

CP 200.000

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 200.000	3
2	INDEXATION	4
3	POUVOIR D'ACHAT	5
4	AVANTAGES ET ALLOCATIONS COMPLÉMENTAIRES À CHARGE DE L'EMPLOYEUR	6
5	PRIMES À CHARGE DE L'EMPLOYEUR	12
6	FRAIS DE TRANSPORT	14
7	DURÉE DU TRAVAIL.....	18
8	SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL	20
9	TRAVAIL FAISABLE	24
10	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	32
11	FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE (FSE)	34
12	CONCERTATION SOCIALE	35
13	BIEN-ÊTRE	36
14	DIVERS	37
15	RESPECT DE LA PAIX SOCIALE	37

1 Données clés sur l'accord sectoriel 2025-2026 dans la CP 200.000

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.



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 auxiliaire pour employés (CP n° 200.000)**.

L'accord vise la CP officielle 200.

1.3 Harmonisation des Commissions paritaires



Vers une simplification du paysage paritaire

Le paysage des (sous-)commissions paritaires est **en évolution**. Certains champs d'application sont remaniés et certaines (sous-)commissions paritaires sont ou seront supprimées.

L'objectif de ces modifications est de **moderniser** ou de **simplifier** la répartition en (sous-)commissions paritaires et/ou de **rapprocher** les conditions de travail des ouvriers et des employés dans le secteur.

Votre secteur prévoit ce qui suit.

Pour rappel, la **CP 200** et ses différentes **CP « miroirs »** travaillent à la création de **commissions paritaires mixtes**.

Les secteurs suivants y sont déjà parvenus.

Secteurs	Commissions paritaires mixtes
Ameublement et industrie transformatrice du bois	CP 126
Travaux techniques agricoles et horticoles	CP 132
Agriculture	CP 144
Horticulture	CP 145

Certains secteurs poursuivent leurs travaux d'harmonisation.

Secteur	Commission paritaire
Construction	CP 124 <ul style="list-style-type: none">Harmonisation des pensions complémentaires

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 améliorations en matière de prime de fin d'année (voir point 5.1) et de mobilité (voir point 6).



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.

4.1.1 Votre secteur n'a rien convenu en matière de chèques-repas

Votre commission paritaire n'introduit pas les chèques-repas dans votre secteur.

Dans ce cas, vous pouvez décider d'en accorder à vos travailleurs ou d'en augmenter le montant si vous en accordez déjà mais ce, **dans les limites** prévues par la législation.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à contacter votre Securex Legal Advisor via myHR@securex.be.

⚠ 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

Depuis 2010, votre secteur prévoit déjà 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**.

Conversion	<p><u>Pour rappel</u></p> <p>Au sein de votre entreprise, les éco-chèques peuvent être transposé en un avantage équivalent.</p> <p>Vous avez le libre choix de l'avantage équivalent.</p> <p>La transposition doit avoir lieu au plus tard le 31 octobre de l'année de l'année précédant l'année dans laquelle les éco-chèques sont payés.</p> <p>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.</p> <p>Si aucune disposition n'est prise au plus tard à la date fixée, le régime sectoriel supplétif est d'application.</p>
Procédure de conversion	<p><u>Dans les entreprises avec une représentation syndicale des employés</u></p> <p>La transposition se fait moyennant un accord écrit de la représentation syndicale.</p> <p><u>Dans les entreprises sans représentation syndicale</u></p> <p>La transposition s'effectue moyennant une information préalable aux employés.</p>
Remarque	<p>Le coût patronal total de ces avantages convertis ne peut en aucun cas être supérieur au coût patronal total de l'application des paliers prévue dans le système sectoriel supplétif, toutes charges comprises pour les employeurs.</p> <p>Dans ce cadre, il peut être dérogé aux paliers du système sectoriel supplétif.</p>



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 Prolongation du régime existant

Dans votre secteur et suite à l'accord sectoriel 2019-2020, il a été convenu de **supprimer progressivement les différences** de traitement existantes entre ouvriers et employés en matière de pension complémentaire et ce, **par le biais du paiement d'une prime annuelle temporaire**.

Suite au report de l'harmonisation des pensions complémentaires dans le cadre de l'AIP, votre secteur a convenu de **maintenir le paiement de cette prime annuelle temporaire** introduite dans l'accord sectoriel 2019-2020 (point 4.3.3) et ce, jusqu'à la mise en place d'un plan de pension pour les employés, au moins équivalent au plan de pension existant pour les ouvriers occupés dans la même « activité d'entreprise », comme suit :

Accord sectoriel 2019-2020	Le secteur s'était donné jusqu'au 31 décembre 2022 pour élaborer un plan de pension équivalent. À défaut de régime élaboré à cette date, la prime temporaire serait payée jusqu'en décembre 2024 .
Accord sectoriel 2021-2022	Le délai pour parvenir à un plan de pension équivalent est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024 . À défaut de régime élaboré à cette date, cette prime sera payée jusqu'en décembre 2029 .
Accord sectoriel 2023-2024	Le délai pour parvenir à un plan de pension équivalent est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026 . À défaut de régime élaboré à cette date, cette prime sera payée jusqu'en décembre 2029 .

