



CP307

Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances

Table des matières

<u>La CNE, qu'est-ce que c'est ?</u>	4
<u>Tou-te-s ensemble avec la CNE !</u>	5
<u>Votre salaire ?</u>	6
<u>Votre horaire ?</u>	14
<u>Vos congés ? Combien de jours ?</u>	16
<u>Vos déplacements ? Quels frais remboursés ?</u>	22
<u>Malade ? Que faire ?</u>	23
<u>Un bébé en route ? Qu'en est-il pour votre travail ?</u>	24
<u>Réduire votre temps de travail ?</u>	26
<u>Télétravail ? Quels droits et recommandations ?</u>	32
<u>Se déconnecter ? C'est un droit !</u>	32
<u>Licencié-e ? Quel soutien pour retrouver un emploi ?</u>	33
<u>Se former ?</u>	36
<u>Prime syndicale ?</u>	38
<u>Concertation sociale ?</u>	39
<u>D'autres questions ? Contactez-nous !</u>	40

Chère lectrice, cher lecteur,

Cette brochure offre un petit aperçu des principales conditions de travail applicables aux travailleurs-euses relevant de la **Commission paritaire des entreprises de courtage et agences d'assurances (CP 307)**, complétées par quelques thèmes généraux.

Quel salaire ? Combien de jours de congé ? Quelles conditions pour le crédit-temps ? Vous trouverez les réponses à ces questions - et à bien d'autres - dans cette brochure. Pour de nombreuses questions, vous trouverez également des informations complémentaires sur notre site web (www.lacsc/CNE.be) ou dans des brochures thématiques pratiques.



Cette brochure reprend les conditions de travail nationales et convenues au niveau de votre secteur. Il est possible que, **dans votre entreprise, de meilleures conditions de travail aient pu être conquises** par les travailleurs-euses et leurs représentant-e-s. Ces informations spécifiques à votre entreprise peuvent entre autres être renseignées dans le règlement de travail, dans des conventions collectives de travail, ou autres.

Bien entendu, **les informations contenues dans cette brochure peuvent évoluer**. De plus, les nombreuses lois et règles sont souvent étroitement liées entre elles et à votre situation personnelle. Pour bien comprendre ce qui s'applique à vous, il faut souvent aller au-delà des règles de base. Le travail syndical, c'est du sur-mesure.

Nous espérons que cette brochure répondra déjà à bon nombre de vos questions.

Mais surtout, **n'hésitez pas à nous contacter ou consulter notre site web :**

www.lacsc.be/la-csc/secteurs/CP307-00 !



Contactez **votre permanent-e régional-e CNE** ou passez dans l'un de nos centres de services locaux. Nous sommes là pour vous.

Bonne lecture !

■ La CNE, qu'est-ce que c'est ?

La Centrale Nationale des Employé·e·s est l'une des centrales de la CSC. Une organisation à l'écoute du terrain : elle sait ce qui s'y passe et reste proche des personnes.

Nous voulons vous aider à être fort·e dans votre travail et avancer ensemble vers de meilleures conditions salariales et de travail pour vous et vos collègues.

La CNE est votre partenaire dans la vie professionnelle. Que vous soyez au début de votre carrière et que vous ayez besoin de repères, que vous envisagiez une augmentation salariale sans savoir comment vous y prendre, que vous deveniez parent et recherchiez des informations sur les congés, ou que vous veuillez réfléchir à une réorientation professionnelle : **vous n'êtes pas seul·e.**

Vous pouvez vous adresser en toute discrétion aux nombreux **permanent·e·s régionaux de la CNE**, qui sont soutenu·e·s par des juristes spécialisé·e·s, des expert·e·s en rémunération, des conseillers·ères en carrière, ou vous rendre dans l'un de **nos centres de services locaux**.

