



Bon à savoir

Les droits des travailleurs



Introduction

*Ce petit guide donne un aperçu de la législation sociale applicable aux **travailleurs salariés** du **secteur privé** à la date d'édition (novembre 2015).*

Dans ce domaine, l'année 2014 et le début de l'année 2015 ont été marqués par un certain nombre de nouveautés. Le gouvernement fédéral a notamment pris une série de mesures restrictives en matière de crédit-temps, de chômage, de RCC (ex-prépension) et de pension.

Cette brochure n'a pas la prétention de répondre à toutes les questions que l'on peut se poser en matière de droit du travail ou de sécurité sociale. Pour une présentation plus détaillée de la législation, consultez le «Guide de législation sociale» ou une des nombreuses brochures spécialisées éditées par la CSC. Plus d'infos, aussi, sur le site internet de la CSC (www.lacsc.be), où vous trouverez les dernières évolutions de ces dossiers.

Enfin, pour un conseil personnalisé, rendez-vous dans un des centres de services de la CSC (voir page 18). Si votre question concerne spécifiquement votre entreprise ou votre secteur, vous pouvez aussi vous adresser aux délégués syndicaux présents dans l'entreprise. N'oubliez pas que, lors des élections sociales, vous pouvez choisir, parmi ces militants, ceux qui vous représenteront dans les organes de concertation pour une période de quatre ans.

Sommaire

1. Le contrat de travail
2. L'engagement
3. La salaire
4. Le temps de travail
5. Le travail à temps partiel
6. L'incapacité de travail
7. L'accident de travail
8. Les congés
9. La naissance d'un enfant
10. L'interruption de carrière
11. Les risques psychosociaux
12. Le licenciement
13. La démission
14. Le RCC (ex-prépension)
15. La pension



Élections sociales

9 > 22 mai 2016

1. Le contrat de travail

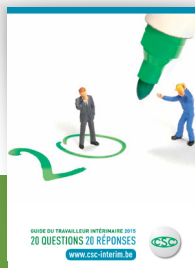
Faut-il un contrat écrit?

Un engagement à temps plein et à durée indéterminée ne doit pas obligatoirement être conclu par écrit. La seule chose qui compte, c'est qu'il y ait eu un engagement réciproque de l'employeur et du travailleur. Mais, bien entendu, un écrit facilite les choses s'il faut prouver l'existence du contrat ou certaines données essentielles comme l'identité précise de l'employeur, la date d'entrée en service (pour calculer l'ancienneté, par exemple), la fonction exercée, le salaire et les avantages octroyés, ou le lieu de travail.

Par contre, un écrit est obligatoire si le travailleur est engagé pour une durée déterminée ou à temps partiel. Un écrit s'impose aussi pour certains contrats spécifiques: pour les étudiants jobistes, pour les intérimaires et dans le secteur des titres-services, notamment.

Les contrats à durée déterminée

- ▶ Le **contrat à durée déterminée** lie les parties pour toute la durée convenue. La loi limite la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée successifs: on peut conclure quatre contrats successifs, à condition que chaque contrat ait une durée d'au moins trois mois, et que la durée totale des contrats successifs ne dépasse pas deux ans.
- ▶ Le **contrat à tâche déterminée** est conclu pour l'accomplissement d'un travail déterminé.
- ▶ Le **contrat de remplacement** est conclu pour remplacer un travailleur absent, dont le nom doit être repris dans le contrat écrit.
- ▶ Le **contrat de travail temporaire** est un contrat à durée déterminée pour remplacer un travailleur, pour répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou pour accomplir certains travaux déterminés par la réglementation.
 - ▶ Le **contrat de travail intérimaire** est un contrat de travail temporaire, conclu avec une entreprise de travail intérimaire, en vue de travailler pour un utilisateur.*



* Plus d'infos à ce sujet dans le «*Guide du travailleur intérimaire*» édité par la CSC et sur le site internet www.csc-interim.be.

2. L'engagement

LUTTONS CONTRE
LA DISCRIMINATION
À L'EMBAUCHE!

Le recrutement

Dans le secteur privé, il n'existe pas de procédure uniforme et réglementée de recrutement des travailleurs. Mais diverses lois garantissent le respect de certaines règles comme la non-discrimination, la protection de la vie privée, etc.*



La période d'essai

Jusqu'il y a peu, la loi permettait à l'employeur et au travailleur de convenir d'une période d'essai, durant laquelle il était possible de rompre le contrat de travail moyennant un préavis réduit. Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette notion a disparu dans la plupart des contrats de travail (elle subsiste dans l'intérim et le travail étudiant). Mais rien n'empêche l'employeur d'évaluer le travailleur et de lier cette évaluation au maintien du contrat ou à une augmentation de salaire, par exemple.