4.3.2 Calendrier adapté

Le calendrier pour la constitution d'un régime de pension complémentaire est adapté comme suit :

Suppression des distinctions entre ouvriers et employés pour le 1er janvier 2030 au plus tard (au lieu du 1er janvier 2025)	
À partir de décembre 2020	Une prime annuelle brute temporaire est payée jusqu'à la constitution d'un régime de pension complémentaire applicable aux employés au moins équivalents au régime existant pour les ouvriers de la même « activité d'entreprise » concernée, comme suit.
Le 31 décembre 2026 au plus tard (et non plus avant le 31 décembre 2024)	<ul style="list-style-type: none">• <u>Soit</u> via la conclusion d'une CCT sous-sectorielle conclue en CP 200 pour l'« activité d'entreprise » concernée, introduisant un régime de pension complémentaire. <p>Cette CCT doit être conclue pour le 31 décembre 2026 au plus tard (et non plus avant le 31 décembre 2024) et entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2030 au plus tard (et non plus le 1er janvier 2025).</p>
Le 31 décembre 2029 au plus tard (et non plus avant le 31 décembre 2026)	<ul style="list-style-type: none">• <u>Soit</u> en poursuivant le paiement de la prime annuelle brute temporaire jusqu'en 2029 au plus tard (et non plus 2026) pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2030 au plus tard (et non plus le 1er janvier 2025).
À partir du 1er janvier 2030 (et non plus du 1er janvier 2025)	<p>À défaut de CCT sous-sectorielle conclue en CP 200 pour l'« activité d'entreprise » concernée, avec effet le 1er janvier 2030 (et non plus 2025) au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le régime de pension complémentaire doit être constitué au niveau de l'entreprise.

4.3.3 Régime particulier et prime annuelle temporaire

Vous trouverez ci-dessous un **récapitulatif** des éléments principaux concernant la prime annuelle temporaire

Régime particulier - Prime annuelle temporaire	
Objectif	Le paiement de la prime annuelle temporaire a pour but l'introduction ou l'amélioration d'un plan de pension pour les employés , au moins équivalent à la pension complémentaire constituée pour les ouvriers occupés dans la même « activité d'entreprise ».

Champ d'application	<p>Sont visées :</p> <p>Les entreprises occupant</p> <ul style="list-style-type: none"> • À la fois des employés et des ouvriers • Dans la même « activité d'entreprise » (situation au 1er septembre 2019) • Dont les ouvriers bénéficient d'une pension complémentaire (sectorielle - voir CP « miroir » ci-dessous ou d'entreprise) et • Dont les employés ne bénéficient d'aucun régime de pension complémentaire <u>ou</u> bénéficient bien d'un régime de pension complémentaire mais moins favorable que celui des ouvriers.
	<p>Cas particulier</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Prime annuelle temporaire partielle</u> Une formule adaptée s'applique aux employés en service au 1er septembre 2019 et payés au-delà du barème minimum sectoriel mais de moins de 1,1 % au-delà de ce barème au 31 août 2019.
	<p>Sont exclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les employés payés au barème.
CP « miroir »	<p>Liste des CP ou SCP disposant d'un régime de pension complémentaire sectoriel pour ouvriers, « miroir » de la CP 200 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 102.01, 102.03, 102.06, 102.07, 102.09 • 106.02 • 112 • 113 et 113.04 • 114 • 116 (commerce en gros de produits pharmaceutiques) • 121 • 124 (consultez le point 4.3.4) • 126 • 127 • 130 • 132 • 139 • 140.01 • 140.02 • 140.05 • 142.01 • 143 • 144 • 145 • 149.01 • 149.02 • 149.03 et • 149.04.
	<p>Vue d'ensemble des secteurs harmonisés</p> <ul style="list-style-type: none"> • 112

	<ul style="list-style-type: none"> • 124 • 140.02 • 142.01 • 149.01 • 149.02 • 149.03 et • 149.04. <p>Pour plus d'information, consultez notre analyse et le site du Fonds social.</p>
Bénéficiaires	<p>Les employés</p> <ul style="list-style-type: none"> • En service le 1er septembre 2019 • Dans le régime particulier et • Disposant d'un salaire effectif.
Prime annuelle temporaire	<p><u>Prime unique en 2019</u></p> <p>Salaire mensuel brut de novembre 2019 x 5,5 % (soit 1,1 % x 5 mois).</p>
Formule	<p><u>Prime annuelle temporaire à partir de 2020</u></p> <p>Salaire mensuel brut de novembre (de l'année de référence) x 15,31 % (soit 1,1 % x 13,92).</p>
Date de paiement	La prime est payée avec les salaires de décembre .
Période de référence	Du 1er janvier au 31 décembre de l'année concernée.
Modalités d'octroi	<p>Le montant est calculé au prorata</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des jours effectifs et • Des jours assimilés au cours de la période de référence, à savoir <ul style="list-style-type: none"> – Les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé et – Les jours de congé de paternité et de maternité.
Remarque	Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre analyse Prime annuelle à payer en décembre .