L'adresse du centre le plus proche de chez vous est renseignée sur notre site web :

www.lacsc.be/contactez-nous/pagecontact/centredeservices



■ La CNE vous garantit :

- des informations fiables, claires et personnalisées sur **votre salaire, vos avantages extralégaux et votre contrat.**
- un accompagnement individuel dans toutes les situations professionnelles : vous vous posez des questions sur votre poste, vous êtes stressé·e, il y a des conflits dans votre équipe, vous hésitez sur la suite de votre carrière... votre permanent·e régional·e CNE vous écoute, partage son expertise et vous aide à avancer.
- des informations rapides et précises sur les possibilités de crédit-temps, congé parental et autres dispositifs pour **concilier au mieux votre vie professionnelle et votre vie familiale.**
- une **assistance juridique gratuite** si nécessaire.

■ Tou·te·s ensemble avec la CNE !

Nous vous mettons en contact avec des **interlocuteurs·rices fiables** et nous vous tenons **informé·e·s des actualités et des évolutions de vos conditions de travail.** Dans les entreprises comme au niveau sectoriel, nous jouons un rôle actif dans la concertation sociale. Cela nous permet de regrouper les problématiques collectives et de chercher des solutions ciblées.

Sur le lieu de travail, la CNE coopère, avec vous et vos collègues, **pour améliorer ce qui peut l'être dans votre entreprise.**

À la CNE, nous œuvrons pour **des emplois passionnants, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et des relations professionnelles chaleureuses.**

Grâce à la construction d'un rapport de force, nous avons conquis ensemble des droits comme **les congés annuels, le crédit-temps, un revenu stable, et bien plus encore.**

Tou·te·s ensemble avec la CNE

Les premiers congés payés ont été conquis en 1936 par les travailleur·euses de Belgique. L'histoire nous apprend qu'ils n'ont pas été accordés volontairement, mais arrachés grâce à la mobilisation des travailleur·euses. Le 2 juin 1936, les dockers d'Anvers se mettent en grève après que deux de leurs collègues syndicalistes aient été tués par des militants d'extrême droite. Rapidement, le mouvement de grève s'étend et rassemble tant les ouvrier·es que les employé·es, au nord comme au sud du pays. Un programme de revendications est rédigé par les syndicats à destination des autorités politiques. De 10.000 grévistes au départ, on décompte plus de 500.000 travailleur·euses en grève le 18 juin 1936. Moins de dix jours plus tard, le 27 juin 1936, le Parlement adopte une loi instituant 6 jours de congés payés par an et la semaine de 40 heures. Une deuxième semaine de congés payés sera obtenue en 1952, une troisième en 1967, et la quatrième en 1975. À quand la cinquième semaine de congés payés, après 50 ans d'attente ?!

Ensemble, nous voulons continuer à bâtir les solutions de demain.

■ Des questions ?

N'hésitez pas à nous contacter : lacsc.be/cne/contactCNE



■ Pas encore membre ?

C'est grâce à votre soutien que la CNE peut continuer à œuvrer pour l'amélioration de vos conditions de travail et de rémunération.

Vous n'êtes pas encore membre ? Rejoignez vite la CSC CNE !

Vous bénéficierez non seulement d'un service de qualité, mais vous renforcerez aussi notre position de négociation dans votre entreprise et dans votre secteur.

Pour plus d'infos sur l'affiliation : www.lacsc.be/affiliation



VOTRE SALAIRE ?

Classification des fonctions

Votre salaire est d'abord déterminé par un **barème sectoriel**, qui constitue un **salaire minimum**. Il est possible que votre salaire soit supérieur à ce barème, mais jamais inférieur.

Ce barème sectoriel correspond à une « classe » qui est déterminée selon la fonction que vous exercez. La classification de fonctions permet de savoir dans quelle classe votre fonction se situe pour pouvoir ensuite déterminer le barème applicable.

Depuis le 1er avril 2017, une nouvelle classification actualisée est en vigueur dans votre secteur. Votre employeur·euse a l'**obligation** de l'appliquer et de **communiquer votre fonction et votre classe**. 23 fonctions de référence sectorielles ont été regroupées en 7 classes, sur base de descriptions de fonctions. **Les entreprises peuvent utiliser d'autres intitulés, mais cela ne peut en aucun cas remettre en cause l'application minimum du barème adéquat.**