L'accueil dans l'entreprise

L'employeur doit organiser une visite guidée de l'entreprise et fournir une documentation, notamment sur la structure de l'entreprise, les services sociaux et médicaux, le nom des délégués syndicaux, etc.

Le règlement de travail

Le règlement de travail est le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise. Il indique les horaires de travail, les modalités de surveillance du travail, etc. Une copie doit être remise au travailleur lors de l'engagement. Il doit également être affiché dans l'entreprise.



* Plus d'infos dans l'«*Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche*» et sur le site internet www.csc-diversite.be.

3. Le salaire

Le salaire minimum

Le niveau du salaire est déterminé par le contrat de travail. Des barèmes minimaux sont imposés par des conventions collectives de travail (CCT) conclues au niveau de l'entreprise ou du secteur d'activité (commission paritaire). Le salaire minimum interprofessionnel est déterminé par une CCT du Conseil national du travail. Son montant mensuel brut est actuellement (avril 2015) de:

- ▶ 1.501,82 euros si le travailleur a au moins 18 ans;
- ▶ 1.541,67 euros si le travailleur a au moins 19 ans et six mois d'ancienneté;
- ▶ 1.559,38 euros si le travailleur a au moins 20 ans et douze mois d'ancienneté.

Les retenues

Sur le salaire, l'employeur est tenu de retenir:

- ▶ la cotisation du travailleur à la sécurité sociale (13,07% du salaire brut);
- ▶ un précompte professionnel (avance sur les impôts);
- ▶ une avance sur la cotisation spéciale à la sécurité sociale.

Des règles à respecter

L'employeur est tenu d'observer certaines règles:

- ▶ Le salaire doit être payé dans le délai prévu par le règlement de l'entreprise, et au plus tard 7 jours ouvrables après la période de travail à laquelle le paiement se rapporte. S'il n'y a pas de règlement, le délai est de 4 jours ouvrables.
- ▶ Un employé doit être payé au moins une fois par mois; un ouvrier, au moins deux fois par mois, avec un intervalle de 16 jours maximum. D'autres modalités sont parfois prévues par convention collective.

Les frais de déplacement

Si le travailleur utilise les transports en commun pour se rendre au travail, il a droit à une intervention de son employeur dans ses frais. Cette intervention est de l'ordre de 75% selon la distance et le type de billet. À côté de cette réglementation nationale, il existe des conventions, dans les secteurs et dans les entreprises, qui prévoient parfois une intervention dans les frais liés aux déplacements en véhicule privé, à vélo, etc.

4. Le temps de travail

La durée maximale

La durée maximale légale du travail, en Belgique, est de 38 heures par semaine et 9 heures par jour. On entend par «travail» le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur.

Dans beaucoup de secteurs et d'entreprises, la durée hebdomadaire du travail a été réduite. Inversement, certains dépassements sont autorisés dans le cadre de régimes particuliers, par exemple le travail en équipes.

La mesure du temps

Le temps et l'horaire de travail doivent se trouver dans le règlement de travail, qui détermine également comment le temps de travail est mesuré (par une pointeuse, par exemple).

Si les limites du temps de travail sont dépassées, le travailleur a droit à un congé de compensation et à un sursalaire.



5. Le travail à temps partiel

Les mêmes droits

D'une manière générale, un travailleur à temps partiel a les mêmes droits qu'un travailleur à temps plein. En matière de rémunération, un travailleur à temps partiel a droit aux mêmes avantages que les travailleurs à temps plein, proportionnellement à son régime de travail.

Temps partiel et chômage

Un demandeur d'emploi qui accepte un emploi à temps partiel a tout intérêt à solliciter le maintien des droits. Ainsi, s'il perd cet emploi, il retrouvera le régime d'allocations qu'il avait au moment d'accepter l'emploi.

À certaines conditions, un chômeur qui travaille à temps partiel peut bénéficier d'une «allocation de garantie de revenu» (AGR). Initialement, ce complément devait lui permettre de maintenir son revenu total au niveau de l'allocation de chômage qu'il avait avant de travailler à temps partiel, avec un bonus. Mais le gouvernement a diminué le montant de cette allocation, et il a annoncé son intention d'en encore la réduire de moitié après deux ans de travail.