LISEZ AUSSI

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

5 Primes à charge de l'employeur

5.1 (*) Prime de fin d'année

À dater du 1er janvier 2026, votre secteur apporte les **assouplissements** qui suivent aux dispositions relatives à la prime de fin d'année.

Montant	Le montant reste inchangé .
Extensions supplémentaires	<p>Ont droit à une prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et pour autant qu'ils comptent une ancienneté de six mois au moment du départ :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les employés licenciés (sauf pour motif grave) par l'employeur en cours d'année, même s'ils font ensuite usage d'un contre-préavis (NEW).
	<p>Ont droit à une prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les employés qui ont démissionné ou dont le contrat a pris fin d'un commun accord au cours de l'exercice, et ce, pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 ans (au lieu de 5 ans).
Assimilation supplémentaire	<p><u>Actuellement</u></p> <p>Le montant de la prime peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que les absences suivantes, assimilées à des prestations de travail effectives :</p> <ul style="list-style-type: none"> Vacances annuelles Jours fériés légaux Petits chômages Congé de paternité Congé-éducation payé Congé syndical Maladie professionnelle Accident de travail Repos d'accouchement <div> <ul style="list-style-type: none"> Congé prophylactique (<i>depuis le 6 juillet 2023</i>) 60 jours calendrier de maladie ou d'accident de droit commun par année calendrier <p>NEW</p> <p>En ce qui concerne ces « 60 jours de maladie ou d'accident »,</p> </div>

	<p>les partenaires sociaux joindront deux notes interprétatives unanimes en annexe à la CCT d'exécution, afin d'assurer une approche et un calcul uniformes de la prime de fin d'année.</p> <p>À partir du <u>1er janvier 2026</u></p> <p>S'ajoute aux absences assimilées précitées à des prestations de travail effectives pour le calcul de la prime de fin d'année :</p> <p>NEW</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 jours de chômage temporaire pour manque de travail en raison de cause économique ou chômage temporaire pour cause de force majeure.
Source	<i>CCT du 9 juin 2016 (n° 134.421), modifiée par CCT du 6 juillet 2023 (n° 181.571)</i>

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)

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

Montant	L'intervention patronale existante est portée à 100 % (au lieu de 80 %) du prix de la carte de train en 2ème classe pour une distance correspondante à partir du premier kilomètre.
Recommandation	<p>Il est recommandé aux entreprises de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant pour le transport en train, prévoyant la prise en charge de 20 % par les pouvoirs publics.</p> <p>Cette modification (passage de 80 % à 100 %) est indissociable d'une politique inchangée en matière de possibilité de conclure un régime de tiers payant avec la SNCB couvrant 20 %.</p>



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

À dater du 1^{er} janvier 2026, votre secteur prévoit ce qui suit.

Champ d'application	Pour rappel, l'intervention patronale dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail pour le transport privé est limitée aux employés dont la rémunération annuelle brute ne dépasse pas un certain plafond.
Limite	<p>Augmentation du plafond maximum</p> <p>Le plafond de la rémunération annuelle brute dont il est tenu compte pour l'intervention patronale dans les frais de transport privé sera adapté.</p>
Montant	<p><u>Actuellement</u></p> <p>Le montant du plafond maximum de la rémunération annuelle brute est fixé à 34.654 euros pour .</p> <p><u>A partir du 1er janvier 2026</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Pour 2026</u> Ce montant sera adapté mais n'est pas encore connu. • <u>À partir de 2027</u> Le montant sera automatiquement adapté le 1er janvier de chaque année. <p><u>Formule</u></p> <p>Le montant sera adapté en fonction de l'évolution réelle de l'indice santé lissé, calculée comme suit : moyenne arithmétique des indices santé lissés de novembre et décembre de l'année -1 rapportée à la moyenne arithmétique des indices santé lissés de novembre et décembre de l'année -2.</p> <p>Cette formule sera inscrite à l'Annexe III de la CCT et sera appliquée pour la première fois le 1er janvier 2027.</p>

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 dater du **1er octobre 2026**, votre secteur prévoit ce qui suit.