Fonction	Classe
Collaborateur Entretien (m/f)	1
Collaborateur archives / classement (m/f)	1
Opérateur (m/f)	2
Employé administratif A (m/f)	2
Téléphoniste/Réceptionniste (m/f)	2
Collaborateur comptabilité opérationnelle (m/f)	3
Collaborateur comptabilité générale (m/f)	3
Collaborateur helpdesk (m/f)	3
Employé administratif B (m/f)	3
Assistant de département (m/f)	3
Comptable (m/f)	4
Analyste technique (m/f)	4
Collaborateur service du personnel (m/f)	4
Assistant de direction (m/f)	4
Gestionnaire sinistres (m/f)	4
Gestionnaire production (m/f)	4
Chef de service (m/f)	5
Account manager (m/f)	5
Collaborateur Légal (m/f)	5
Responsable régional (m/f)	6
Compliance officer (m/f)	6
Risk Consultant (m/f)	6
Responsable régional plusieurs succursales (m/f)	7

Pour une classification correcte

Votre employeur·euse doit comparer le contenu concret de votre fonction avec la fonction de référence sectorielle correspondante dans la liste des descriptions de fonctions. Cette liste contient une description détaillée des tâches (but de la fonction, responsabilité, expertise technique, etc.).

La « matrice des niveaux de fonctions » classe toutes les fonctions sectorielles les unes par rapport aux autres, sur la base de plusieurs critères : connaissance, autonomie, complexité, responsabilité, communication, diriger.

Plus une fonction est exigeante dans ces critères, plus elle est considérée comme une fonction « lourde » et donc la classe est plus élevée, ce qui signifie aussi un *barème ou salaire minimum plus élevé*.

En résumé, ce qui compte, c'est ce que vous faites, pas le titre qu'on vous donne.

Exemples de descriptif de fonctions :

Un employé administratif en classe 3 doit posséder à la fois des connaissances théoriques et pratiques, suivre des formations régulières, prendre des décisions dans un cadre défini, être évalué sur base de résultats finaux, traiter des problèmes dans le cadre d'une mission déterminée en s'appuyant sur une bonne maîtrise du domaine, entretenir des contacts verbaux et écrits avec des personnes internes et externes, être jugé sur la satisfaction des client·e-s, informer et échanger sur l'état d'avancement des dossiers.

Une gestionnaire de sinistres est classée en classe 4 car elle doit posséder des connaissances approfondies à la fois théoriques et pratiques, suivre une formation continue, prendre des décisions dans un cadre plus large, analyser et traiter des problèmes concrets et abstraits dans un cadre défini, prendre des décisions et donner des conseils qui, s'ils sont erronés, peuvent mener à des pertes importantes en matière de temps, d'argent et/ou d'image, être évaluée sur la qualité des conseils donnés, entretenir des contacts verbaux et écrits approfondis avec des personnes internes et externes, informer et se concerter en vue de modifier des opinions.

Où trouver les informations ?

Toutes les informations concernant la convention collective de travail, les descriptions de fonctions et la matrice des niveaux de fonction sont disponibles sur www.lacsc.be/la-csc/secteurs/CP307-00 ou dans nos centres de services locaux.

Nos équipes peuvent, à l'aide de la matrice des niveaux de fonction et des descriptions de fonctions, évaluer correctement votre classification.

Votre salaire mensuel

Le salaire que vous recevez chaque mois sur votre compte doit être calculé grâce au barème correct, qui résulte de l'association de votre classe et de votre nombre d'années d'expérience. Votre salaire doit être au moins égal ou supérieur au minimum sectoriel.

L'évolution salariale dans votre secteur couvre généralement 47 années d'expérience, mais ce nombre varie en fonction des classes. Le secteur prévoit de larges équivalences pour les expériences antérieures. Divers types d'expérience, y compris dans d'autres secteurs et dans d'autres pays, sont pris en compte.

Sont entièrement assimilés :

- toute expérience dans un environnement professionnel,
- les études et le service militaire ou civil,
- le chômage, la maternité, la maladie, le crédit-temps, etc.

Avant de signer votre contrat, informez votre employeur·euse de votre nombre d'années d'expérience afin que votre salaire soit correctement calculé !



Lorsque la fonction et la classe correspondante ont bien été déterminées, et que le nombre d'années d'expérience a bien été calculé, on obtient le barème salarial précis. Pour connaître le montant de votre salaire en fonction de votre barème, consulter le site salairesminimums.be en indiquant le numéro de votre commission paritaire : 307.

