

## 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 119.....	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.....	8
6	PARTICULARITÉS CONTRACTUELLES .....	9
7	FRAIS DE TRANSPORT .....	10
8	DURÉE DU TRAVAIL .....	12
9	SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	13
10	TRAVAIL FAISABLE.....	16
11	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	19
12	FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE (FSE).....	21
13	PARTICULARITÉS CONTRACTUELLES .....	25
14	BIEN-ÊTRE .....	27
15	DIVERS.....	29
16	RESPECT DE LA PAIX SOCIALE.....	29

# 1 Données clés sur l'accord sectoriel 2025-2026 dans la CP 119

## 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 n°119 du commerce alimentaire**.

L'accord vise la CP officielle 119, subdivisée chez Securex en différents sous-secteurs.

Ces sous-secteurs sont les suivants :

N°	Dénomination
119.010	Sous-secteur pour le commerce de gros, demi-gros et de détail en alimentation
119.020	Sous-secteur pour le commerce de bières et eaux de boisson
119.030	Sous-secteur boucheries, charcuteries et triperies

La plupart des dispositions qui suivent s'appliquent à **tous les sous-secteurs**, **mais avec quelques particularités spécifiques à certains sous-secteurs**.



Certaines dispositions s'appliquent uniquement à l'un ou l'autre secteur spécifique. Si tel est le cas, nous le mentionnerons explicitement.

## 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.

## 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.

-  Ne confondez pas indexation et augmentation de salaire, particulièrement si elles sont toutes deux exprimées en pourcentage.

Une **indexation** découle d'un mécanisme existant mis en place par le secteur, qui détermine à quel moment et de quelle manière les salaires sont adaptés au coût de la vie.

Une **augmentation de salaire** ne résulte pas d'un mécanisme automatique, mais résulte des négociations réalisées par le secteur et/ou votre entreprise dans le cadre des accords sectoriels.

 **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 :

- L'introduction de chèques-repas (voir point 5.1.2) où
- Une augmentation de la valeur des chèques-repas déjà attribués par l'entreprise (voir point 5.1.1)

**⚠️** 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](mailto:myHR@securex.be).

Votre secteur prévoit l'introduction ou l'augmentation **à partir du 1<sup>er</sup> avril 2026**.

#### 4.1.1 Votre entreprise accorde déjà des chèques-repas

Dans votre secteur, il a été convenu ce qui suit.

<b>Champ d'application</b>	Entreprise qui accordent déjà des chèques-repas le <b>31 mars 2026</b>
<b>Montant</b>	La quote-part patronale est <b>augmentée de 1,50 euros</b>
<b>Exceptions</b>	Ceci ne concerne pas les entreprises ayant moins de 20 ouvriers. Dans ces entreprises la quote-part patronale ne doit donc pas être augmentée de 1,50 euros.

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

Dans votre secteur, il a été convenu ce qui suit.

<b>Champ d'application</b>	Entreprise qui n'accordent pas encore des chèques-repas au <b>31 mars 2026</b>
<b>Montant</b>	Introduction de chèques repas d'une valeur nominale minimum de <b>2,59 euros</b> Ce montant se répartit comme suit : <ul style="list-style-type: none"><li>• Quote-part patronale : <b>1,50 euros</b></li><li>• Quote-part personnelle : <b>1,09 euros</b></li></ul>
<b>Exceptions</b>	Ceci ne concerne pas les entreprises ayant moins de 20 ouvriers. Dans ces entreprises l'introduction des chèques repas n'est donc pas obligatoire.

**⚠️** 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 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 n'existe actuellement aucun **système de pension sectorielle**.

#### LISEZ AUSSI

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

## 5 Primes à charge de l'employeur

### 5.1 (\*) Prime annuelle récurrente existente

Pour la période du **1<sup>er</sup> juillet 2025 au 20 juin 2027**, votre secteur prolonge la prime annuelle de décembre (cct du 10 décembre 2025, n°196.822).

