CP 226
Les conditions de travail et de salaire

Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique

CNE CSC 226

L'avenir a son syndicat

Commission paritaire pour les employés du commerce
international, du transport et de la logistique

Une publication de la Centrale Nationale des Employés, affiliée à la CSC.
Avenue Robert Schuman, 52 • 1401 Nivelles
Rédaction : Claude Lambrechts
Mise en page : Linda Léonard
Illustration : Shutterstock
Edition de février 2024

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Introduction

Vous vous posez souvent des questions très concrètes au sujet de vos conditions salariales et de travail ? Puis-je bénéficier du remboursement de mes frais de déplacement et que dois-je faire dans ce cas ? Ai-je droit à une prime de fin d'année et à combien s'élève-t-elle ? Suis-je rémunéré au juste salaire ? ...

Vous trouverez dans ce guide la réponse à de nombreuses questions qui concernent très spécifiquement votre situation de travail en tant qu'employé dépendant de la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, connue également sous l'intitulé CP 226. Il s'agit principalement de sociétés qui sont actives dans le transport pour le compte de tiers, d'auxiliaires de transport et de services connexes, de stockage et/ou de distribution de matières premières, de marchandises ou de produits et d'entreprises de chargement et/ou de déchargement d'avions et services connexes.

Actuellement le secteur compte plus de 3800 entreprises et plus de 55000 employés dont 42 % sont des femmes.

Pour toutes informations complémentaires vous pouvez vous adresser à votre permanent régional, répertoire en fin de publication, ou à votre délégué syndical CNE dans l'entreprise le cas échéant.

Salaire

Quel salaire mon employeur doit-il me verser ?

Votre salaire est déterminé par la fonction que vous exercez et par votre ancienneté dans l'entreprise.

Dans quelle classe se trouve ma fonction ?

La classification des fonctions est une méthode qui consiste à attribuer une place, un ordre déterminé aux différentes fonctions. La politique salariale menée dans votre entreprise repose sur cette hiérarchie. L'avantage d'une classification est d'empêcher l'employeur d'appliquer une politique arbitraire vis-à-vis de travailleurs individuels ou de groupes de travailleurs. En outre, la classification est souvent un instrument destiné à élaborer une politique de formation ou une politique des carrières dans l'entreprise.

Dans la CP 226, les fonctions d'employés sont réparties en 8 classes.
Cette classification est basée sur des fonctions-modèles dont la dénomination est seulement indicative. Chaque fonction doit être appréciée sur base de son contenu concret dans l'entreprise en le comparant avec le contenu de la fonction-modèle.
L'employeur est tenu de communiquer, par écrit, à chaque employé barémisé dans quelle catégorie sa fonction est classée et de lui remettre un exemplaire de la description de sa/ses fonction(s)-modèle(s). L'employé qui est d'avis que l'employeur n'a pas classé sa fonction dans la catégorie appropriée peut utiliser la procédure d'appel prévue par le secteur. Pour plus d'information à ce sujet ou pour obtenir le descriptif d'une fonction-modèle, adressez-vous à votre délégué ou à votre permanent régional.
L'employé qui exerce habituellement des fonctions de différentes classes bénéficie de la rémunération de la fonction exercée la plus élevée. En cas de passage à une classe supérieure, la rémunération correspondante est octroyée immédiatement. En cas de promotion de deux classes ou plus chez le même employeur ou chez un autre employeur du même groupe, la rémunération correspondante est atteinte de manière progressive :

2 classes après 1 an, en deux étapes
3 classes après 2 ans, en trois étapes
4 classes après 3 ans, en quatre étapes
5 classes ou plus après 4 ans, en cinq étapes

Au cours de la période de transition, l'ancienneté barémique continue à courir.

Comment est déterminée mon ancienneté barémique ?

Le barème minimum est basé sur l'ancienneté comme employé dans l'entreprise.

Au cas où l'employé a été occupé auparavant en tant qu'employé dans une ou plusieurs entreprises du secteur :

L'ancienneté est reprise à concurrence de 50 % à partir du 10ème mois, comme suit :

- Jusqu'au 9ème mois y compris, à compter du 1er jour du mois de l'entrée en service, l'ancienneté est fixée à 0 an
- A partir du 10ème mois à compter du 1er jour du mois de l'entrée en service, l'ancienneté acquise par une occupation antérieure en tant qu'employé dans le secteur est reprise à concurrence de 50 %. L'ancienneté visée est calculée en mois entiers par entreprise concernée et ensuite totalisée - puis divisée par 12 et arrondie au nombre d'années inférieur.A partir du 10ème mois une ancienneté barémique fictive est ainsi fixée à 9 mois augmentés de l'ancienneté reprise.

Au cas où l'employé aurait été occupé auparavant en tant qu'employé dans une entreprise du même groupe :

L'ancienneté acquise dans cette entreprise, exprimée en mois entiers, est reprise complètement à partir du 10ème mois qui suit le 1er jour du mois de l'entrée en service, pourvu que les conditions suivantes soient remplies simultanément :

- L'entreprise appartient au même groupe et au même secteur que l'entreprise où l'employé entre en service ;
- La fin de l'occupation dans l'entreprise du même groupe se situe dans les 12 mois précédant l'entrée en service.

Par « entreprise du même groupe » il y a lieu d'entendre l'entreprise qui fait partie d'un groupe d'entreprises, soumis à l'obligation de dresser des comptes annuels consolidés en vertu de la réglementation en la matière.

Au cas où un ouvrier devient employé dans la même entreprise :

Depuis le 1er janvier 2022, l'ancienneté d'un ouvrier qui devient employé est prise en compte à 50%, avec un maximum de 6 ans.

L'occupation dans les liens d'un contrat de travail pour étudiants n'est pas prise en compte lors de la reprise d'ancienneté.