Et si vous exercez plusieurs fonctions ?

Il existe aussi des règles pour les fonctions combinées, c'est-à-dire lorsque votre poste recoupe plusieurs fonctions sectorielles. Cela arrive fréquemment dans votre secteur, surtout dans les petits bureaux.

Si vous exercez une fonction de niveau supérieur au moins 60 % du temps, vous avez droit au salaire correspondant à cette fonction.

Et si vous travaillez à temps partiel ?

Si vous travaillez à temps partiel, votre salaire est adapté proportionnellement à votre temps de travail. Cela signifie que vous avez droit à tous les éléments de rémunération d'un·e travailleur·euse à temps plein, mais calculés au prorata de votre temps de travail, pour une fonction et une ancienneté équivalentes.



Quand votre salaire augmente-t-il ?

Augmentations salariales collectives

En temps normal, les syndicats et les employeurs·euses négocient tous les deux ans des améliorations des conditions salariales et de travail. Cela peut se traduire par une augmentation des barèmes et des salaires effectifs, soit par un montant fixe, soit par un pourcentage. Malheureusement, depuis 2017 et les mesures du gouvernement MR-NVA de Charles Michel, **les syndicats ne peuvent plus négocier librement les augmentations de salaires**. La CNE, ainsi que toutes les organisations syndicales, revendiquent de longue date [la suppression de cette loi de blocage des salaires](#)



Le gouvernement Arizona n'est pas ouvert à la discussion sur ce sujet.

Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : <https://www.lacsc.be/cne/arizona>



Indexation des salaires

Dans votre secteur, les salaires sont automatiquement indexés. Il ne s'agit pas d'une augmentation en tant que telle, puisque l'indexation permet simplement de continuer à maintenir un niveau de vie équivalent lorsque les prix ont augmenté (inflation).

Les salaires ne sont pas indexés à une date fixe, mais lorsque l'indice pivot est dépassé, autrement dit lorsque l'indice permettant de calculer l'inflation dépasse une certaine valeur. À ce moment-là, les salaires augmentent de 2 %.

Grâce à ce système, votre salaire évolue presque en même temps que l'évolution du coût de la vie. Puisque les salaires peuvent augmenter via l'indexation ou les hausses négociées par les syndicats dans des conventions collectives de travail, consultez les barèmes indexés de votre secteur sur le site salairesminimums.be en indiquant le numéro de votre commission paritaire : 307.



Malgré une très forte contestation, le gouvernement Arizona est passé en force en votant un plafonnement de l'indexation des salaires en 2026 et un autre en 2028. Le plafonnement pour un temps plein (proratisé pour les temps partiels) :

- de 0 à 4.000€, le salaire est indexé normalement ;
- la partie du salaire qui dépasse 4.000€ est indexée si l'indexation dépasse 2% et uniquement sur la partie du pourcentage supérieure à ces 2%.

Les travailleurs·euses ont donc moins de salaire, moins de pension, d'indemnités maladie, de services publics, ... La moitié de l'économie reste dans les poches des employeurs·euses ! Défendons l'indexation complète pour tou-te-s ! Pour en savoir plus et rejoindre la lutte :

www.lacsc.be/cne/arizona

Saviez-vous que...

... **votre salaire doit être versé au moins une fois par mois** ? En principe, cela doit se faire au plus tard le 4e jour ouvrable suivant le mois auquel le salaire se rapporte. Le règlement de travail de votre entreprise peut étendre ce délai à maximum 7 jours ouvrables.

... **vous devez recevoir chaque mois une fiche de paie complète**, indiquant la composition de votre salaire, les retenues ONSS, le précompte professionnel, le salaire net, etc. ? De plus, vous devez recevoir une fois par an un relevé individuel, avant le 1er mars de l'année suivant celle à laquelle le décompte se rapporte.

... le terme « salaire » englobe plus de choses qu'on ne le pense ? Par exemple, **le salaire comprend aussi votre salaire garanti en cas de maladie, les primes, etc.**

Treizième mois

Quel montant ?