<b>Montant</b>	Pour rappel, le montant de la prime reste fixé à <b>112,20 euros</b> par an.
----------------	--

### 5.2 (\*) Prime d'équipe

À partir du **1<sup>er</sup> janvier 2026**, votre secteur prévoit ce qui suit :

<b>Champ d'application</b>	Ces dispositions <b>ne s'appliquent pas</b> au secteur des boucheries, charcuteries et triperies (CP 119.030). Elles s'appliquent donc aux sous-secteurs 119.010 et 119.020.
<b>Montant</b>	Le supplément pour la prime d'équipe est majoré et porté <b>à 0,34 euro par heure</b> (au lieu de 0,32 euro).
<b>Modalités</b>	La prime d'équipe est accordée pour les heures de travail des équipes, déterminées comme suit : <ul style="list-style-type: none"><li>○ équipe du matin : de 6 h à 14 h</li><li>○ équipe de l'après-midi : de 14 h à 22 h</li></ul>
<b>Cumul</b>	Ces primes d'équipes ne s'appliquent <b>pas</b> aux heures pour lesquelles les travailleurs perçoivent déjà la prime pour travail de nuit, la prime d'après-midi ou la prime pour ouvertures tardives.

### 5.3 (\*) Prime d'après-midi

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, votre secteur prévoit ce qui suit :

<b>Champ d'application</b>	Ces dispositions <b>ne s'appliquent pas</b> au secteur des boucheries, charcuteries et triperies (CP 119.030). Elles s'appliquent donc aux sous-secteurs 119.010 et 119.020.
<b>Montant</b>	Le supplément pour la prime d'après-midi est majoré et porté à <b>0,34 euro par heure</b> (au lieu de 0,32 euro).
<b>Conditions d'attribution</b>	La prime d'après-midi est accordée <b>à partir de 14 heures</b> aux travailleurs qui commencent leur prestation à partir de 13 heures ou plus tard.
<b>Cumul</b>	Cette prime n'est pas cumulable avec les primes pour le travail de nuit ou les ouvertures tardives, ni avec les primes d'équipe existantes.

## 6 Particularités contractuelles

### 6.1 Flexi

Votre secteur prévoit la possibilité d'exercer un flexi-job depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### 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](#)

## 7 Frais de transport

### 7.1 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](#)

## 7.2 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](#)

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

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

## 7.4 Transport privé

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

## 7.5 (\*) Déplacement à vélo

### 💡 Montant maximum de 0,29 euro par kilomètre (au 1er janvier 2025) 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 0,36 euro par kilomètre (au 1er janvier 2025)**. Si vous octroyez une indemnité kilométrique fixée à un montant supérieur, ce surplus sera alors imposable à titre de revenu professionnel.

À partir du **1<sup>er</sup> janvier 2026**, votre secteur prévoit ce qui suit.

<b>Montant</b>	Le montant de l'indemnité est porté à <b>0,29 euro</b> (au lieu de 0,27 euro) par kilomètre réellement parcouru à vélo entre le domicile et le lieu de travail
<b>Modalité</b>	Depuis le 1 <sup>er</sup> kilomètre (pour la distance réelle), par jours prestés effectifs.

## 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](#)

## 8 Durée du travail

### 8.1 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**.

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](#)

## 9 Suspensions du contrat de travail

### 9.1 (\*) Congés dans votre secteur

#### 9.1.1 NEW - Congé d'ancienneté

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, votre secteur prévoit ce qui suit :

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours de congé d'ancienneté par an	Modalités
A partir de 20 ans d'ancienneté ininterrompue	1 jour	<p>Le congé est accordé au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile au cours de laquelle l'ancienneté requise est atteinte.</p> <p>Travailleurs à temps partiel : au prorata de leur régime de travail au moment de la prise du congé.</p> <p>Le salaire pour ce jour de congé est calculé comme le salaire des jours fériés.</p> <p>Le congé d'ancienneté déjà existant au niveau de l'entreprise est imputé sur le congé d'ancienneté sectoriel.</p>

#### 9.1.2 Congé de carrière

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, votre secteur prévoit ce qui suit :

Age	Nombre de jours de congé carrière par an	Modalités
A partir de 57 ans	2 jours (au lieu de 1)	
A partir de 58 ans	3 jours	
A partir de 60 ans	5 jours, à condition d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise	Tous les jours de fin de carrière sont attribués le 1 <sup>er</sup> janvier aux travailleurs qui atteignent l'âge et l'ancienneté requis au cours de l'année.