Pour les contrats conclus à partir du 1er juillet 2019, les jours d'occupation effective comme employé intérimaire, qui ont été effectués dans la même entreprise au cours des 24 mois qui précède immédiatement la conclusion du contrat de travail, sont pris en compte pour déterminer l'ancienneté barémique.

L'employé doit demander la reprise de son ancienneté à l'embauche et le cas échéant fournir la preuve de celle-ci dans les 3 mois.

Les barèmes au 1er janvier 2024

ANC.	0 année	1 an	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
Classe 1	2431,09	2475,77	2520,18	2564,65	2609,54	2653,98	2683,07
Classe 2	2653,98	2698,65	2743,29	2787,95	2886,11	3051,21	3178,40
Classe 3	2801,10	2845,74	2899,40	2966,58	3078,27	3211,78	3372,62
Classe 4	2948,34	2993,03	3046,91	3113,67	3225,33	3358,91	3519,48
Classe 5	3095,85	3140,54	3194,18	3260,76	3372,62	3510,68	3675,80
Classe 6	3242,98	3287,78	3385,71	3452,69	3564,38	3711,42	3898,84
Classe 7	3390,21	3456,98	3546,51	3635,88	3769,61	3970,38	4242,62
Classe 8	3546,51	3724,97	3903,59	4081,98	4287,03	4492,32	4630,79

Salaire des étudiants

90 % de la rémunération barémique de la classe 1 prévue pour une ancienneté de 0 an.

Indexation des salaires

Les salaires barémiques, les salaires réellement payés aux travailleurs (les salaires réels) et les salaires minima sont indexés en fonction de l'évolution de « l'indice santé ». L'adaptation est appliquée le premier jour de chaque nouvelle année civile. Les commissions et les primes ne sont pas liées à l'index. Grâce au système de l'index, votre salaire évolue en fonction du coût de la vie. Cette indexation est limitée à la rémunération fixe de la classe 8.

Indemnités spécifiques

Supplément de salaire pour certaines prestations

Le travail du week-end et les prestations au cours de jours fériés ou leur jour de remplacement entraînent le paiement d'un supplément de salaire particulier, fixé par convention collective de travail au niveau de l'entreprise dans les 6 mois qui suivent l'introduction du régime de travail particulier.

Stand-by

Les régimes de stand-by doivent également faire l'objet d'un accord écrit au niveau de l'entreprise au plus tard dans les six mois qui suivent leur introduction. Par « stand-by » il y a lieu d'entendre la situation du personnel opérationnel qui, en dehors des heures de travail ordinaires, doit répondre sur-le-champ aux appels de l'employeur en vue de fournir certaines prestations de travail.

18 ans	21 ans	25 ans	30 ans	35 ans	40 ans	42 ans	45 ans
2711,96	2741,06	2769,96	2799,02	2832,44	2866,00	2879,59	2899,99
3314,22	3432,62	3560,07	3687,04	3814,28	3941,31	3993,81	4072,60
3492,82	3613,28	3733,96	3854,27	3992,71	4130,99	4188,24	4274,10
3640,15	3760,58	3881,04	4001,72	4126,43	4251,24	4302,71	4379,88
3791,75	3907,88	4023,86	4139,81	4260,45	4381,08	4430,73	4505,16
4014,87	4130,99	4247,14	4362,87	4528,14	4693,48	4762,00	4864,90
4358,56	4474,51	4590,63	4706,63	4840,54	4974,38	5029,38	5111,94
4769,07	4907,40	5045,83	5184,12	5331,38	5478,30	5538,70	5629,26

Prime annuelle

Vous avez droit à une prime de fin d'année en décembre. Si vous êtes en service à ce moment et que vous avez travaillé une année complète, la prime s'élève au salaire brut du mois de décembre. La prime nette n'équivaut pas à votre salaire mensuel net. La prime de fin d'année est taxée comme indemnité exceptionnelle, le taux de précompte étant légèrement plus élevé que sur un salaire mensuel ordinaire.
Si vous avez commencé à travailler dans l'entreprise dans le courant de l'année et que vous êtes en service au moment du paiement de la prime, vous avez droit à un douzième du montant de celle-ci pour chaque mois complet de prestations effectives dans l'entreprise au cours de l'année de référence (l'année civile).
En cas de résiliation du contrat par l'employeur (excepté pour faute grave), résiliation par l'employé, résiliation du contrat pour cause de force majeure ou résiliation d'un commun accord, vous avez droit à votre prime calculée au prorata du nombre de mois calendrier complets, prestés pendant l'année, hormis dans le cas de résiliation au cours des six premiers mois du contrat de travail.

Les absences pour vacances annuelles, jours fériés légaux, petit chômage, congé éducation payé, congé syndical, maladie professionnelle, accident de travail ou accident survenu sur le chemin du travail, congé de maternité, congé de naissance, congé d'adoption limité à 3 jours, congé prophylactique, congé palliatif sous forme de congé thématique, chômage temporaire, n'exercent aucune influence sur le montant de la prime. Pour les 30 premiers jours de maladie ou d'accident, le montant de la prime n'est pas diminué non plus.

Pour les employés dont la rémunération est constituée contractuellement d'une partie fixe et d'une partie variable, le montant de la prime est égal au montant de la partie fixe du mois au cours duquel le paiement est effectué, augmenté de la moyenne mensuelle des parties variables payées au cours des douze mois précédant le mois du paiement de la prime.
Par rémunération variable il faut entendre tous les éléments de rémunération non fixes, soumis aux cotisations de sécurité sociale, et qui sont octroyés de façon régulière et permanente pendant toute l'année de référence. Pour les employés dont la rémunération contractuelle est complètement variable, le montant de la prime est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations payées au cours des douze mois précédant le mois de paiement de la prime.