Champ d'application	<u>Sont visés</u> : Les utilisateurs réguliers .
Montant	Le montant de l'indemnité est porté à : <ul style="list-style-type: none">• 0,32 euro (au lieu de 0,27 euro) par kilomètre réellement effectué à vélo entre le domicile et le lieu de travail• Avec un maximum de 12,80 euros (au lieu de 10,80 euros)• Soit un maximum de 40 km aller-retour par jour de travail.
Modalités	Pour rappel <ul style="list-style-type: none">• Les modalités d'octroi sont à déterminer au sein de votre entreprise.• 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.



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](#)
- [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](#)

6.6 Mobilité durable

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à s'inscrire dans des **solutions de mobilité durable**.

7 Durée du travail

7.1 Télétravail et droit à la déconnexion

7.1.1 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](#).

Dans votre secteur, il est prévu ce qui suit.

Dialogue social

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, quand elles implémentent le télétravail ou modifient fondamentalement le cadre du télétravail, **à aborder le sujet** dans le cadre du dialogue social au sein de l'entreprise.

Les **sujets** qui peuvent être abordés à cette occasion sont :

- Le caractère volontaire
- La description des tâches à réaliser dans le cadre du télétravail
- Une éventuelle indemnité de télétravail
- Les conditions de travail spécifiques ou complémentaires éventuelles
- L'organisation du télétravail
- L'équipement et l'assistance technique
- La protection des données
- La sécurité et la santé
- Les possibilités de formation, notamment pour le télétravailleur, et les possibilités d'évolution de carrière ainsi que les droits collectifs.

7.1.2 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 (*) Petit chômage

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

Dans deux situations de petit chômage spécifiques et strictement définies liées au **congé deuil**, **2 jours sont ajoutés au niveau sectoriel à la durée de l'absence légale**.

La CCT du 9 juin 2016 (n° 134.428) relative aux absences justifiées sera adaptée conformément au cadre réglementaire et à l'intervention suivante.

Événement	Nombre de jours	Modalités
En cas de décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) de l'employé, d'un enfant de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e)	12 jours (10 + 2)	<u>Principe</u> <ul style="list-style-type: none">• 3 jours à choisir par l'employé, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et• 9 jours (7 + 2) à choisir par l'employé dans l'année qui suit le jour du décès. <u>Dérogation</u> <ul style="list-style-type: none">• Il peut être dérogé aux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande de l'employé, sous réserve de l'accord de l'employeur.
En cas de décès du père ou de la mère de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e)	5 jours (3 + 2)	<u>Principe</u> <ul style="list-style-type: none">• 3 jours à choisir par l'employé, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et• 2 jours à choisir par l'employé dans l'année qui suit le jour du décès.

		<u>Dérogation</u> <ul style="list-style-type: none"> Il peut être dérogé aux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande de l'employé, sous réserve de l'accord de l'employeur.
--	--	---



LISEZ AUSSI

- [Thème : Petit chômage | Lex4You](#)

8.2 Crédit-temps

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

Pour la période du **1er janvier 2026** au **31 décembre 2027** et du **1er janvier 2028** au **30 juin 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 ou plus	36 mois
Soins	Moins de 5 ans	24 mois
	5 ans ou plus	51 mois

Votre secteur a conclu une CCT en date du 7 juillet 2025 (n° 194.569), couvrant la période du **1er juillet 2025** au **31 décembre 2025**.

Par contre, 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

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

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

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**.

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

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 :

- CCT du 7 juillet 2025 (n° 194.569).

Pour les périodes du **1er janvier 2026** au **31 décembre 2027** et du **1er janvier 2028** au **30 juin 2029**, 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

8.2.4 Primes d'encouragement flamandes

Votre secteur **prolonge** les primes d'encouragement de la Communauté flamande.

8.2.5 Autres dérogations sectorielles

Pour les périodes du **1er janvier 2026** au **31 décembre 2027** et du **1er janvier 2028** au **30 juin 2029**, voici les autres mesures applicables en matière de crédit-temps.

Allocation complémentaire	Maintien de l'allocation complémentaire à charge du Fonds Social Consultez le point 11.1.1 « Indemnités complémentaires accordées par votre FSE » > « En cas de 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 Travail faisable



Afin d'établir des relations de travail durables, une attention particulière doit être accordée au travail faisable, lequel prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et de l'allongement général de la carrière professionnelle.

Les secteurs doivent pouvoir disposer de travailleurs suffisamment formés et qualifiés, capables de travailler dans des conditions qualitatives.

Pour ce faire, les secteurs sont amenés à prendre des **initiatives** telles que l'amélioration de l'afflux par la mise à disposition ou le soutien de concepts de formation adaptés.

9.1 Formation



Obligation de formation

Pour rappel, il existe un **droit individuel à la formation** pour chaque travailleur.

Les entreprises qui comptent **au moins vingt travailleurs** sont, en principe, tenues de proposer une moyenne de **cinq jours** par an et par travailleur à temps plein dès 2024. Ces jours doivent être octroyés en moyenne sur une période de référence de cinq ans. Une CCT sectorielle peut **réduire** ces nombres, sans qu'ils puissent être inférieurs à deux jours.