## 9.2 (\*) Petit chômage

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

Evénement	Nombre de jours	Modalités
En cas de décès d'un enfant	11 jours (au lieu de 10)	Ce jour est accordé dans les mêmes conditions que celles prévues par la réglementation légale relative aux congés de courte durée en cas de décès d'un enfant.

### LISEZ AUSSI

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

## 9.3 Crédit-temps

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

Votre secteur dispose déjà d'une CCT à **durée déterminée** 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

Votre secteur a conclu une CCT en date du 5 décembre 2023 (n° 184.651). Cette CCT est en vigueur depuis le 1 juillet 2023.

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	<b>51 mois</b> Pour toutes formes de crédit-temps confondues (temps plein, mi-temps, 1/5e)	<b>48 mois</b> Pour toutes formes de crédit-temps confondues (temps plein, mi-temps, 1/5e)
Âge de l'enfant	<b>Moins de 8 ans</b>	<b>Moins de 8 ans</b> Pour les régimes de crédit-temps à mi-temps ou 1/5e
		<b>Moins de 5 ans</b> Pour le régime de crédit-temps à temps plein

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

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

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

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

- cct du 17 septembre 2025 (n°195.648)

Pour la période allant du **1er janvier 2026 au 31 décembre 2027** et dans le cadre d'un **travail pénible ou nocturne**, ou d'une **longue carrière (35 ans)**, votre secteur a conclu une convention collective afin de maintenir le droit aux allocations comme suit :

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

Votre secteur a conclu une convention collective le 10 décembre 2025 (n° 196.835).

## 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](#)

## 10 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.

### 10.1 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 [Fonds social](#).

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

### 10.1.1 Droit individuel

#### 10.1.1.1 Si votre entreprise occupe de 10 à au plus 20 travailleurs

Conformément aux dispositions légales de l'Accord sur le travail (loi du 3 octobre 2022 portant diverses dispositions en matière de travail), chaque travailleur à temps plein a droit à au moins 1 jour de formation par année civile.

**À compter du 1er janvier 2026, ce droit sera augmenté d'un droit collectif à une journée supplémentaire de formation par année civile pour les travailleurs à temps plein.**

#### 10.1.1.2 Si votre entreprise occupe 20 travailleurs ou plus

**Pour rappel, depuis 2024,** la trajectoire de croissance suivante s'applique dans les entreprises.

Période	Nombre de jours de formation
<b>Trajectoire de croissance</b>	
A partir du 1er janvier 2024	<b>3 jours</b> par an
A partir du 1er janvier 2025	<b>4 jours</b> par an
A partir du 1er janvier 2028	<b>5 jours</b> par an

#### 10.1.1.3 Définitions

Les définitions des termes « formation formelle » et « formation informelle » sont reprises du Deal pour l'emploi.

**Formation formelle** : cours et stages développés par des enseignants ou des conférenciers. Ces formations se caractérisent par un haut degré d'organisation de la part du formateur ou de l'établissement de formation. Elles se déroulent dans un lieu clairement séparé du lieu de travail. Elles s'adressent à un groupe d'élèves. Ces formations peuvent être développées et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme externe.

**Formation informelle** : activités de formation autres que celles visées sous « formation formelle » qui sont directement liées au travail. Ces formations se caractérisent par un degré élevé d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne le temps, le lieu et le contenu, un contenu choisi en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail, et en lien direct avec le travail et le lieu de travail, y compris la participation à des conférences ou à des salons à des fins d'apprentissage.

### **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.

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

C'est à vous qu'il appartient d'agir au niveau de votre entreprise. A défaut de CCT sectorielle, vous devez **mettre en place un compte de formation individuel** permettant de fixer et d'octroyer un crédit formation à chacun de vos travailleurs.