L'employé peut faire convertir la moitié de la prime de fin d'année en un avantage lié au bien-être (jours de congé) et/ou à la mobilité (verte), limité à la moitié de la partie non variable. La conversion doit être prévue dans une convention d'entreprise et fixée dans un accord individuel. Cette conversion doit être volontaire, elle ne peut pas être imposée à l'employé et il doit avoir été informé des conséquences.

Eco-chèques

Depuis 2010 les employés bénéficient d'éco-chèques ou d'un avantage concrétisé au niveau de l'entreprise. Un éco-chèque est un chèque destiné à l'achat de produits et services écologiques. La liste des produits est disponible sur le site www.cnt.be dans la rubrique « dossiers-éco-chèques ».
Le montant des éco-chèques s'élève à 250 €, que le contrat soit à temps plein ou à temps partiel, pour une année de prestations complètes ou assimilées (périodes de vacances couvertes par un pécule ou une allocation, périodes de salaire garanti et de congé de maternité). La période de référence est l'année civile en cours. Les éco-chèques sont octroyés au début du mois de décembre.
L'entreprise peut avoir opté pour un avantage équivalent concrétisé au niveau de l'entreprise pour autant que le coût total de celui-ci ne dépasse pas 250 € par employé et par année civile.

Chèques-repas

Depuis le 1er janvier 2016, les employés bénéficient d'une augmentation ou de l'introduction de chèques-repas d'1 EUR (contribution patronale) par jour presté. Le cas échéant, l'introduction ou l'augmentation des chèques repas avec 1 EUR peut être complétée par une transformation des éco-chèques en chèques-repas.

La fiche salariale

Le décompte qui est remis à l'employé lors de chaque règlement définitif de la rémunération, doit contenir les renseignements suivants :

1. nom et adresse de l'employeur ;
2. nom et initiale du prénom du travailleur ;
3. le numéro de matricule du travailleur chez l'employeur ;
4. la période à laquelle se rapporte le décompte ;
5. importance des prestations (heures, jours, mois, nombre de pièces, etc.) ;
6. la rémunération de base quelle que soit l'unité prise en considération pour l'établir (rémunération horaire, mensuelle, à la pièce, à la tâche, etc.) ;
7. a. les sommes dues en espèces :
   - pour le travail presté (5 x 6)
   - comme supplément pour les heures supplémentaires ; pour les jours fériés et jours de repos compensatoire ;
   - comme primes, etc. ;

   b. les avantages en nature.

   c. le total de la rémunération brute (7a + 7b) ;
8. les retenues pour la sécurité sociale ;
9. les sommes non soumises aux retenues de la sécurité sociale ;
10. le montant imposable [(7 + 9) – 8] ;
11. le montant du précompte professionnel (législation fiscale), avec mention de la réduction fiscale octroyée à l'employé pour les heures supplémentaires ;
12. les sommes non imposables ;
13. la somme nette octroyée [(10 + 12) – 11] ;
14. les montants à déduire (avances, avantages en nature, amendes, cession et saisie de la rémunération, etc.), si nécessaire à détailler en annexe ;
15. le montant net à payer en espèce.

Frais de transport **au 1er janvier 2024**

Transport public

L'intervention de l'employeur s'élève à 100 % du titre de transport, sauf si un régime de tiers-payant s'applique (exemple : 20% pris en charge par l'Etat pour les trajets SNCB) , auquel cas la contribution de l'employeur est maintenue à 80 %.

Transport privé motorisé

L'intervention obligatoire de l'employeur dans les frais du transport privé est calculée sur base de la grille annexée à la convention du secteur. Vous pouvez la demander à votre délégué ou permanent régional.

A titre d'exemple, intervention mensuelle au 1.01.2024 selon distance entre résidence et lieu de travail :

- 10 km : 35,49 €
- 20 km : 53,89 €
- 40 km : 92 €

Les employés confirment à leur employeur, dans une déclaration écrite sur l'honneur, qu'ils utilisent régulièrement pour les déplacements entre le lieu de résidence habituelle et le lieu du travail, un moyen de transport privé motorisé, sur une distance d'au moins 1 kilomètre. L'employeur peut contrôler à chaque moment si cette déclaration correspond avec la réalité.
Le nombre de kilomètres à prendre en considération sera déterminé de commun accord au niveau de l'entreprise.

Vélo

Une indemnité vélo de 0,27 EUR par kilomètre (aller-retour) est octroyée. Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec une intervention pour d'autres moyens de transport pour la même distance.
Les employés signent une déclaration sur l'honneur, certifiant qu'ils utilisent régulièrement le vélo pour les déplacements entre l'adresse de résidence habituelle et le lieu du travail, sur une distance d'au moins 1 kilomètre. L'employeur peut contrôler la réalité de cette déclaration. Les modalités pratiques sont fixées au niveau de l'entreprise.

Combinaison transports publics et transport privé

Si l'employé effectue une partie du déplacement entre son domicile et le lieu du travail en transports publics et une partie en transport privé (voiture, moto, mobylette, vélo), il est possible de combiner les interventions mentionnées ci-dessus.

Budget mobilité

Il est recommandé d'instaurer un budget mobilité au sein de l'entreprise. Le budget mobilité consiste à donner la possibilité (pas l'obligation) d'échanger une voiture de fonction contre une allocation de mobilité ou un moyen de transport plus durable.

Durée du travail

Régime général

Depuis le 1er janvier 2000, la durée du travail conventionnelle est ramenée à 37 heures par semaine ; dans les entreprises où la durée du travail applicable au 31 décembre 1999 était déjà inférieure à 38 heures par semaine, la durée a dû être réduite d'une heure.
Le temps de travail est réparti, en principe, sur les cinq premiers jours de la semaine.
Des dérogations à ces principes généraux ne peuvent être introduites que par le biais d'une convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise.
Dans les entreprises qui ne pratiquent pas d'enregistrement du temps de travail, les prestations effectuées au-delà des limites de la durée du travail fixées sont arrondies, pour le paiement, à la prochaine demi-heure ou heure entière supérieure, selon le cas.
Le sursalaire des heures supplémentaires est dû à partir de la 10ème heure prestée sur base journalière ou de la 39ème heure prestée sur base hebdomadaire.