Un régime dérogatoire est possible pour les entreprises comptant **entre dix et dix-neuf travailleurs**. Le secteur doit alors établir une **trajectoire de croissance** minimale au terme de laquelle le nombre de cinq jours de formation par an par travailleur à temps plein doit être atteint.

Pour plus d'informations, jetez un coup d'œil sur le site de votre Centre de formation, le [Cefora](#).

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

9.1.1 Droit individuel

9.1.1.1 Informations générales

Pour rappel, **pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2028**, votre secteur a élaboré une **trajectoire de croissance**. Le nombre de jours de formation augmentera de 2 à **5 jours** par an pour un travailleur à temps plein.

Cette trajectoire concerne uniquement les entreprises de **minimum 20 travailleurs**.

Si votre entreprise compte moins de 20 travailleurs, les dispositions existantes sont maintenues. **Aucune obligation complémentaire** ne vous est imposée pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2028.

9.1.1.2 Nombre de jours et trajectoire de croissance

Votre secteur fixe le nombre de jours à accorder en moyenne, par équivalent temps plein.

Ce nombre de jours varie **en fonction du nombre de travailleurs occupés** dans votre entreprise et est fixé comme suit.

9.1.1.2.1 Dans les entreprises occupant moins de 10 travailleurs

Le nombre de jours est fixé par période de 2 ans (la première période allant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025).

Périodes	Nombre de jours	
	Droit collectif <i>En moyenne par équivalent temps plein Par période de 2 ans</i>	Droit individuel <i>En moyenne par an pour un employé à temps plein</i>
Du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025	4 jours collectifs	<u>Dont 1 jour individuel</u>
Du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027		

9.1.1.2.2 Dans les entreprises occupant de 10 à 19 travailleurs

Le nombre de jours est fixé par période de 2 ans (la première période allant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025).

Périodes	Nombre de jours	
	Droit collectif <i>En moyenne par équivalent temps plein Par période de 2 ans</i>	Droit individuel <i>En moyenne par an pour un employé à temps plein</i>
Du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025	4,5 jours collectifs	<u>Dont 1 jour individuel</u>
Du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027		

9.1.1.2.3 Dans les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus

Si votre entreprise compte 20 travailleurs ou plus, une **trajectoire de croissance** est prévue concernant le nombre de jours de formation individuels que vous devez accorder à vos travailleurs. Cette trajectoire s'étend **du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2028**.

Voici un aperçu de vos obligations pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2028.

Périodes	Nombre de jours
	Droit individuel <i>Par an pour un employé à temps plein</i>
À partir du 1er janvier 2024	3 jours
À partir du 1er janvier 2025	3 jours
À partir du 1er janvier 2026	4 jours
À partir du 1er janvier 2027	4 jours
À partir du 1er janvier 2028	5 jours

Votre secteur a conclu une CCT en date du 7 juillet 2023 (n° 181.682), couvrant la période du **1er janvier 2024 au 31 décembre 2028**, sauf dispositions contraires.



Quel impact pour vous ?

Ce droit individuel à la formation doit être concrétisé :

- Soit au moyen d'une **convention collective conclue** en (sous-)commission
- Soit par l'octroi de jours de formation dans un **compte de formation individuel** reprenant le crédit formation dont dispose chaque travailleur

[Sélectionnez votre commission paritaire](#) et allez voir si des dispositions spécifiques sont prévues sous le thème Formation.

9.1.2 Plan de formation



En vertu de la loi sur le deal pour l'emploi, les entreprises d'**au moins vingt travailleurs** doivent établir un **plan de formation annuel** pour leurs travailleurs. Cette **obligation** doit être accomplie **avant le 31 mars** de chaque année.

Les secteurs peuvent conclure une **convention collective de travail** pour déterminer les exigences minimales auxquelles le plan de formation doit répondre et proposer un **modèle** de plan de formation.

Votre secteur prévoit ce qui suit.

9.1.2.1 Plan de formation sectoriel

Si votre entreprise occupe 20 travailleurs ou plus, vous pourrez, pour satisfaire à votre obligation d'établir un plan de formation annuel, utiliser

- Votre **propre modèle** ou
- Un **modèle supplétif** établi et proposé par le secteur.

Ce plan sera conclu pour une **période minimale de 1 an**.

9.1.2.2 Modèle de plan de formation sectoriel

Votre secteur propose un [modèle supplétif de plan de formation](#).

Pour plus de précisions, consultez le site de votre [Fonds social](#) et de votre [Centre de formation, le Cefora](#).

9.1.3 Politique de formation et Rôle de votre Centre de formation

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place, au sein du conseil d'administration de CEFORA, un **exercice stratégique** visant à affiner davantage le rôle et la position de **CEFORA** dans le paysage de la formation **en tant que catalyseur de l'employabilité durable et des compétences orientées vers l'avenir** et **en tant que partenaire d'autres opérateurs de formation**.