Les travailleurs·euses de votre secteur ont droit à une **prime de fin d'année (13e mois)** s'ils ont **au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise**. Cette prime est versée le 31 décembre de l'année en cours.

Le **montant du 13e mois** correspond à autant de douzièmes du salaire mensuel brut de décembre que de mois prestés durant l'année civile concernée. Autrement dit :

Nombre de mois prestés durant l'année X
x 1/12e du salaire de décembre de l'année X
= montant du 13e mois de l'année X

Exemple :

Patrick a presté toute l'année 2025. Son salaire brut mensuel de décembre 2025 est de 3.500€. Il aura droit à :

$$\frac{12 \times 3.500}{12} = 3.500\text{€}$$

En cas d'engagement entre le 1er et le 16e jour du mois, le premier mois est considéré comme un mois complet de prestations.

Certaines périodes d'absence sont assimilées à du travail presté :

- les jours de vacances, les jours fériés et les petits chômages
- les jours de congé-éducation payé et les jours de congé syndical
- 6 mois d'absence pour maladie ou congé de maternité/naissance (paternité)
- 12 mois d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle

Et en cas de licenciement ?

En cas de licenciement (sans faute grave) par l'employeur·euse, un montant proratisé est versé, à condition que vous ayez au moins 6 mois d'ancienneté. Le dernier mois est considéré comme entièrement presté si votre dernier jour a lieu après le 14e jour du mois.

En cas de **démission** ou de **rupture de commun accord** survenant en cours d'année, vous n'avez en principe pas droit à la prime de fin d'année pour l'année concernée.

Et si votre salaire est variable ?

Si votre salaire est totalement variable, le 13e mois est calculé sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération variable gagnée au cours des 12 derniers mois plafonnée au montant le plus élevé de la classe 4. Cela signifie que même si vos revenus variables sont supérieurs au salaire le plus élevé du barème de la classe 4, le montant de votre 13e mois ne dépassera pas ce montant.

Si votre salaire est en partie variable, et que la partie fixe de votre salaire ne dépasse pas le salaire le plus élevé du barème de la classe 4, le 13e mois est calculé sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération fixe et variable gagnée au cours des 12 derniers mois, sans que cette moyenne ne puisse dépasser le montant le plus élevé du barème de la classe 4.

Converti en un avantage équivalent ?

Une convention collective d'entreprise peut avoir converti le 13e mois en un avantage équivalent. Cela nécessite la signature d'un·e permanent·e syndical·e. Cependant, le 13e mois sous forme de salaire brut est toujours possible.

Contactez votre permanent·e régional·e CNE si votre employeur·euse envisage une conversion du 13e mois en un avantage équivalent !

Écochèques

Depuis quelque temps, tou·te·s les travailleurs·euses de votre secteur reçoivent des écochèques.

Si vous avez travaillé pendant toute la période de référence qui va du 1er décembre de l'année X au 30 novembre de l'année X+1 et que :

- vous travaillez à temps plein : vous recevrez 250 € par an en écochèques
- vous travaillez à temps partiel :

Temps de travail	Montant annuel en écochèques
+ d'un 4/5e	250€
+ d'un 3/5e	200€
+ d'un mi-temps	150€
mi-temps	130€
- d'un mi-temps	100€

Si vous n'avez pas travaillé pendant l'entièreté de la période de référence, la valeur des écochèques qui vous seront versés sera calculée au prorata de vos prestations effectives et assimilées durant cette période.

Certaines périodes d'absence sont assimilées à du travail presté :

- les jours de vacances, les jours fériés et les petits chômages
- les jours de congé-éducation payé et les jours de congé syndical
- 6 mois d'absence pour maladie ou congé de maternité/naissance (paternité)
- 12 mois d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle

Les écochèques sont versés au plus tard au cours du dernier trimestre de l'année concernée. Ils sont valables pendant 24 mois à partir de leur mise à disposition.

Vous pouvez consulter la liste des produits que vous pouvez acheter avec des écochèques sur : www.myecocheques.be



La valeur des écochèques peut être convertie en un avantage équivalent avant la fin du mois de mars de chaque année. Cela doit se faire via un accord écrit avec tou·te·s les travailleurs·euses. Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale, cette conversion doit être formalisée par une convention collective d'entreprise, signée par un·e permanent·e syndical·e.