Régime de travail dans certaines entreprises

Un régime de travail spécial est autorisé dans les entreprises en ce qui concerne les employés assumant de façon permanente une ou plusieurs fonctions dans les services repris ci-après :

- affrètements ;
- expéditions ;
- manifestes ;
- activités de chargement et de déchargement ;
- exploitation du système informatique et de la télécommunication, pour autant que nécessaire, pour le fonctionnement des services opérationnels précités.

La durée normale du travail pour ces services peut être fixée à 1924 heures par année calendrier (52 semaines x 37 heures).

Pour le calcul du nombre d'heures il y a lieu de tenir compte :

- des journées rémunérées ou y assimilées ;
- des jours de vacances et de congé ;
- des jours fériés ou de leurs jours de remplacement ;
- de toutes les journées couvertes par une indemnité compensatoire payée par l'employeur.

Ce nombre d'heures par année civile est réduit proportionnellement dans les cas suivants :

- occupation à temps partiel ;
- entrée en service au cours de l'année civile ;
- entreprises qui appliquent déjà un horaire comprenant moins de 37 heures par semaine.

La durée normale du travail ne peut jamais excéder 10 heures par jour (en cas de travail continu 12 heures par jour) ni 46 heures par semaine.
En cas de dépassement de ces limites ou de la limite annuelle de 1924 heures un sursalaire sera dû. Le nombre d'heures supplémentaires ne peut jamais être supérieur à 143 heures par trimestre calendrier.

Le décompte de paie mensuel, remis à l'employé, doit mentionner explicitement les données suivantes :

- le nombre normal d'heures travaillées (= jusqu'à 37h/semaine) ;
- le nombre normal d'heures à prester encore (= en dessous des 37 h/semaine) ;
- le nombre d'heures complémentaires (= dépassant 37 h/semaine jusqu'à maximum 10 h/jour – 12 h/jour en cas de travail continu – ou 46 h/semaine) ;
- le nombre d'heures supplémentaires (= dépassant 10 h/jour – 12 h/jour en cas de travail continu – ou 46 h/semaine).

L'introduction du régime de travail spécial ainsi que les mesures d'encadrement concrètes à élaborer seront discutées préalablement à leur mise en œuvre au sein de l'entreprise, selon les règles de concertation qui ont été définies sur le plan sectoriel.

Introduction de régimes de travail spéciaux

Des régimes de travail différents de ceux explicités ci-dessus ne peuvent être introduits que par le biais d'une convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise. Ils ne peuvent être introduits que s'il y a des répercussions positives sur l'emploi. Ces répercussions positives sont considérées comme étant réalisées si l'entreprise démontre l'avantage économique de la mesure et si elle n'en tire pas profit pour procéder à une réduction du personnel. L'employeur qui a l'intention d'introduire de nouveaux régimes de travail doit respecter la procédure déterminée sur le plan sectoriel.

Travail de nuit

Le travail de nuit est autorisé pour effectuer les travaux suivants :

- les fonctions de laborantin et de contrôle dans le contrôle de qualité ;
- les employés chargés de fonction d'expédition, d'affrètement et manifestes ;
- les employés chargés de fonctions de chargement et de déchargement pour tous les moyens de transport ;
- les employés chargés de fonctions de « physical distribution » (stockage) ;
- les employés chargés de la commande de systèmes d'informatique et de télécommunication, pour autant que nécessaire, pour le fonctionnement des services opérationnels précités ;
- les employés occupés dans les fonctions précitées travaillant en équipes.

L'introduction du travail de nuit dans l'entreprise se fait selon des procédures distinctes selon qu'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise ou non. Une convention collective de travail est obligatoire dans les deux cas.

Vacances et jours de congé

Nombre de jours de vacances :

Tout employé à temps plein, qui a également travaillé à temps plein l'année civile précédente, a droit à 20 jours de vacances légaux. Les jours de vacances sont fixés en concertation avec l'employeur. Les dispositions suivantes sont obligatoires :

- Les jours de vacances doivent être pris dans les 12 mois, dans l'année civile.
- Une période de 2 semaines consécutives de vacances doit être octroyée entre le 1er mai et le 31 octobre.

Vacances jeunes et Vacances Seniors

Les employés qui bénéficient des vacances jeunes ou des vacances seniors (allocation de l'ONEM) ont droit à un complément qui s'élève à 30€ brut pour un jour complet, 15€ pour un demi-jour. Le complément est payé par l'employeur qui pourra le récupérer auprès du fonds social du secteur.

Congés d'ancienneté :

- ancienneté de 5 à moins de 10 ans : 1 jour ouvrable
- ancienneté de 10 à moins de 15 ans : 2 jours ouvrables
- ancienneté de 15 à moins de 20 ans : 3 jours ouvrables

- ancienneté de 20 à moins de 25 ans : 4 jours ouvrables
- ancienneté de 25 à moins de 30 ans : 5 jours ouvrables
- ancienneté de 30 à moins de 35 ans : 6 jours ouvrables
- ancienneté de 35 à moins de 40 ans : 7 jours ouvrables.
- Ancienneté de 40 ans et plus : 8 jours ouvrables

A noter que pour les contrats conclus à partir du 1er juillet 2019 les jours d'occupation effectifs, comme employé intérimaire effectués dans la même entreprise dans les 24 mois qui précèdent, sont pris en compte.

Congés extra-légaux :

Sont accordés, avec congé l'après-midi, les demi-jours de congé suivants :

- second Jour de l'An (2 janvier) ;
- Vendredi Saint ;
- Jour des morts (2 novembre) ;
- second jour de Noël (26 décembre).

