembre 2025



Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur la durée de la suspension. Toutefois, cet accord ne peut être appliqué qu'après publication de l'approbation du ministre de l'Emploi au Moniteur belge, sous la forme d'un arrêté royal (AR).



LISEZ AUSSI

- [Convention collective de travail n° 176 du CNT du 30 juin 2025.pdf](#)
- [Convention collective de travail n° 183 du CNT du 21 octobre 2025.pdf](#)
- [Procédure simplifiée pour le chômage économique des employées prolongée jusqu'au 30 juin 2029](#)

8.3 Crédit-temps

8.3.1 Crédit-temps avec motif (CCT n° 103 du CNT)

8.3.1.1 Pour les ouvriers (CP 126.000)

Votre secteur a conclu une CCT à **durée indéterminée ouvrant** la possibilité de prendre un crédit-temps avec motif à temps plein ou à mi-temps.

Pour motif de	Pour un maximum de
Formation	36 mois
Soins	51 mois

La CCT actuellement applicable est la CCT du 25 novembre 2021 (n° 169.277). Cette CCT est en vigueur depuis 1er janvier 2022.

8.3.1.2 Pour les employés (CP 126.240)

Pour la période du **1er janvier 2026** au **31 décembre 2029**, votre secteur va conclure une CCT **prolongeant** la possibilité de prendre un crédit-temps avec motif à temps plein ou à mi-temps.

Pour motif de	Ancienneté dans l'entreprise	Pour un maximum de
Formation	Moins de 5 ans	24 mois
	5 ans et plus	36 mois
Soins	Moins de 5 ans	24 mois
	5 ans et plus	51 mois

Votre secteur va ainsi prolonger la CCT du 9 juillet 2025 (n° 194.507), couvrant la période du 1er juillet 2025 au 31 décembre 2025.

8.3.1.3 Pour les ouvriers comme pour les employés (CP 126.000 et 126.240)

La possibilité de prendre une **diminution de carrière d'1/5e** pour motif de soins et/ou de formation existe au niveau national et ne nécessite pas la conclusion d'une CCT sectorielle.

 Depuis le 1er février 2023, en cas de crédit-temps avec pour **motif les 'soins à son enfant'**, le droit aux allocations est **limité** comme suit :

	Droit d'absence	Droit aux allocations
Durée maximum	51 mois Pour toutes formes de crédit-temps confondues (temps plein, mi-temps, 1/5e)	48 mois Pour toutes formes de crédit-temps confondues (temps plein, mi-temps, 1/5e)
Âge de l'enfant	Moins de 8 ans	Moins de 8 ans Pour les régimes de crédit-temps à mi-temps ou 1/5e
		Moins de 5 ans Pour le régime de crédit-temps à temps plein

8.3.2 Crédit-temps fin de carrière – Sans allocations (CCT n° 103)

 **À dater du 1 janvier 2026**, le droit au crédit-temps sans allocations **disparaît**.

8.3.2.1 Pour les ouvriers (CP 126.000)

Votre secteur prévoit la **possibilité** de prendre un crédit-temps fin de carrière **1/5e** à partir de **50 ans**, moyennant une carrière professionnelle d'au moins **28 ans**.

Dans ce cas, il existe un droit au crédit-temps, mais **sans allocations**.

Votre secteur a conclu la CCT **à durée indéterminée** suivante :

- CCT du 25 novembre 2021 (n° 169.277). Cette CCT est en vigueur depuis 1er janvier 2022.

En principe, ces dispositions devraient cesser de s'appliquer le 31 décembre 2025 (**à confirmer**).

8.3.2.2 Pour les employés (CP 126.240)

Votre secteur **ne prévoyait pas la possibilité** de prendre un crédit-temps fin de carrière **1/5e** à partir de **50 ans**, moyennant une carrière professionnelle d'au moins **28 ans**.