6. L'incapacité de travail

Le salaire garanti

Si, en raison d'une maladie ou d'un accident, le travailleur n'est plus en mesure de prester son travail, son contrat est suspendu.

L'employeur doit payer le travailleur pendant les premiers jours de son incapacité de travail. Pour les employés, le salaire garanti couvre 30 jours calendrier. Pour les ouvriers, il couvre 7 jours. Du 8^e au 14^e jour, l'ouvrier a droit, à charge de l'employeur, à 60% de son salaire brut. A partir du 15^e jour, il doit se tourner vers sa mutuelle. Jusqu'au 30^e jour, il a droit à un complément, à charge de l'employeur, égal à la différence entre son salaire net et l'indemnité de la mutuelle.

Après cela, le travailleur sera normalement payé par la mutuelle (assurance maladie).

Le jour de carence

On appelait jour de carence le premier jour d'une maladie de moins de deux semaines. Ce jour n'était pas payé pour les ouvriers. Cette notion a disparu de la législation depuis le 1^{er} janvier 2014.

Obligations vis-à-vis de l'employeur

- ▶ La première obligation du travailleur est d'**avertir l'employeur** de son absence. La loi ne dit pas comment cela doit se faire. A priori, plusieurs modalités sont possibles: téléphone, courriel, etc.
- ▶ Souvent, le contrat de travail, le règlement de travail ou d'autres règles prévoient l'obligation d'**envoyer un certificat médical**, souvent dans un délai de 48 heures.
- ▶ L'employeur peut faire **contrôler l'incapacité** par un médecin désigné et payé par lui. Ce médecin peut contrôler l'incapacité au domicile du travailleur. Une convention collective ou le règlement de travail peut déterminer une période de la journée de maximum quatre heures consécutives, entre 7h et 20h, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une adresse communiquée à l'employeur.

7. L'accident de travail

La déclaration

Tous les travailleurs salariés doivent être assurés par leur employeur contre les accidents du travail et les accidents sur le chemin du travail. On appelle «accident du travail» l'accident survenu pendant et causé par l'exécution du contrat de travail. On appelle «chemin du travail» le trajet normal accompli entre la résidence du travailleur et le lieu où il exécute le contrat de travail. Lors d'un tel accident, l'employeur est tenu, dans les 8 jours, d'en avertir l'assureur en introduisant une déclaration.

Deux conseils de base

- ▶ Autant que possible, essayer d'avoir des témoins de l'accident.
- ▶ Être aussi clair que possible dans ses explications et ne pas en changer.



8. Les congés

Les vacances annuelles

Les travailleurs ont droit aux vacances annuelles en fonction des journées de travail de l'année civile antérieure. Si vous avez travaillé toute l'année, vous avez droit à quatre semaines de vacances l'année suivante, soit 20 jours si vous travaillez 5 jours par semaine. Certaines périodes d'inactivité sont assimilées à du travail, notamment les 12 premiers mois de maladie.

Pour les jours de vacances, le travailleur a droit à un pécule qui correspond à un double salaire. Dans certaines circonstances, les jeunes qui sortent des études et les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui reprennent le travail après une période de chômage ou d'invalidité ont droit, l'année suivante, à une allocation de vacances.*

Les congés de circonstance

Les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur salaire, à l'occasion de certains événements familiaux (mariage, décès d'un proche, etc.) ou pour accomplir certaines obligations civiques (assesseur d'un bureau de vote, juré d'assises, etc.).

Le congé-éducation payé

Ce congé, rémunéré par l'employeur, permet au travailleur de suivre des formations. Il est limité à un certain nombre de jours par an. Il ne permet pas au travailleur de s'absenter pendant toute une année pour suivre des cours de plein exercice, mais bien, par exemple, de partir plus tôt pour aller suivre des cours du soir, ou de prendre quelques jours de congé pour préparer des examens.



Vacances annuelles
2015



* Plus d'infos dans la brochure «*Vacances annuelles*»
éditée chaque année par la CSC.

9. La naissance d'un enfant

Protection de la femme enceinte

La loi prévoit un certain nombre de protections destinées à éviter d'exposer les travailleuses enceintes à des conditions de travail nocives pour leur santé ou pour celle de l'enfant. Elle prévoit également une protection contre le licenciement. La femme enceinte a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, pour se rendre à une consultation prénatale.