Compte tenu de la généralisation de la fête de Noël, l'employeur a la faculté d'accorder congé la matinée du second jour de Noël en lieu et place de l'après-midi du second Jour de l'An.

Lorsque le Nouvel An, la Toussaint ou Noël coïncident avec un dimanche et sont remplacés par le jour suivant, il est accordé à chaque employé individuellement un demi-jour de repos compensatoire, selon le cas prévu ci-dessus, pour les demi-jours de congé du second Jour de l'An, du jour des morts et du second jour de Noël. De même, lorsque le second Jour de l'An, le jour des morts ou le lendemain de Noël coïncident avec un samedi ou un dimanche, chaque employé reçoit à titre individuel un demi-jour de repos compensatoire.
Des modalités d'octroi et de remplacement dérogatoires peuvent être déterminées en concertation commune avec les organes de concertation appropriés au niveau de l'entreprise.

Congés régionaux

Il est octroyé un jour de congé particulier à titre de « congé régional » aux dates fixées par décrets des conseils culturels régionaux : le 27 septembre dans la région de langue française, le 11 juillet dans la région de langue néerlandaise, le 15 novembre dans la région de langue allemande. Lorsque le jour de congé régional coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est remplacé par un autre jour. Les modalités d'octroi et de remplacement du jour de congé précité seront fixées de commun accord au niveau de l'entreprise.

Jours fériés légaux

Il existe 10 jours fériés légaux par an :

- Nouvel An (1er janvier)
- Lundi de Pâques
- Fête du travail (1er mai)
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête Nationale (21 juillet)
- Assomption (15 août)
- Toussaint (1er novembre)
- Armistice (11 novembre)
- Noël (25 décembre)

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour d'inactivité de l'entreprise, il est remplacé par un jour de travail ordinaire avant ou après le jour férié en question.
Ces jours de remplacement sont fixés au conseil d'entreprise ou convenus avec la délégation syndicale. Dans les entreprises sans organe de concertation, les jours de remplacement sont convenus entre l'employeur et les travailleurs. L'employeur est tenu d'afficher, avant le 15 décembre de chaque année, les jours de remplacement de l'année suivante. Si de tels arrangements n'ont pas été pris dans votre entreprise, le jour férié est remplacé par le premier jour habituel d'activité de l'entreprise.

Petit chômage

Le petit chômage est le droit, assorti du maintien du salaire, de s'absenter du travail en raison d'événements particuliers. Citons, à titre d'exemple, quelques évènements.

Mariage de l'employé	3 jours, à choisir par l'employé dans la semaine du mariage ou dans la semaine suivante
Mariage d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'employé	le jour du mariage
Congé de naissance – Papa ou Coparente	20 jours - site CSC à consulter : CSC | Congé de naissance (lacsc.be)
Fausse-couche de l'épouse de l'employé	2 jours ouvrables

Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e)	10 jours dont 3 jours à choisir par l'employé dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par l'employé dans l'année qui suit le jour du décès.
En cas de décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé, les 5 premiers jours peuvent être choisi librement, par dérogation au premier alinéa.	
Décès du père ou de la mère de l'employé	5 jours à choisir par l'employé.
Décès du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'employé	3 jours à choisir par l'employé pendant la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un enfant placé par l'employé, de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e), dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès ou dans le passé	10 jours, dont 3 jours à choisir par l'employé au cours de la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours, à choisir par l'employé, dans l'année qui suit le jour du décès.
Par placement familiale de longue durée, il y a lieu d'entendre : un placement familial à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum 6 mois au sein de la même famille d'accueil ou auprès du même ou des mêmes parents d'accueil pendant au moins six mois. L'attestation de ce fait est réalisée par les services de placement familial compétents au sein des trois communautés.	
Décès d'un enfant placé en famille d'accueil de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès	1 jour à prendre par l'employé le jour des funérailles.
Par placement familial de courte durée, il y a lieu d'entendre : toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions du placement familial de longue durée.	
Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur, dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès	3 jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e) qui habite avec l'employé	3 jours, à choisir par l'employé, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un membre de famille qui habite chez l'employé, mais qui n'est pas mentionné à l'article 7, point 12	2 jour ouvrables

Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) qui n'habite pas avec l'employé	2 jours, notamment le jour des funérailles et 1 jour dans le mois qui suit le décès.
Communion solennelle d'un enfant de l'employé ou de son conjoint	le jour de la cérémonie ou un jour ouvrable si le jour de la cérémonie coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité
Participation d'un enfant de l'employé ou de son conjoint à la fête de la « jeunesse laïque » là où elle est organisée	le jour de la fête ou un jour ouvrable si le jour de la fête coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le juge de paix	le temps nécessaire avec maximum d'un jour
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours
Exercice des fonctions d'assesseur - d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales - d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen - d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales	le temps nécessaire le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours le temps nécessaire avec maximum de 5 jours

Saviez-vous que…

L'employeur peut demander une preuve officielle de l'événement pour lequel le petit chômage est demandé.
Les employés à temps partiel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de la rémunération normale, pendant les jours et périodes qui coïncides avec les jours et périodes où ils auraient normalement travaillé.