8.3.3 Crédit-temps fin de carrière – Droit aux allocations (n° 174, 179 et 180 du CNT, anciennes CCT n° 170)

8.3.3.1 Pour les ouvriers comme pour les employés (CP 126.000 et 126.240)

Pour la période du **1er juillet 2025** au **31 décembre 2025** et dans le cadre d'un **métier lourd ou travail de nuit**, ou d'une **carrière longue (35 ans)**, votre secteur a conclu la CCT suivante afin de maintenir le droit aux allocations :

- Pour les ouvriers : CCT du 9 juillet 2025 (n° 194.506)
- Pour les employés : CCT du 9 juillet 2025 (n° 194.507).

Pour la période du **1er janvier 2026** au **31 décembre 2027** et du **1er janvier 2028** au **30 juin 2029**, et dans le cadre d'un **métier lourd ou travail de nuit**, ou d'une **carrière longue (35 ans)**, votre secteur va conclure une CCT afin de maintenir le droit aux allocations comme suit :

À partir de	Dans le cadre d'un emploi de fin de carrière
55 ans	Réduit d'un 1/5e
55 ans	À mi-temps

8.3.4 Allocation complémentaire de crédit-temps

8.3.4.1 **NEW** – Pour les ouvriers (CP 126.000)

À partir du 1er janvier 2026, votre secteur introduit une allocation complémentaire **pour les ouvriers** dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière, sous la forme d'une réduction de 1/5e, à **charge du FSE**,

Consultez le point 10.1.3.1 « Indemnités complémentaires accordées par le FSE » - « Crédit-temps Fin de carrière ».

8.3.4.2 Pour les employés (CP 126.240)

Cette allocation existe déjà pour les employés et est **prolongée**.

Pour la période du **1er janvier 2026** au **30 juin 2029**, votre secteur **prolonge** l'octroi de l'allocation complémentaire.

Consultez le point 10.1.3.2 « Indemnités complémentaires accordées par le FSE » - « Crédit-temps Fin de carrière ».



LISEZ AUSSI

- [Convention collective de travail n° 103 du CNT du 27 juin 2012](#) et ses mises à jour
- [Convention collective de travail 103/7 du CNT du 21 octobre 2025.pdf](#)
- [Convention collective de travail n° 174 du CNT du 30 juin 2025.pdf](#)
- [Convention collective de travail n° 179 du CNT du 21 octobre 2025.pdf...](#)
- [Convention collective de travail n° 180 du CNT du 21 octobre 2025.pdf](#)
- [Crédit-temps fin de carrière : droit aux allocations à partir de 55 ans | Lex4You](#)
- [Vacances-et-absences > Crédit-temps | Lex4You](#)
- [Travailler plus longtemps pour bénéficier d'un emploi de fin de carrière avec allocation | Securex](#)

9 Rupture du contrat de travail

9.1 Le Régime du Chômage avec Complément d'entreprise (RCC) – Général



Qu'est-ce que le RCC ?

Un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est un régime particulier qui permet à certains travailleurs âgés, lorsqu'ils sont licenciés, de bénéficier en plus de leur allocation de chômage, d'un complément d'entreprise à charge de leur ex-employeur, d'un fonds social ou d'un fonds de sécurité d'existence.

Régimes temporaire prolongé

Le gouvernement a décidé de mettre **fin aux régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC), à l'exception** du régime de RCC pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves.



LISEZ AUSSI

- [Fin définitive du RCC | Securex](#)

9.2 Le RCC « général » (CCT n° 17 du CNT)



Quelles sont les modifications apportées à la CCT n° 17 du CNT ?

Les partenaires sociaux ont décidé que la plupart des travailleurs ne pourront **plus accéder au RCC** sur base de cette CCT.