Le congé de maternité

Le congé de maternité est normalement de 15 semaines, mais il peut être prolongé en cas de naissances multiples ou d'hospitalisation de l'enfant. La travailleuse peut interrompre le travail à partir de la 6^e semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. Elle doit interrompre le travail au moins 7 jours avant cette date, et pendant 9 semaines après l'accouchement. Pendant le congé de maternité, elle est indemnisée par la mutuelle.

L'allaitement

Des pauses d'allaitement permettent d'interrompre le travail pendant quelques minutes (si l'enfant se trouve à proximité du lieu de travail) ou d'arriver un peu plus tard ou de partir un peu plus tôt pour allaiter. Ces pauses sont indemnisées par la mutuelle.

Et le papa?

Le père peut s'absenter du travail pendant 10 jours, à choisir dans les 4 mois qui suivent la naissance. Trois de ces journées sont rémunérées par l'employeur, les autres par la mutuelle.



10. L'interruption de carrière

Le crédit-temps

Tout travailleur a le droit de prendre un crédit-temps pour interrompre sa carrière professionnelle ou réduire temporairement ses prestations. En cas de crédit-temps avec motif, le travailleur a droit à une allocation de l'Onem. Ce système vise une meilleure combinaison entre vie familiale et vie professionnelle.

Suite aux mesures d'austérité décidées par le gouvernement fédéral, le système de crédit-temps a été remanié depuis le 1^{er} janvier 2015. Il faut maintenant invoquer un motif pour avoir droit à une allocation: dispenser des soins à un membre malade de sa famille (jusqu'à 48 mois) ou suivre une formation (jusqu'à 36 mois). Par ailleurs, les travailleurs ont droit à un crédit-temps de base sans motif, d'une durée équivalente à un an de suspension complète des prestations sur l'ensemble de la carrière.

L'emploi de fin de carrière

L'emploi de fin de carrière donne le droit aux travailleurs à partir de 60 ans de réduire leurs prestations en bénéficiant d'une allocation de l'Onem. Des exceptions restent possibles à partir de 55 ans.

Les congés thématiques

Il existe trois sortes de congé thématique, toutes indemnisées par l'Onem:

- ▶ Le congé parental: 4 mois à prendre jusqu'au 12^e anniversaire de l'enfant.
- ▶ Le congé pour soins, c'est-à-dire pour soigner un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave: 12 mois.
- ▶ Le congé pour soins palliatifs: 1 mois (prolongeable une fois).

La prime d'encouragement flamande

À côté des allocations de l'Onem, les pouvoirs publics flamands accordent une prime d'encouragement en cas de crédit-temps pour dispenser des soins ou suivre une formation, ou en cas de congé thématique. L'octroi de cette prime est lié au lieu de travail, pas au domicile.



Plus d'infos dans la brochure «*Crédit-temps et congés thématiques dans le secteur privé*» éditée par la CSC.

11. Les risques psychosociaux



Mesures de prévention

Stress, burnout, harcèlement, souffrance au travail: il est devenu banal d'en parler «en société». L'employeur est tenu de prendre des mesures de prévention pour éviter que de tels événements se produisent. La réglementation sur les risques psychosociaux en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2014 élargit le champs de la prévention à l'ensemble des risques psychosociaux, et ne focalise plus l'attention sur la violence et le harcèlement au travail.

La demande d'intervention

Si, malgré la prévention, un travailleur subit les effets négatifs du stress, de conflits, de violence ou de harcèlement au travail, la première chose à faire est d'en parler à un délégué syndical. Le travailleur concerné peut aussi demander une «intervention psychosociale» à la personne de confiance ou au conseiller en prévention spécialisé, désignés par l'employeur.

La loi prévoit deux types d'intervention psychosociale: informelle (entretiens, conciliation) et formelle (mesures prises par l'employeur). Lors d'une demande d'intervention formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel, le travailleur est protégé contre le licenciement (l'employeur devrait prouver qu'il licencie le travailleur pour un motif étranger à sa demande d'intervention psychosociale).

12. Le licenciement

Préavis ou indemnité

L'employeur peut licencier un travailleur en respectant un préavis, c'est-à-dire une période durant laquelle le travailleur continue à travailler tout en sachant que son contrat prendra bientôt fin, et pendant laquelle il peut s'absenter pour chercher un nouveau travail (voir page 15).

L'employeur peut aussi décider de rompre le contrat sans préavis, ou avec un préavis incomplet, en payant une indemnité égale au salaire du préavis manquant. Le choix entre préavis (à prester) ou indemnité incombe à l'employeur.