Crédit-temps

	Réduction de 20 %	Réduction de 50%	Réduction de 100 %
		CCT CP 226 valable jusqu'au 30 juin 2025	
Pour soins d'un enfant jusque 8 ans *, soins palliatifs, soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	Maximum 51 mois si 3 ans d'ancienneté pour soins d'un enfant jusque 8 ans	Maximum 51 mois si 3 ans d'ancienneté pour soins d'un enfant jusque 8 ans	
Pour suivre une formation	Maximum 36 mois	Maximum 36 mois si 2 ans d'ancienneté	
** Le droit aux allocations pour ce motif est limité à 48 mois depuis le 1er février 2023. Attention les allocations ONEM sont octroyées en cas de réduction à 100% pour autant que l'enfant soit âgé de maximum 5 ans.*			

C'est la convention sectorielle qui étend certains droits à une réduction à temps plein ou à mi-temps, elle est valable jusqu'au 30 juin 2025. Pour vérifier si vous rentrez dan les conditions, consultez également le site de la CSC : Crédit-temps et congés thématiques (lacsc.be)

Crédit-temps fin de carrière

Tous les travailleurs du secteur privé ont droit à une réduction des prestations à mi-temps ou une réduction d'1/5ème à durée indéterminée à partir de 60 ans si la carrière est de minimum 25 ans.

En CP 226, nous avons également un droit à une réduction à mi-temps ou 1/5ème à partir de 55 ans : Convention valable jusqu'au 30 juin 2025

- si la carrière est de minimum 35 ans
  Ou
- si métier lourd (équipes alternatives, services coupés, travail de nuit) exercé 5 ans pendant les 10 dernières années ou 7 ans pendant les 15 dernières années
  Ou
- si travail de nuit pendant 20 ans.

Un droit au crédit-temps de fin de carrière 1/5ème temps à partir de 50 ans, moyennant 28 ans de carrière au sein de l'entreprise, existe toujours mais sans allocations octroyées par l'ONEM

Primes crédit-temps

En complément de l'allocation octroyée le cas échéant par l'ONEM (montants sur onem.be), le secteur octroie les montants suivants :

CP 226	Primes complémentaires		
Régime	**Age minimale**	**Montant**	**Durée**
Réduction 1/5 temps Crédit-temps fin de carrière ou crédit-temps avec motif (CNT-cct n° 103)	60 ans	101,09€ brut par mois	illimitée
Réduction 1/5 temps Crédit-temps fin de carrière longue carrière, métier lourd (CNT-cct n170)	55 ans	101,09€ brut par mois	illimitée
Réduction 1/5 temps Crédit-temps fin de carrière avec 28 ans de passé professionnel sans allocations de l'ONEM (art. 8, § 3 cct 103)	55 ans	101,09€ brut par mois	illimitée
Réduction ½ temps Crédit-temps fin de carrière ou crédit-temps avec motif (cct 103/137)	55 ans	123,55€ brut par mois	illimitée

Pour le personnel de direction et le personnel de confiance, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire.

En cas de licenciement collectif, le délai de préavis et l'indemnité de rupture pour les employés qui bénéficient d'un régime de travail précité, quelle que soit la formule de crédit-temps, doivent être calculés sur base de la rémunération normale à temps plein.

Formation

A combien de jours de formation ai-je droit ?

La formation devient progressivement un droit individuel selon une trajectoire de croissance

Entreprise de 20 travailleurs et +

2023	2 jours individuels
2024	2 jours individuels + 6 collectifs (mutualisés) pour 2023-2024
2025	3 jours individuels
2026	3 jours individuels + 4 collectifs (mutualisés) pour 2025-2026
2027	4 jours individuels
2028	4 jours individuels + 2 collectifs (mutualisés) pour 2027-2028
A partir de 2029	5 jours individuels

Un plan et un rapport annuel de formation sont établis dans l'entreprise.

Pour les entreprises de 10 à moins de 20 travailleurs

L'employeur doit octroyer 1 jour de formation individuel par équivalent temps plein par an + 6 collectifs/2 ans

Les jours de formation peuvent être cumulés sur une période de 5 ans. Au terme des 5 ans (à partir de 2024), le compte doit être soldé et le compteur remis à zéro.
Le droit est proratisé pour les temps partiels.

Protection de l'emploi

Lorsque l'emploi est menacé pour des raisons d'ordre économique ou technique, l'employeur concerné doit prendre les mesures suivantes :

- ne faire appel à des heures supplémentaires qu'en cas de nécessité impérieuse d'ordre économique ou technique;
- ne pas engager d'employés qui bénéficient d'une pension de retraite complète;
- ne pas faire un appel systématique ou répété à de la main-d'œuvre temporaire ni à des entreprises de travail intérimaire;
- ne procéder à des licenciements d'employés, pour des raisons d'ordre économique ou technique, qu'après avoir pris toutes les mesures précitées.

Fonctions vacantes

Les fonctions qui ne sont pas remplies par mutation interne sont communiquées dans l'entreprise en temps utile.

Passage vers une autre fonction

Lors des discussions, au sujet des modalités d'une modification éventuelle de la fonction sur initiative de l'employeur, l'employé pourra se faire assister, à sa demande, par un membre de la délégation syndicale de l'entreprise.

Passage vers la RCC (prépension) ou la pension

Le travailleur en préavis, pour accéder à la RCC ou la pension, a droit à deux demi-jours d'absence (ou 1 journée complète) par semaine au cours des six derniers mois du délai de préavis, avec maintien de la rémunération, sans devoir satisfaire à la condition de recherche d'un nouvel emploi.

Accompagnement licenciement

Licenciement

Individuel

Le licenciement individuel ne pourra intervenir qu'après avertissement préalable, motivé et constaté par écrit, exception faite pour les six premiers mois du contrat de travail et pour le cas de motifs sérieux ou graves.
L'employé a la possibilité de présenter sa défense dans le délai fixé par l'employeur et mentionné dans l'avertissement écrit. L'employé pourra se faire assister, à sa demande, par un membre de la délégation syndicale de l'entreprise.
La décision au sujet du licenciement en raison de manquements individuels incombe à l'employeur.