## 10.1.2 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.

Rien n'est prévu dans votre secteur

### **LISEZ AUSSI**

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

## 11 Rupture du contrat de travail

### 11.1 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](#)

### 11.2 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](#)

## 11.3 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 <b>1er juillet 2025</b> au <b>31 décembre 2025</b>	À partir de <b>58</b> ans
Du <b>1er janvier 2026</b> au <b>31 décembre 2027</b>	À partir de <b>58</b> ans
Du <b>1er janvier 2028</b> au <b>30 juin 2029</b>	À partir de <b>58</b> ans

## LISEZ AUSSI

- [Convention collective de travail n° 173 du CNT du 30 juin 205.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](#)

## 12 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, [site du Fonds Social 119 \(sfonds119.be\)](http://site du Fonds Social 119 (sfonds119.be))

### 💡 LISEZ AUSSI

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

### 12.1 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, veillez à consulter votre [Fonds social](#).

Toutes les interventions actuelles du Fonds social en matière de mesures pour l'emploi seront **maintenues**, sauf changement légal.

#### 12.1.1 En cas de chômage temporaire

À partir du	1er janvier 2026
Montant	Le montant de l'allocation de sécurité d'existence est porté à <b>5,4 euros par jour</b> (au lieu de 5,1 euros).
Modalités	Les 60 premiers jours par année civile

#### 12.1.2 En cas de maladie de longue durée

À partir du	1er janvier 2026
Montant	Le montant de l'allocation de sécurité d'existence est porté à <b>5,4 euros par jour</b> (au lieu de 5,1 euros).
Modalités	Les 60 premiers jours par année civile

### 12.1.3 En cas de fin de contrat de travail pour cause de force majeure médicale

À partir du	1er janvier 2026
Montant	Le montant de l'allocation de sécurité d'existence est porté à <b>5,4 euros par jour</b> (au lieu de 5,1 euros).
Modalités	Les 60 premiers jours par année civile après la fin du contrat

### 12.1.4 En cas de licenciement collectif

À partir du	1er janvier 2026
Montant	Le montant de l'allocation de sécurité d'existence est porté à <b>5,4 euros par jour</b> (au lieu de 5,1 euros).
Modalités	Pendant une période ininterrompue des 120 premiers jours indemnisables suivant le licenciement.

### 12.1.5 Pour les frais de garde d'enfants

L'intervention dans les frais de garde d'enfants restera **inchangée en 2026 et 2027**.

Les partenaires sociaux de votre secteur conviennent d'organiser chaque année, en 2026 et 2027, une **campagne de promotion** visant à informer les travailleurs de l'intervention du Fonds social dans les frais de garde d'enfants.

Cette campagne a pour objectif :

- d'accroître la notoriété de l'intervention
- d'encourager les travailleurs à faire usage de cette aide
- de fournir des informations transparentes sur les conditions et la procédure de demande

La campagne sera menée via divers canaux de communication, notamment des affiches, des newsletters numériques et les réseaux sociaux, et sera coordonnée par le Fonds social en collaboration avec les entreprises du secteur.

## 12.2 Intervention du FSE en faveur de l'employeur

Pour connaître les interventions en votre faveur, veillez à consulter votre [Fonds de sécurité d'existence](#).

### 12.2.1 Mesures en faveur de l'emploi des groupes à risque

Toutes les aides actuelles du Fonds social en matière de mesures pour l'emploi seront maintenues, sauf modifications législatives.

En cas de modifications législatives, les partenaires sociaux se concerteront sur la poursuite des aides.

### 12.2.2 Intervention dans la formation professionnelle

A partir de	<b>1er janvier 2026</b>
Montant	<b>96 euros</b> (au lieu de 80 euros) par participant pour une demi-journée d'au moins 3 heures.
Modalités	<p>Les entreprises qui souhaitent obtenir une aide financière du Fonds social pour le financement de la formation professionnelle doivent introduire leur dossier directement auprès du Fonds social ou par l'intermédiaire d'une fédération patronale.</p> <p>L'entreprise est libre de choisir le prestataire de formation.</p> <p>Les dossiers de formation doivent répondre aux conditions fixées dans la CCT Formation professionnelle, qui stipule notamment que les travailleurs appartenant aux groupes à risque mentionnés dans l'AR du 19 février 2013 doivent être indiqués.</p> <p>Le conseil d'entreprise (ou, à défaut, la délégation syndicale) est consulté sur les plans de formation.</p> <p>L'employeur doit informer chaque année le conseil d'entreprise des allocations reçues du Fonds social CP 119 pour la formation professionnelle.</p>

### 12.2.3 Subsides

Le budget maximal prévu pour les subventions à la formation sera porté à 2 000 000 euros par an pour 2025 et 2026, avec une garantie pour les micro-entreprises de 300 euros par entreprise et par an (avec un budget garanti de 150 000 euros dans le cadre du budget maximal susmentionné).