Seuls les travailleurs remplissant **ces trois conditions** pourront encore en bénéficier :

- **Être licenciés**, sauf pour motif grave, **au plus tard le 1er avril 2025**, conformément à la législation sur les contrats de travail
- **Avoir atteint 62 ans** au plus tard **le 30 juin 2025** et au moment de la fin du contrat
- Justifier d'une **carrière professionnelle d'au moins 40 ans** à la fin du contrat, même si celui-ci se termine après le 30 juin 2025.

Les travailleurs répondant à ces conditions et dont **le préavis se termine après le 30 juin 2025** conservent **le droit au complément d'entreprise**.

La CCT n° 17 maintient les **règles de calcul et d'évolution de l'indemnité complémentaire** pour le RCC « médical » et les RCC en cours.



LISEZ AUSSI

- [Convention collective de travail n° 17 du CNT du 19 décembre 1974](#) et ses mises à jour
- [Convention collective de travail n° 17/43 du CNT du 21 octobre 2025.pdf](#)
- [Fin définitive du RCC | Securex](#)

9.3 RCC « raisons médicales » (CCT n° 173, 177 et 178 du CNT)



Qui peut encore accéder au RCC ?

Le gouvernement a décidé de mettre **fin à la plupart des régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)**.

Seuls les **travailleurs âgés reconnus handicapés** par une autorité publique et les travailleurs **souffrant de graves problèmes physiques** (totalement ou partiellement liés au travail) peuvent encore bénéficier du RCC, sous certaines conditions.

Bien que ce régime ne nécessite pas une CCT sectorielle, votre secteur va conclure une CCT RCC 'raisons médicales', moyennant **35 ans de carrière**.

Période	Condition d'âge
Du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027	À partir de 58 ans • CCT à conclure
Du 1er janvier 2028 au 30 juin 2029	À partir de 58 ans • CCT à conclure



LISEZ AUSSI

- [Convention collective de travail n° 173 du CNT du 30 juin 2005.pdf](#) (Ancienne CCT n° 165 du CNT)
- [Convention collective de travail n° 177 du CNT du 21 octobre 2025.pdf](#)
- [Convention collective de travail n° 178 du CNT du 21 octobre 2025.pdf](#)
- [Convention collective de travail n° 17 du CNT du 19 décembre 1974](#) et ses mises à jour
- [Convention collective de travail n° 17/43 du CNT du 21 octobre 2025.pdf](#)
- [Fin définitive du RCC | Securex](#)

9.4 Outplacement

Votre secteur a conclu une CCT à **durée déterminée** en matière de reclassement professionnel. Cette CCT était en vigueur du **1er janvier 2025** au **31 décembre 2025** :

- Pour les ouvriers : CCT du 15 janvier 2025 (n° 191.994)
- Pour les employés : CCT du 15 janvier 2025 (n° 191.975).

Pour la période du **1er janvier 2026** au **31 décembre 2026**, votre secteur va conclure une CCT **prolongeant** les dispositions existantes en matière de reclassement professionnel.

Pour plus d'informations, consultez le site du Centre de formation, Woodwize : [Woodwize | Conseil en RH - Reclassement professionnel](#).



LISEZ AUSSI

- [Outplacement | Lex4You](#)

10 Fonds de sécurité d'existence (FSE)



Le Fonds de Sécurité d'Existence (FSE) accorde un bon nombre **d'indemnités aux travailleurs**. Ces interventions sont **financées** par le biais des cotisations patronales.

Il peut également prévoir des **avantages** intéressants à votre profit.

Pour plus d'informations, jetez un petit coup d'œil sur le site de votre FSE : [FSE CP 126 | Fonds de sécurité d'existence](#)



LISEZ AUSSI

- [SPF Emploi & Travail - Liste des fonds de sécurité d'existence](#)

10.1 Indemnités complémentaires accordées par votre FSE



Pour les allocations complémentaires à votre charge, vérifiez plus haut.