9.1.4 Offre de formation

Les partenaires sociaux estiment que le **renforcement des compétences numériques**, notamment l'utilisation des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle, constitue un défi majeur, compte tenu de leur importance pour l'agilité et la compétitivité des entreprises et des employés au sein de la CP 200.
(Consultez le point 9.2).

Les compétences numériques sont définies selon un **modèle en quatre niveaux**, aligné sur les cadres européens DigComp 2.2 (Digital Competence Framework for Citizens) et e-CF 3.0

(European e-Competence Framework for ICT Professionals). Ce modèle offre un **cadre de référence commun** pour le développement progressif des compétences numériques.

- Niveau 1 - Basic Digital Literacy
Compétences de base permettant de fonctionner aisément dans un environnement de travail numérique.
Exemples : applications Office, e-mail et outils de collaboration numérique.
- Niveau 2 - Intermediate Digital Skills
Applications professionnelles et méthodes pour travailler plus efficacement.
Exemples : analyse et visualisation de données, systèmes CRM et ERP, marketing digital.
- Niveau 3 - Advanced Digital Skills
Compétences techniques spécialisées pour développer et gérer des solutions numériques.
Exemples : data science, cloud computing, cybersécurité, développement logiciel.
- Niveau 4 - Expert & Emerging Technologies
Connaissances stratégiques et innovation autour des technologies émergentes.
Exemples : applications d'IA et machine learning, outils d'IA générative, solutions blockchain, jumeaux numériques, solutions informatiques durables (green IT).

Les partenaires sociaux estiment que ce 'modèle à quatre niveaux' peut servir de **cadre d'orientation et de croissance** pour le développement futur de l'offre de formation au sein de la CP 200. Il soutient en effet une approche cohérente et orientée vers l'avenir du développement des compétences numériques, en phase avec les besoins en constante évolution des entreprises et des employés.

Une **attention particulière** doit également être accordée à

- La réintégration durable (consultez le point 13.2 « Réintégration »)
- La promotion de formations permettant d'accéder à des métiers en pénurie et
- L'encouragement des 'chômeurs temporaires intensifs' et des demandeurs d'emploi à renforcer leurs compétences.

9.1.5 Coopération avec les partenaires

Dans le cadre de sa mission, CEFORA collabore étroitement avec les organisations patronales et syndicales, les fonds sectoriels, les organismes de formation, les prestataires de services, les établissements d'enseignement ainsi que d'autres acteurs du paysage plus large de la formation.

À cet égard, les partenaires sociaux soulignent l'importance capitale :

- De l'alignement des initiatives et la création de synergies avec des partenaires existants
- Du développement d'une offre de formation partagée et complémentaire, alignée sur les besoins des entreprises et des employés
- Du renforcement de la visibilité et de l'utilisation de cette offre commune pour soutenir l'employabilité durable et la compétitivité au sein de la CP 200.

L'objectif est d'utiliser de manière ciblée et efficace l'offre de formation afin d'avoir un impact tangible sur l'employabilité des employés et les performances des entreprises.



LISEZ AUSSI

- [Formation et stage | Securex](#)
- [Pensez à votre plan de formation | Securex](#)
- [Fin du Federal Learning Account - Securex](#)

9.2 Digitalisation et Intelligence artificielle

Dans votre secteur, il est prévu ce qui suit.

9.2.1 Recommandation

Les partenaires sociaux soulignent que la numérisation et l'intelligence artificielle (IA) ouvrent de nouvelles perspectives sur la manière dont nous travaillons et collaborons. Ces évolutions renforcent le potentiel des entreprises et des travailleurs à croître et à se développer, notamment en offrant davantage d'espace à la productivité, l'innovation, l'efficacité et un travail de qualité.

En même temps, ces changements s'accompagnent de défis, notamment en matière de compétences, d'organisation du travail, de bien-être et de confiance. L'IA aura inévitablement un **impact sur les fonctions, les tâches et les processus de travail**, et pourra entraîner des **évolutions dans l'organisation du travail**.

Bien que l'IA offre de nombreuses opportunités, cette technologie n'est pas encore pleinement exploitée dans de nombreuses entreprises belges. La présente **recommandation** vise à renforcer la sensibilisation et à soutenir un usage responsable et centré sur l'humain de l'IA, afin que les organisations et les travailleurs puissent bénéficier davantage de ses avantages.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises et à leurs travailleurs de **favoriser une approche humaine et durable de la numérisation et de l'IA**, en mettant **l'accent sur l'acquisition de connaissances, la formation, le dialogue, la transparence, le bien-être et la confiance**.