VOTRE HORAIRE ?

Combien d'heures ?

Dans votre secteur, la durée hebdomadaire maximale du travail est fixée à **37 heures et 30 minutes**.

Il est possible que, dans votre entreprise, le temps de travail soit **calculé sur base annuelle, avec l'octroi de jours de compensation**. Dans ce cas, un jour de compensation par an doit être accordé par tranche de 10 minutes de travail hebdomadaire au-delà de la limite de 37h30.

La durée hebdomadaire de travail est répartie sur les cinq premiers jours de la semaine. Cependant, les **services indispensables** au bon fonctionnement de l'entreprise doivent également être **assurés le samedi**. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, détermine :

- les services qui doivent fonctionner le samedi,
- le nombre de travailleurs-euses concerné-e-s,
- les modalités spécifiques d'application.

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, ces mesures sont fixées par l'employeur-euse, sous réserve de l'accord de la majorité du personnel.

Heures supplémentaires (ou complémentaires) = sursalaire ?

Les heures supplémentaires ou complémentaires sont les heures réellement prestées qui ne coïncident pas avec celles prévues dans votre horaire de travail.

Selon ce qui est prévu dans votre contrat de travail, votre horaire de travail est soit fixe, conformément à la grille horaire qui apparaît dans votre contrat, soit variable, tel qu'il vous est communiqué par votre employeur-euse à échéance régulière (au plus tard 7 jours ouvrables avant le début des prestations de la semaine concernée).

Les heures supplémentaires sont les heures qui sont prestées en dehors de votre horaire de travail et au-delà des limites journalières et hebdomadaires maximales de la durée du travail des travailleurs-euses à temps plein.

Les heures complémentaires sont les heures qui sont prestées par des travailleurs-euses à temps partiel, avec leur accord :

- en cas de régime **fixe** de travail : en dehors de l'horaire de travail, sans dépasser les limites maximales de la durée du travail des travailleurs-euses à temps plein ;
- en cas de régime **variable** de travail : soit en dehors de l'horaire de travail, soit au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail (indiquée dans le contrat de travail), et sans dépasser les limites maximales de la durée du travail des travailleurs-euses à temps plein.

En cas de prestation **d'heures supplémentaires au-delà de 9h par jour ou de 37h30 par semaine**, vous avez droit à un sursalaire (de 50% du lundi au samedi et 100% les dimanches et jours fériés) et à une **période de récupération rémunérée**.

Pour ce qui concerne les **heures complémentaires**, un sursalaire n'est dû qu'au-delà d'un **certain nombre d'heures complémentaires prestées**. Ce sursalaire est valorisé dans le calcul de votre double pécule de vacances et de vos droits en sécurité sociale (indemnités de maladie, allocations de chômage, pensions, etc.).

En cas de question sur vos heures supplémentaires ou complémentaires, contactez votre permanent-e régional-e CNE responsable de votre secteur ou passez dans l'un de nos centres de services locaux.

VOS CONGÉS ? COMBIEN DE JOURS ?

Vacances annuelles

4 semaines de congés légaux

Chaque salarié-e ayant travaillé durant les douze mois de l'année civile précédente a droit à 4 semaines de congés légaux.

Les dates des congés sont fixées en concertation avec l'employeur-euse. Certaines règles sont obligatoires :

- Les **congés légaux doivent être pris dans l'année civile en cours**. Toutefois, la loi prévoit désormais que si, en fin d'année, vous êtes dans l'impossibilité de prendre vos vacances en raison de certaines situations bien précises (notamment en cas d'accident, de maladie ou de congé de maternité), celles-ci pourront être reportées dans les 24 mois qui suivent la fin de l'année. Dans ce cas, en décembre, votre employeur vous paiera un pécule de vacances pour ces jours non pris. Il est désormais possible de cumuler ce pécule avec les indemnités d'incapacité de travail de la mutuelle. Lorsque vous prendrez ces jours, ils ne seront donc pas rémunérés.
- Si vous en faites la demande, une période de **deux semaines de congés consécutifs** doit vous être accordée **entre le 1er mai et le 31 octobre**.
- Si vous tombez **malade AVANT** le début de votre période de vacances convenue, vous ne perdez pas vos jours de congé : ceux-ci peuvent être **reportés** à une date ultérieure.
- En cas de **maladie PENDANT** vos vacances, vous pouvez récupérer vos jours de congé, si vous respectez ces démarches et conditions :
 1. vous informez votre employeur-euse de votre maladie et de votre lieu de résidence ;
 2. vous lui remettez un certificat médical (éventuellement dressé à l'étranger) ;
 3. vous acceptez un éventuel examen par un-e médecin-contrôle qui serait envoyé-e par votre employeur-euse pour contrôler votre incapacité.