Pour connaître les interventions en faveur de vos travailleurs, veuillez à consulter votre Fonds de sécurité d'existence : [FSE CP 126 | Fonds de sécurité d'existence](#)

10.1.1 Pour les ouvriers (CP 126.000)

À partir du **1er avril 2026**, toutes les indemnités complémentaires sont **adaptées** (à l'exception des montants liés à la prime « d'incitation à rester » et aux allocations en cas de « handicap physique » qui entrent en vigueur à une autre date *).

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées comme suit :

Types d'interventions	Montants
À partir du	1er avril 2026
Indemnité complémentaire pour journées assimilées	3,18 euros (au lieu de 3 euros)
Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire	5,09 euros (au lieu de 4,80 euros)
Supplément en cas de chômage temporaire	Consultez le point 4.5.1 « Supplément en cas de chômage temporaire »
Indemnité complémentaire en cas d'accident du travail	5,17 euros (au lieu de 4,88 euros)
Indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail de longue durée	• 5,97 euros (au lieu de 5,63 euros) • 6,81 euros (au lieu de 6,42 euros)
Veuve de pensionné	947,35 euros (au lieu de 893,56 euros)
Handicap physique	À partir du 1er janvier 2026 * • 631,56 euros (au lieu de 595,70 euros)
Veuve d'une personne handicapée physique	À partir du 1er janvier 2026 * • 631,56 euros (au lieu de 595,70 euros)
Intervention en cas d'accident de travail mortel	• 7.504,33 euros (au lieu de 7 078,22 euros) • 1.001,25 euros (au lieu de 944,40 euros)
Intervention en cas d'accident de travail entraînant une incapacité de travail permanente	• 1.001,25 euros (au lieu de 944,40 euros) • 750,30 euros (au lieu de 707,70 euros)
Prime d'incitation à rester	A partir de la période de référence débutant le 1er juillet 2026 * • 121,02 euros (au lieu de 114,15 euros)

10.1.2 En cas de crédit-temps 'Fin de carrière'

10.1.2.1 **NEW** – Pour les ouvriers (CP 126.000)

Pour la période du **1er janvier 2026** au **30 juin 2029**, votre secteur **introduit** une allocation complémentaire dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière, sous la forme d'une réduction de 1/5e, pour les ouvriers du secteur.

Champ d'application	<u>Sont concernés</u> : Les ouvriers qui sont dans ou débutent un emploi de fin de carrière de 1/5e, à partir de 55ans .
Montant	Le montant de cette allocation s'élève à 92,45 euros par mois.
	Ce montant sera indexé chaque année au 1er janvier.
Modalités	Ce montant est versé par mois civil complet.

10.1.2.2 Pour les employés (CP 126.240)

L' allocation précitée existe déjà pour les employés.

Pour la période du **1er janvier 2026** au **30 juin 2029**, votre secteur **prolonge** l'allocation complémentaire dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière, sous la forme d'une réduction de 1/5e, pour les employés du secteur.

Pour plus de précisions, cliquez sur le lien suivant : [Prime crédit-temps](#).



Pour connaître le montant exact des interventions précitées et les modalités pratiques y afférentes, il faudra **attendre les CCT d'exécution**.

11 Concertation sociale

11.1 Prime syndicale

11.1.1 Pour les ouvriers (CP 126.000)

Il existe déjà une prime syndicale.

11.1.2 **NEW** - Pour les employés (CP 126.240)

Au cours de l'année **2026**, les accords nécessaires seront conclus au sein du comité de gestion **pour l'octroi de l'avantage social aux employés**, conformément aux accords conclus dans l'accord 2023-2024.

12 Divers

12.1 Prolongation de CCT existantes

Pour la période du **1er janvier 2025** au **31 décembre 2026**, votre secteur **prolonge** toutes les **CCT à durée déterminée** qui ne sont pas expressément mentionnées dans le présent accord.

13 Respect de la paix sociale

Votre secteur prévoit une clause de paix sociale pendant la durée de la présente convention (années 2025 et 2026).

Plus d'infos ? Contactez-nous !

@ myHR@securex.be
www.securex.be