9.2.2 Formation et développement

La volonté d'acquérir des connaissances et de se développer constituent des leviers essentiels pour une transition numérique réussie et centrée sur l'humain. En abordant la numérisation comme un processus d'apprentissage partagé, employeurs et travailleurs peuvent ensemble contribuer à une approche humaine, résiliente et compétitive du secteur.

Il est essentiel d'investir en permanence à tous les niveaux de l'entreprise dans **l'acquisition de connaissances** et **l'exploitation des opportunités d'apprentissage**. Les compétences techniques (outils numériques, utilisation de l'IA) sont tout aussi essentielles que les aptitudes sociales (collaboration, communication, éthique).

Au sein des organisations, les travailleurs manifestant un intérêt marqué et une expertise en IA peuvent jouer un rôle particulier comme moteurs ou ambassadeurs de l'innovation. Ils peuvent inspirer leurs collègues, offrir un soutien et partager de **bonnes pratiques**. Cette expertise peut exister à tous les niveaux de l'entreprise et mérite d'être reconnue et soutenue.

Une approche positive et valorisante de l'usage de l'IA, accordant une reconnaissance aux travailleurs pour leur engagement en faveur d'une innovation responsable et d'une amélioration de la productivité, renforce la confiance et l'implication. En associant activement les travailleurs à l'usage de la technologie et en les soutenant dans de nouvelles formes de travail, la motivation à contribuer à la transition digitale augmente, même lorsque certaines tâches ou fonctions évoluent.

CEFORA continuera à soutenir les entreprises en proposant des **formations** pour les employés **sur l'IA**, auxquelles les entreprises peuvent faire appel. CEFORA encouragera également les entreprises à miser sur des applications spécifiques à l'entreprise et les soutiendra, entre autres via le **système des primes**.

Pour plus de renseignements, consultez le site de votre Centre de Formation, le Cefora, en cliquant sur les liens suivants :

- [Tout sur l'IA | Cefora](#)
- [Primes à la formation pour les entreprises | Cefora](#)

9.2.3 Dialogue et transparence

Recommandation

Les partenaires sociaux recommandent que les nouveaux systèmes d'IA ayant des conséquences collectives importantes sur l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail fassent l'objet d'un **dialogue social au sein de l'entreprise**, conformément aux obligations légales (Al Act, CCT n° 39 du CNT, CCT n° 81 du CNT, RGPD, etc.).

Les applications d'IA sont de préférence intégrées dans les processus existants de l'entreprise, plutôt que de fonctionner comme des projets isolés ou difficilement contrôlables. Une telle **approche intégrée** favorise la transparence, permet que les innovations technologiques s'alignent sur les valeurs et les besoins de l'organisation et de ses travailleurs, et renforce la compréhension et la confiance des travailleurs.

Une **communication** claire et accessible **sur l'utilisation et l'impact de l'IA** aide les travailleurs à comprendre comment et pourquoi cette technologie est appliquée, ce qui contribue à un usage responsable et efficace.

9.2.4 Equilibre entre l'humain et la technologie

L'IA peut alléger certaines tâches et soutenir des processus, mais l'implication humaine reste importante, en particulier pour les décisions sensibles.

Un bon **équilibre entre la technologie et l'expérience humaine** renforce la qualité des décisions et la compétitivité de l'entreprise.

En intégrant l'IA de manière cohérente **dans les processus de travail** et non sous forme de projets isolés la continuité et la cohésion au sein de l'organisation et entre les équipes sont renforcées.

Le **développement** et la **formation** régulière aident les travailleurs à comprendre les évolutions technologiques et à se sentir à l'aise avec de nouvelles formes de travail.

9.2.5 Bien-être et soutenabilité du travail

L'IA peut contribuer à un travail plus efficace, mais il est souhaitable de garder à l'esprit son impact sur la charge de travail et le bien-être.

Des formations en littératie numérique, en résilience et en usage sain de la technologie peuvent soutenir le bien-être.

En échangeant leurs expériences, les organisations peuvent trouver un équilibre viable qui favorise à la fois la productivité et la qualité du travail.

9.2.6 Confiance et données

Une **gestion consciencieuse des données et de la vie privée** renforce la confiance dans les applications d'IA. Des accords clairs au sein des organisations peuvent contribuer à éviter les malentendus.

Des **accords transparents** et des **sessions de sensibilisation** concernant la collecte, la gestion et la sécurité des données renforcent l'adhésion et l'implication des travailleurs.

10 Rupture du contrat de travail

10.1 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](#)

10.2 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](#)

10.3 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.

Il existe un RCC 'raisons médicales' moyennant **35 ans de carrière**. Ce régime ne nécessite pas la conclusion d'une CCT sectorielle et est donc automatiquement applicable dans votre secteur.