La durée du préavis

Un nouveau système, commun aux ouvriers et aux employés, est applicable depuis le 1^{er} janvier 2014. La durée du préavis, exprimée en semaines, est fixée en fonction de l'ancienneté du travailleur. Elle varie entre 2 semaines (moins de 3 mois d'ancienneté) et 62 semaines (21 ans d'ancienneté et plus, en ajoutant 1 semaine de préavis par année d'ancienneté supplémentaire).

Des mesures transitoires s'appliquent aux travailleurs licenciés à partir du 1^{er} janvier 2014 mais déjà en service avant cette date.

La motivation du licenciement

Traditionnellement, en Belgique, le licenciement ne devait pas être motivé. La CCT n°109 introduit le principe de la motivation pour les licenciements depuis le 1^{er} avril 2014. Cette convention collective prévoit le droit pour le travailleur de connaître les motifs de son licenciement. Elle prévoit aussi une indemnisation du licenciement «manifestement déraisonnable», c'est-à-dire basé «sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable».



13. La démission

Le délai de préavis

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, le travailleur peut, comme l'employeur, mettre fin au contrat moyennant préavis. La loi prévoit un délai minimum en cas de licenciement (voir page 14) et un délai maximum en cas de démission.

Ici aussi, un nouveau système, commun aux ouvriers et aux employés, est applicable depuis le 1^{er} janvier 2014. La durée maximale du préavis de démission, exprimée en semaines, varie en fonction de l'ancienneté du travailleur, entre 1 semaine (moins de 3 mois d'ancienneté) et 13 semaines (8 ans d'ancienneté et plus).

Chercher un emploi

Pendant le préavis de démission comme pendant le préavis de licenciement, le travailleur peut s'absenter, avec maintien de sa rémunération, pour chercher un emploi. Si le préavis ne dure pas plus de 26 semaines, cette absence est d'un jour complet ou deux demi-jours par semaine. Si le préavis dure plus de 26 semaines (licenciement avec 8 ans d'ancienneté et plus), cette limite joue pour les 26 dernières semaines; pour la période qui précède, elle est d'un demi-jour par semaine.



ACCOMPAGNEZ MADAME JUSQU'À LA SORTIE!

14. Le RCC (ex-prépension)

Indemnité complémentaire

L'abréviation RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) remplace officiellement l'expression «prépension» depuis le 1^{er} janvier 2012. Comme l'ancienne prépension, le RCC est fondamentalement un accompagnement social du licenciement des travailleurs âgés, sous la forme d'une indemnité à charge de l'employeur, payée en complément des allocations de chômage. La législation prévoit, au bénéfice des travailleurs du secteur privé, une indemnité égale à la moitié de la différence entre le salaire net et l'allocation de chômage.

Sur le marché de l'emploi

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les dispositions de la réglementation du chômage en matière de disponibilité pour le marché de l'emploi, y compris le contrôle du comportement de recherche d'emploi, s'appliquent aux travailleurs mis en RCC.

Conditions d'âge et de carrière

Les travailleurs licenciés à partir de 62 ans bénéficient d'une indemnité complémentaire. Cette condition d'âge est applicable depuis le 1^{er} janvier 2015. Antérieurement, elle était de 60 ans. Le seuil de 60 ans est provisoirement maintenu dans les secteurs qui ont conclu une convention collective dans ce sens.

Les hommes doivent avoir au moins 40 années de passé professionnel; les femmes, 31 années. L'exigence pour les femmes est relevée d'une année par an, jusqu'à atteindre 40 années en 2024.

Les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques sérieux peuvent bénéficier du RCC à 58 ans, moyennant 35 années de passé professionnel. Les travailleurs ayant exercé certains «métiers lourds» peuvent eux aussi bénéficier du RCC à partir de 58 ans, s'ils comptent 33 ou 35 années de carrière selon les cas.



ON A CONVERTI
VOTRE VOITURE
DE FONCTION
EN DÉAMBULATEUR!

15. La pension

Un pourcentage des rémunérations

Les régimes de pension couvrent deux «risques sociaux»:

- ▶ la vieillesse (pension de retraite);
- ▶ le veuvage, autrement dit la perte de revenus subie par le conjoint d'un travailleur décédé (pension de survie).

La pension de retraite est égale à un certain pourcentage de la moyenne des rémunérations gagnées au cours de la carrière professionnelle. Une pension complète suppose 45 années de carrière.