## 12.2.4 Budget supplémentaire pour la formation en matière d'orientation professionnelle

Le Conseil d'administration du Fonds social élaborera un budget de formation supplémentaire permettant aux entreprises de soutenir leurs travailleurs à des moments clés de leur carrière. Ce budget pourra être utilisé pour des formations ciblées et un accompagnement lors de transitions telles que la reprise du travail après une longue maladie, un changement de fonction ou la perte d'un certificat d'aptitude à la conduite.

L'objectif est de renforcer l'employabilité et la durabilité de l'emploi des travailleurs. Les conditions détaillées et les modalités de demande seront fixées par le Fonds social.

## 12.3 Cotisation patronale destinée au financement du Fonds

Période	A partir du <b>1er janvier 2026</b>
Montant	<b>La cotisation de base est de 0,32 %</b> des salaires versés à tous les travailleurs de l'entreprise. <b>La cotisation d'emploi est de 0,27 %.</b>

## 12.4 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	Du <b>1er janvier 2026 au 30 juin 2027 inclus</b>
Montant	Le régime actuel a été <b>prolongé</b> .

### 💡 LISEZ AUSSI

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

## 13 Particularités contractuelles

### 13.1 Non-discrimination et diversité



#### Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activité et les entreprises

Le plan national pour la reprise et la résilience prévoit un suivi scientifique de la diversité et de la discrimination sur le marché du travail au niveau sectoriel.

Il est prévu d'associer plus étroitement les secteurs à ce suivi, via les (sous)CP. Concrètement, les partenaires sociaux seront invités à établir un **rapport** concernant cette problématique sur base de fiches sectorielles établies par la Cellule diversité du SPF ETCS.

Ces fiches seront adressées tous les deux ans aux (sous-)commissions paritaires, lesquelles auront 6 mois pour transmettre un rapport sur la **fiche sectorielle**.

Les partenaires sociaux devront justifier les différences constatées, et s'ils ne les expliquent pas adéquatement, élaborer un **plan d'action** dans le but d'éliminer ces différences.



#### LISEZ AUSSI

- [Deal pour l'emploi : publication des mesures | SPF ETCS](#)
- [Le deal pour l'emploi publié | Lex4You](#)

#### 13.1.1 Lutte contre la discrimination

Les partenaires sociaux de votre secteur conviennent que le Fonds social s'engage à réaliser une étude sur le racisme et la discrimination au sein du secteur. Cette étude aura pour objectif:

- d'analyser la situation actuelle et de collecter des données pertinentes
- d'identifier les facteurs de risque et les causes structurelles
- formuler des recommandations visant à promouvoir l'égalité de traitement et à prévenir le racisme et la discrimination

Les résultats de cette étude seront présentés aux partenaires sociaux au plus tard dans un délai à fixer par les parties et serviront de base à d'éventuelles mesures ou initiatives supplémentaires au sein du secteur.

### 13.2 Travail intérimaire



Depuis le 1er octobre 2018, il existe un **engagement** visant à réduire le recours aux contrats journaliers successifs pour les travailleurs intérimaires.

Le recours à ce type de contrats doit rester une exception et est autorisé, sous conditions et moyennant procédure.

 **LISEZ AUSSI**

- [Convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013](#)
- [Attention à l'abus de contrats journaliers successifs dans le secteur intérimaire | Lex4You](#)
- [Quelles sont les règles à suivre pour les contrats de travail intérimaire journaliers successifs ? | Lex4You](#)

## 14 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.

### 💡 LISEZ AUSSI

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

### 14.1 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.

## **14.1.1 Création d'un Fonds pour la faisabilité du travail dans le secteur**

### ***14.1.1.1 Visions et principes***

Les partenaires sociaux reconnaissent que le travail faisable est une condition essentielle pour un emploi durable et le bien-être sur le lieu de travail. Ils confirment l'importance d'un dialogue social constructif sur ce thème, tant au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises. Dans ce cadre, le principe des groupes de travail « Travail faisable » au sein des entreprises est maintenu.