Période	Condition d'âge
Du 1er juillet 2025 au 31 décembre 2025	À partir de 58 ans
Du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027	À partir de 58 ans
Du 1er janvier 2028 au 30 juin 2029	À partir de 58 ans



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](#)

11 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 Fonds social, [Fonds200](#)

📖 LISEZ AUSSI

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

11.1 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 social, [Fonds200](#).

11.1.1 En cas de crédit-temps 'fin de carrière'

L'allocation complémentaire à charge du Fonds social est **maintenue** comme suit.

À partir du	Pour les périodes allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 et du 1er janvier 2028 au 30 juin 2029
Champ d'application	<p>Sont visés :</p> <p>Les employés qui réduisent leurs prestations de 1/5e dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière</p> <ul style="list-style-type: none">• À partir de l'âge de 60 ans ou plus (en application de la CCT n° 103 du CNT)• À partir de l'âge de 55 ans ou plus (en application de la CCT n° 179 et 180 du CNT).
Montant	<p><u>Au 1er janvier 2026</u></p> <p>Le montant de l'allocation doit être adapté mais n'est pas encore connu.</p>
	<p><u>Indexation</u></p> <p>Cette prime est indexée annuellement au 1^{er} janvier.</p>



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

11.2 Cotisations patronales pour financer le FSE

Période	Pour la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027
Montant	Les dispositions existantes sont prolongées comme suit. La contribution des employeurs au Fonds social reste fixée à 0,23% des salaires bruts des employés des entreprises.

11.3 Cotisation en faveur des groupes à risque



En tant qu'employeur, vous êtes redevable d'une cotisation en faveur des groupes à risque. Cette cotisation fait partie de la cotisation patronale et permet de mettre en place des **initiatives en faveur des groupes à risque**.

Période	Pour la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027
Montant	Les dispositions existantes sont prolongées .



LISEZ AUSSI

- [SPF Emploi & Travail - Groupes à risque](#)

12 Concertation sociale

12.1 Statut de la délégation syndicale

Dans votre secteur, il est prévu ce qui suit.

Utilisation de la communication numérique par la délégation syndicale

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, lorsqu'elles disposent de moyens de communication numériques, à examiner avec la délégation syndicale si ces canaux peuvent être utilisés et, le cas échéant, selon quelles modalités.

13 Bien-être



Le bien-être au travail est défini comme l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté :

- La sécurité au travail
- La protection de la santé du travailleur
- Les aspects psychosociaux du travail
- L'ergonomie
- L'hygiène du travail
- L'embellissement des lieux de travail

Votre secteur peut être amené à prendre des **mesures spécifiques** en matière de bien-être au travail et ce, dans des domaines tels que :

- Le stress et le burn-out
- La réintégration
- Etc.

Consultez le point 9.2 « Digitalisation et Intelligence artificielle ».



LISEZ AUSSI

- [Le bien-être au travail | Lex4You](#)

13.1 Travail faisable



Afin d'établir des relations de travail durables, une attention particulière doit être accordée au travail faisable, lequel prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et de l'allongement général de la carrière professionnelle.

Dans cette optique, les partenaires sociaux suggèrent aux secteur diverses **initiatives** comme :

- La prévention des sorties (anticipées) par des mesures de faisabilité
- L'accompagnement des sorties.

13.2 Réintégration

Dans votre secteur, il est convenu ce qui suit.

L'absence pour maladie de longue durée a un impact élevé pour l'employeur, pour la sécurité sociale et pour la société, mais certainement aussi pour l'employé malade lui-même. Plus une personne est longtemps incapable de travailler, plus le retour durable au travail devient

difficile. La réintégration auprès de l'employeur, ou la facilitation de la reprise du travail des employés après une (longue) période de convalescence en cas de maladie ou d'accident, ou en cas de problèmes de santé spécifiques, est donc d'une importance capitale.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent mettre en lumière le cadre réglementaire en fournissant aux employeurs et aux employés du secteur de **bonnes pratiques, instruments, etc., via le Fonds Social CP 200**, ainsi qu'en organisant une **vaste campagne** sur ce sujet. Le comité de gestion du Fonds Social CP 200 examinera la mise en œuvre concrète. La **cotisation de responsabilisation** de 2023, 2024 et 2025 pourra servir de (début de) **financement**. Une **convention collective de travail** sera conclue à cette fin.

Les partenaires sociaux se tournent également vers **CEFORA** pour s'assurer que la question soit traitée de manière adéquate dans son **offre de formation**.

14 Divers

14.1 Prolongation de CCT existantes

Votre secteur prolonge les dispositions suivantes :

- Le crédit-temps
- La cotisation patronale au Fonds social
- La cotisation en faveur des groupes à risques.

15 Respect de la paix sociale

Dans votre secteur, il est convenu ce qui suit.

Les organisations syndicales représentées au sein de la CP 200 s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de la convention, des revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises concernant les matières reprises dans la présente convention.

Plus d'infos ? Contactez-nous !

@ myHR@securex.be
www.securex.be