Pécule de vacances

Si vous avez travaillé **durant toute l'année précédente dans l'entreprise**, votre employeur-euse vous verse :

- le **simple pécule de vacances** = maintien de la rémunération pendant la prise des congés
- le **double pécule de vacances** = 92 % de la rémunération brute du mois en cours.

Si vous n'avez travaillé **qu'une partie de l'année précédente dans l'entreprise**, votre employeur-euse vous verse un pécule proportionnel. En effet, la part restante a été payée par votre éventuel-le employeur-euse précédent-e lors de votre départ.

Dans votre secteur, les travailleurs-euses ayant le statut ouvrier ont leur **pécule de vacances payé par l'Office national des vacances annuelles (ONVA)** :

<https://www.onva.be/fr/ouvriers/pecule-de-vacances>



Pas travaillé l'année passée, pas de vacances ?

Sans avoir travaillé durant l'année précédente, vous avez droit à des vacances. Vous pouvez contacter votre permanent-e régional-e CNE ou consultez notre site web :

- [les vacances-jeunes](#)
- [les vacances seniors](#)
- [les vacances supplémentaires ou « européennes »](#)

Ces vacances supplémentaires, vous les financez vous-même ! En effet, votre employeur-euse déduira du double pécule de vacances de l'année suivante, la rémunération qu'il-elle a versée pour les jours de vacances supplémentaires !



Congés d'ancienneté

Dans votre secteur, en plus des jours de congé légaux et des 10 jours fériés légaux par an, des congés d'ancienneté sont également prévus :

- **1 jour de congé supplémentaire par tranche de 5 années de service**. C'est à la date du 1er janvier que l'ancienneté est calculée. Le jour de congé supplémentaire est donc accordé si au 1er janvier de l'année X, vous avez au moins 5/10/15... ans d'ancienneté. **Si vous travaillez à temps partiel**, l'octroi de ce(s) jour(s) se fait proportionnellement à votre durée de travail.
- **1 jour de congé supplémentaire par an dès l'année durant laquelle vous atteignez l'âge de 60 ans**.

Fête communautaire

Un **jour de congé communautaire** spécifique est accordé chaque année à chaque travailleur-euse en service au 1er juillet de l'année.

La date de ce jour peut être fixée selon des règles spécifiques dans chaque entreprise.

Si vous travaillez à temps partiel, l'octroi de ce jour se fait proportionnellement à votre durée de travail.

Congé de circonstance (petit chômage)

Pour certains événements familiaux ou obligations civiles, vous avez droit à des **jours d'absence rémunérés**. Les travailleurs-euses à temps partiel ont également droit au petit chômage, mais uniquement pour les jours où ils-elles auraient normalement travaillé.

Saviez-vous que...

- ... les **cohabitant·e·s légaux**, domicilié·e·s officiellement à la même adresse, ont les **mêmes droits que les personnes mariées** concernant les congés de circonstance ?
- ... **l'employeur·euse peut demander une preuve officielle** de l'événement pour lequel le congé est sollicité ?
- ... dans votre secteur, deux **mesures spécifiques** s'appliquent ?
 - Les travailleurs-euses ont droit au maintien de leur salaire en cas de **déménagement de leur résidence principale**. Ce droit est limité à 1 jour ouvrable par an.
 - Les travailleurs-euses ont également droit au maintien de leur salaire pour accomplir les **formalités en cas d'adoption** d'un enfant. Ce droit est octroyé pour la durée nécessaire à l'accomplissement de ces formalités.