### ***14.1.1.2 Création d'un Fonds pour la faisabilité du travail***

En plus du maintien des groupes de travail « Travail faisable », les partenaires sociaux conviennent de créer un Fonds pour la faisabilité du travail. Ce fonds sera integre au Fonds social et aura pour objectif de soutenir des initiatives contribuant au bien-être, à la santé et à la faisabilité du travail des travailleurs de la CP 119.

### ***14.1.1.3 Rôles des groupes de travail « travail faisable »***

Les groupes « Travail faisable » au sein des entreprises sont maintenus. à partir de ces groupes, une demande peut être introduite auprès du Fonds pour la faisabilité du travail. Chaque demande doit être accompagnée d'une déclaration d'engagement de l'entreprise, dpose selon le modèle sectoriel annexe à la prente convention sectorielle.

### ***14.1.1.4 Actions possibles***

Le Fonds développera des initiatives autour de deux grands thèmes : bien-être et santé, et ergonomie.

Pour le bien-être et la santé, il pourra s'agir par exemple de proposer un chèque-conseil en matière de bien-être, de mettre en place le programme « Less Stress Academy » pour la prévention du burn-out, ou de rembourser un bilan de santé.

Pour l'ergonomie, les actions pourront consister à fournir des outils ergonomiques pratiques et à utiliser une checklist ergonomie pour améliorer les postes de travail.

Ces exemples ne sont pas limitatifs ; le Fonds définira lui-même les mesures concrètes et leurs modalités en concertation avec les partenaires sociaux.

### ***14.1.1.5 Rapport annuel***

Le Fonds social dtablira chaque année un état des lieux sur le fonctionnement du Fonds pour la faisabilité du travail. Ce rapport comprendra notamment :

- un aperçu des demandes introduites et approuvées
- l'utilisation des moyens
- une analyse des mesures et actions les plus populaires
- des recommandations pour une optimalisation ultérieure

Ce rapport sera discuté dans l'organe paritaire et servira de base pour d'eventuels ajustements de la politique

#### **LISEZ AUSSI**

- [Employeur de plus de 250 travailleurs : pensez au canal de signalement interne | Securex](#)

## 15 Divers

### 15.1 Prolongation des CCT existantes

Votre secteur prolonge les accords suivants :

- CCT du 22 février 2023 relative aux groupes à risque (emploi et formation, primes à l'embauche)
- CCT du 5 juillet 2017 relative aux heures supplémentaires (n° 140.972/co/119)
- CCT du 5 juillet 2017 relative aux dérogations à la semaine de cinq jours (n° 14.975/co/119)
- CCT du 3 décembre 2023 relative aux jours de fin de carrière (n° 184.650/co/119)
- CCT du 5 décembre 2023 relative à la fourniture, à l'entretien et au lavage des vêtements de travail (n° 184.648/co/119)

### 15.2 Prolongation des accords

Dans votre secteur, les accords suivants sont prolongés :

- les recommandations paritaires
- accord sur les primes d'encouragement de la Région flamande

Les recommandations suivantes restent en vigueur pour la période 2025-2026 :

- la recommandation du 10 avril 1991 relative au travail dominical
- la recommandation du 29 juin 1995 relative au travail à temps partiel
- la recommandation du 29 juin 1995 relative à la garantie d'emploi
- la recommandation du 29 juin 1995 relative au travail intérimaire
- la recommandation du 13 juin 1978 concernant les heures supplémentaires
- la recommandation du 31 janvier 2014 concernant le passage d'un travail pénible à un travail moins pénible
- la recommandation du 31 janvier 2014 concernant l'exposition au froid (facteurs thermiques ambients)

## 16 Respect de la paix sociale

Dans votre secteur, les travailleurs et les employeurs s'engagent à maintenir la paix sociale dans les entreprises pendant la durée du présent accord. Les parties ne présenteront aucune nouvelle revendication au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise concernant les différents points repris dans le présent accord pendant la durée de celui-ci.