À partir de quel âge?

L'âge de la retraite est en principe de 65 ans. Le gouvernement a décidé de relever l'âge de la pension à 66 ans à partir de 2025, et à 67 ans à partir de 2030.

Les travailleurs qui ont une carrière suffisante peuvent prendre leur pension anticipativement, mais les conditions sont progressivement durcies. En 2016, par exemple, moyennant 40 ans de carrière, il sera possible de prendre sa pension à 62 ans (contre 61 ans et demi en 2015).

Il va de soi que la pension accordée anticipativement est calculée sur base de la carrière accomplie à ce moment. Si, à 62 ans, le travailleur a 40 ans de carrière, sa pension sera de 40/45^e.

Pas de demande à introduire

L'Office national des pensions (ONP) examine d'office les droits à la pension des personnes qui résident en Belgique et qui atteignent l'âge légal de la retraite. Celles-ci sont averties par lettre et n'ont qu'à vérifier l'exactitude du calcul.



PROFITEZ BIEN DE VOTRE
FIN DE CARRIÈRE
...

Contact

Pour un conseil personnalisé en matière de droit du travail ou de sécurité sociale, rendez-vous prioritairement dans un des **centres de services** de la CSC. Il en existe environ 150, répartis sur tout le territoire belge. Vous trouverez leurs coordonnées et leurs horaires sur le site internet de la CSC (www.lacsc.be) ou via les fédérations régionales (coordonnées ci-dessous).

Si la question posée s'avère trop complexe, ou si la plainte requiert finalement une action en justice, le **service juridique** de la fédération prendra le relais. L'aide de première ligne est accordée dès l'affiliation; s'il faut intervenir auprès d'un tiers, le versement d'au moins trois cotisations mensuelles est requis.*



Si votre question concerne spécifiquement votre entreprise ou votre secteur, vous pouvez aussi vous adresser aux délégués syndicaux présents dans l'entreprise.

* Plus d'infos dans la brochure «*Règlement de l'assistance juridique*» éditée par la CSC.

CSC de Bruxelles-Hal-Vilvorde

Rue Pléтинckx 19 – 1000 Bruxelles

☎ 02.557.80.00

✉ bruxelles@acv-csc.be

🌐 www.csc-bruxelles.be

CSC du Brabant wallon

Rue des Canonniers 14 – 1400 Nivelles

☎ 067.88.46.11

✉ brabantwallon@acv-csc.be

🌐 www.csc-bw.be

CSC de Liège-Huy-Waremme

Boulevard Saucy 10 – 4020 Liège

☎ 04.340.70.00

✉ liege-huy-waremme@acv-csc.be

🌐 www.csc.liège.be

CSC de Verviers et de la région de langue allemande

Pont Léopold 4-6 – 4800 Verviers

☎ 087.85.99.99

✉ verviers@acv-csc.be

🌐 www.csc-verviers.be

CSC du Luxembourg

Rue Pietro Ferrero 1 – 6700 Arlon

☎ 063.24.20.20

✉ luxembourg@acv-csc.be

🌐 www.csc-luxembourg.be



© Wolf & Wolf

CSC de Namur-Dinant

Chaussée de Louvain 510 – 5004 Bouge

☎ 081.25.40.40

✉ namur-dinant@acv-csc.be

🌐 www.csc-namur.be

CSC de Charleroi-Sambre et Meuse

Rue Prunieu 5 – 6000 Charleroi

☎ 071.23.09.11

✉ federation.charleroi@acv-csc.be

🌐 www.csc-charleroi.be

CSC de Mons-La Louvière

Rue Claude de Bettignies 10-12 – 7000 Mons

☎ 065.37.25.11

✉ mons-lalouviere@acv-csc.be

🌐 www.cscmonslalouviere.be

CSC du Hainaut occidental

Av. des Etats-Unis 10 boîte 1 – 7500 Tournai

☎ 069.88.07.07

✉ hainautoccidental@acv-csc.be

🌐 www.csc-hainaut-occidental.be

Toute la législation sociale est sur www.lacsc.be

Le site internet de la CSC a fait peau neuve. Grâce à une interface plus dynamique et ergonomique, vous accédez plus rapidement aux contenus consacrés à la législation sociale. Retrouvez aussi toute l'actualité sociale, des dossiers thématiques, des applications, les publications de la CSC, les podcasts de l'émission radio «Socialement Vôtre», etc.



Élections sociales

9 > 22 mai 2016