Multiple

Par « licenciement multiple », il y a lieu d'entendre dans ce contexte : le licenciement, pour des raisons d'ordre économique et/ou technique, d'au moins sept employés de l'entreprise au cours d'une période de 60 jours civils et auquel la législation en matière de licenciement collectif ne s'applique pas. Les règles contenues dans le présent chapitre ne sont pas d'application en cas de fermeture d'entreprise ou d'un département de celle-ci. L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement multiple est tenu de suivre la procédure d'information et de consultation suivante :

- avertissement préalable du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale, ainsi que des employés concernés;
- dans les 15 jours civils qui suivent la date de l'avertissement : concertation avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale au sujet de mesures possibles pour éviter ou pour limiter le licenciement.

La décision au sujet de la mise en œuvre du licenciement multiple ainsi que de ses modalités incombe à l'employeur. Le licenciement proprement dit pourra être notifié à l'issue de la période d'information et de consultation.

Collectif

Il s'agit d'un licenciement sur une période de 60 jours calendrier de :

- minimum 10 travailleurs, entreprise de 21 à 99 travailleurs
- minimum 10 % des travailleurs, entreprise de 100 à 299 travailleurs
- minimum 30 travailleurs, à partir de 300 travailleurs.

En cas de licenciement collectif, il y a lieu de se référer à la Convention Collective du Travail n° 24 du Conseil National du Travail et à la Loi Renault en ce qui concerne la procédure.

Outplacement

Les employés barémisés et les employés non barémisés, quel que soit leur âge, qui sont licenciés par leur employeur, ont droit sous certaines conditions, à l'accompagnement de licenciement sectoriel (outplacement). Ce droit n'est pas accordé s'il s'agit d'un licenciement au cours de la première année d'embauche, d'un licenciement pour motifs graves, d'un licenciement en vue de la prépension ou de la pension de retraite légale.

Par « accompagnement de licenciement », il y a lieu d'entendre l'ensemble des services et des conseils de guidance qui sont fournis individuellement ou en groupe afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible, un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Le programme de l'accompagnement de licenciement doit comprendre au moins les trois parties suivantes :

- un premier contact, y compris la rédaction d'un bilan personnel
- une formation en techniques de sollicitation
- un accompagnement ainsi qu'un soutien logistique et administratif.

Le programme doit comprendre globalement au moins 60 heures.

Les employés qui se sont inscrits dans un programme d'accompagnement de licenciement ont la possibilité de participer à des cours compris dans l'offre gratuite du Fonds de formation sectoriel LOGOS (www.logosinform.be). L'accompagnement et le soutien doivent être fournis pendant une période d'au moins six mois, à compter du début de l'accompagnement, mais au plus tôt à partir du moment où l'occupation a pris effectivement fin.

Lorsqu'un employé, qui a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les 3 mois qui suivent l'entrée en service, l'accompagnement de licenciement peut être continué à sa demande.

Cette même règle s'applique à l'issue d'un programme de formation ou d'un contrat de travail pour une durée déterminée de maximum 3 mois, entamé après la fin du contrat de travail précédent.

Lorsque l'accompagnement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence pour rechercher un nouvel emploi, tels que visés à l'article 85 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont diminués du nombre d'heures d'accompagnement, ce à concurrence, selon le cas, d'une demi-journée de travail ou d'une journée de travail par semaine.

Modalités pratiques :
L'employeur est tenu d'informer les employés barémisés visés de la possibilité d'accompagnement de licenciement.

Les employés sont complètement libres de faire appel à ce régime ou non. En cas de participation, les employés concernés sont tenus de s'inscrire au plus tard deux mois avant la fin de l'occupation ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, sans que ce délai puisse être inférieur à six mois à compter de la date de la notification du congé.

La demande doit être adressée à l'un des bureaux de Right Management (www.rightmanagement.be), société d'outplacement choisie par le Fonds Social de la CP 226.
Pour les employés non barémisés, l'employeur peut offrir de son plein gré un accompagnement de licenciement étendu, par un bureau d'outplacement de son choix.

Attention, les travailleurs de 45 ans et plus sont obligés de s'inscrire dans un programme d'outplacement pour maintenir leurs droits aux allocations de chômage sauf exceptions.
Quant aux travailleurs de 45 ans et plus et de 30 semaines ou plus de préavis presté ou non, il y a d'autres modalités. A ce jour nous ne disposons pas de convention sectorielle pour cette catégorie mais vous pouvez télécharger notre brochure « Guide syndical du reclassement professionnel » sur notre site www.lacsc.be/cne dans Publications ou demander l'envoi sur demande.

Les entreprises comptant plus de 20 travailleurs sont systématiquement obligées de créer une cellule pour l'emploi dès qu'elles annoncent un licenciement collectif et le dispositif de la cellule pour l'emploi a été élargi à tous les travailleurs de toutes les entreprises en restructuration (plus seulement pour les plus de 45 ans). Ainsi, toutes les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif doivent mettre une telle cellule en place, et ce pendant 6 mois pour les travailleurs de plus de 45 ans et pendant 3 mois pour les travailleurs jusqu'à 45 ans en ce compris les travailleurs en CDD ou intérimaires.

Sous peine de sanctions, les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration par un employeur qui a mis en place une cellule pour l'emploi doivent être inscrits dans cette cellule et simultanément être inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du service subrégional de l'emploi compétent. Le travailleur doit rester inscrit 6 mois dans la cellule s'il a au moins 45 ans ou 3 mois s'il n'a pas 45 ans.

Droit à la déconnexion

Une convention collective sectorielle a été conclue pour garantir le droit à la déconnexion en vue de

- respecter les périodes de repos et de vacances
- préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- prévenir les risques psycho-sociaux

Dans les entreprises où aucune convention n'a été conclue à ce sujet, la convention sectorielle est d'application.

RCC-Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (Prépension)

L'âge pour le régime général de RCC (prépension) est de 62 ans, attention aux conditions de carrière !

Conventions sectorielles sont valables jusqu'au 30 juin 2025 :
Prépension à 59 ans pour longue carrière, conditions :

- une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat de travail
- 59 ans au plus tard au 30 juin 2025 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

Prépension à 59 ans pour les métiers lourds ou le travail de nuit, conditions :

- une carrière professionnelle de 33 ans au moins dont
  - 20 années de travail de nuit
    ou
  - exercice d'un métier lourd (équipes alternatives, services coupés, travail de nuit exercé 5 ans pendant les 10 dernières années ou 7 ans pendant les 15 dernières années).
- 59 ans au plus tard au 30 juin 2025 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

La même possibilité existe pour une carrière professionnelle de 35 ans au moins, aux mêmes conditions mais avec une meilleure assimilation des années de travail à temps partiel.
En cas de passage d'un régime de travail tel qu'un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, à la prépension, il y a lieu de tenir compte, pour le calcul de l'indemnité complémentaire, de la rémunération à temps plein, le cas échéant, limitée à la rémunération nette de référence (plafonnée). Le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu en cas de reprise du travail.

Pension sectorielle

Un régime de pension complémentaire, pour les employés du secteur, a été instauré au sein de la Commission Paritaire. Ce régime de pension assure, en plus des obligations légales en matière de pension :

- à l'affilié même, un capital ou une rente viagère, s'il est en vie à la date d'expiration
- au bénéficiaire, un capital ou une rente de survie à vie en cas de décès de l'affilié avant la date d'expiration définie dans le règlement de pension.

Ce régime est financé par une contribution des employeurs de 0,88 % de la masse salariale (à laquelle s'ajoute des taxes et des frais d'administration pour l'ONSS).

Certaines entreprises ont leur propre régime de pension complémentaire.

Prime syndicale

En 2024 et 2025, une prime syndicale de 145 € est versée à chaque affilié en ordre de cotisations pour autant qu'il réponde aux conditions d'octroi.

Recommandations

Télétravail régulier et/ou occasionnel

Employeurs et syndicats recommandent de conclure un accord collectif dans les entreprises où le télétravail existe déjà pour l'encadrer. Là où le télétravail n'existe pas il est recommandé d'examiner cette possibilité et si le résultat s'avère positif de conclure également un accord pour l'encadrer.

Les points à reprendre dans l'accord-cadre pour le **télétravail régulier** :

- La fréquence du télétravail
- Les jours et heures auxquels le télétravail est effectué
- Les moments auxquels le travailleur doit être joignable et comment
- Le soutien technique au télétravailleur
- les frais liés au télétravail
- Les conditions et règles pour sortir du télétravail
- Le lieu de télétravail.

Les points à reprendre dans l'accord-cadre pour le **télétravail occasionnel** :

- Les fonctions et/ou activités
- La procédure
- La mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire et du support technique
- Les fonctions et/ou activités
- L'éventuelle accessibilité de l'employé
- La prise en charge éventuelle par l'employeur des frais

D'autres recommandations portent sur la non-discrimination, le maintien à l'emploi des travailleurs âgés et le bien-être des travailleurs.

Liens utiles

Visitez le site de la CNE www.lacsc.be/cne - Mon secteur (CP 226 à sélectionner).

Autres adresses et contacts utiles liés au secteur :

www.logosinform.be : Fonds de formation

www.wf-fe.be/fr/home : Fonds social

Right Management (mpgtalentsolutions.com): Société d'outplacement

Pour infos complémentaires :

Contactez le permanent régional

Bruxelles-Brabant : Didier Lebbe - didier.lebbe@acv-csc.be

Namur-Luxembourg : Michel Duby - michel.duby@acv-csc.be

Liège : Anne-Marie Dierckx- anne-marie.dierckx@acv-csc.be

Hainaut - Yves Lambot – yves.lambot@acv-csc.be

Secrétariat National

Claude Lambrechts - claude.lambrechts@acv-csc.be

Table des matières

Introduction 3
Salaire 4
Quel salaire mon employeur doit-il me verser ? 4
Dans quelle classe se trouve ma fonction ? 4
Comment est déterminée mon ancienneté barémique ? 5
Les barèmes au 1er janvier 2024 6
Salaire des étudiants 6
Indexation des salaires 6
Indemnités spécifiques 6
Supplément de salaire pour certaines prestations 6
Stand-by 6
Prime annuelle 7
Eco-chèques 8
Chèques-repas 9
La fiche salariale 9
Frais de transport 10
Transport en train ou transport public 10
Transport privé motorisé 10
Vélo 10
Combinaison transports publics et transport privé 10
Budget mobilité 10
Durée du travail 11
Régime général 11
Régime de travail dans certaines entreprises 11
Introduction de régimes de travail spéciaux 12
Travail de nuit 13
Vacances et jours de congé 13
Nombre de jours de vacances 13
Vacances jeunes et vacances seniors 13
Congés d'ancienneté 13
Congés extra-légaux 14
Congés régionaux 14
Jours fériés légaux 15
Petit chômage 16

Crédit-temps 18
Crédits-temsp et crédit-temps fin de carrière 19
Primes crédit-temps 19
Formation 20
A combien de jours de formation ai-je droit ? 20
Comment exercer votre droit aux jours de formation ? 20
Protection de l'emploi 20
Fonctions vacantes 20
Passage vers une autre fonction 21
Passage vers la RCC (prépension) ou la pension 21
Accompagnement licenciement 21
Licenciement 21
Outplacement 22
Droit à la déconnexion **24**
RCC-Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (Prépension) 25
Prépension à 59 ans pour longue carrière, conditions 25
Prépension à 59 ans pour les métiers lourds ou le travail de nuit, conditions 25
Pension sectorielle 25
Prime syndicale 26
Recommandations 26
Télétravail régulier et/ou occasionnel 26
Diverses 26
Liens utiles 27
Autres adresses et contacts utiles liés au secteur 27
Pour infos complémentaires 27
Secrétariat National 27

ER : Claude Lambrechts - Avenue Robert Schuman, 52 - 1401 Nivelles