Voici un tableau reprenant les différents motifs d'absence donnant droit à un nombre de jours d'absence rémunérés déterminé, à prendre à un moment déterminé.

MOTIFS DE L'ABSENCE	DURÉE	MOMENT
DÉMÉNAGEMENT de la résidence principale	1 jour/an	
MARIAGE · du travailleur	2 jours	à choisir dans la semaine du mariage (civil ou religieux) ou dans la semaine suivante
· d'un enfant du travailleur ou de son conjoint/cohabitant légal · d'un (beau-) frère, d'une (belle-) sœur, du (beau-) père, de la (belle-) mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père · d'un petit-enfant du travailleur	1 jour	le jour du mariage (civil ou religieux)
NAISSANCE d'un enfant : - si la filiation paternelle est légalement établie : père - si aucune filiation paternelle n'est légalement établie : co-parente	20 jours	à choisir dans les 4 mois à compter du jour de l'accouchement
ADOPTION d'un enfant	le temps nécessaire pour les formalités	

DECES · du conjoint/cohabitant · d'un enfant du travailleur ou de son conjoint/cohabitant	10 jours	3 jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. 7 jours à choisir dans une période d'un an à dater du jour du décès.
· du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur ou de son conjoint/cohabitant	3 jours	à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
· d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, 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 du travailleur ou de son conjoint/cohabitant		
- habitant chez le travailleur	2 jours	à choisir entre le jour du décès et le jour des funérailles
- n'habitant pas chez le travailleur	1 jour	le jour des funérailles
· d'un enfant placé du travailleur ou de son conjoint/cohabitant dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès	1 jour	le jour des funérailles
COMMUNION solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ou de son conjoint/cohabitant légal	1 jour	le jour de la cérémonie ou de la fête (ou le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement)
ORDINATION ou ENTRÉE AU COUVET - d'un enfant du travailleur ou de son conjoint/cohabitant légal - d'un (beau-) frère, d'une (belle-) sœur	1 jour	le jour de la cérémonie
Participation à un JURY ; convocation comme TÉMOIN devant les tribunaux; comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	le temps nécessaire maximum 5 jours	
Exercice des fonctions d'assesseur lors des ÉLECTIONS législatives, provinciales et communales	Le temps nécessaire	
Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen	le temps nécessaire maximum 5 jours	
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales	le temps nécessaire maximum 5 jours	

Congé pour raisons impérieuses

Les travailleurs-euses ont droit à **10 jours d'absence non rémunérés par an** pour des raisons impérieuses. Il s'agit de circonstances imprévues nécessitant l'**intervention urgente et indispensable du·de la travailleur·euse** (par exemple : maladie soudaine, accident ou hospitalisation du partenaire ou d'un enfant, dommages matériels graves aux biens du·de la travailleur·euse - incendie, catastrophe naturelle -, comparution personnelle devant un tribunal...).

L'employeur·euse et les travailleurs-euses peuvent convenir ensemble **d'élargir cette définition à d'autres événements**. Dans certaines entreprises, une rémunération partielle ou totale peut être prévue.

Pour exercer ce droit, le·la travailleur·euse doit **avertir son employeur·euse**. Si l'employeur·euse le demande, les raisons invoquées doivent être justifiées a posteriori.

Jours fériés légaux

Chaque année, il y a **10 jours fériés légaux** :

1. Nouvel An (1er janvier)
2. Lundi de Pâques
3. Fête des travailleur·euses (1er mai)
4. Ascension
5. Lundi de Pentecôte
6. Fête nationale (21 juillet)
7. Assomption (15 août)
8. Toussaint (1er novembre)
9. Armistice (11 novembre)
10. Noël (25 décembre)

Si un **jour férié tombe un dimanche, un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise (par exemple, le samedi) ou un jour habituel d'inactivité d'un·e travailleur·euse occupé·e à temps plein dans un régime de travail particulier (par exemple, semaine de 4 jours)**, il doit être remplacé par un jour ouvrable, avant ou après, dans la même année civile. La durée du jour de remplacement n'est, en principe, pas proratisée pour les travailleurs-euses à temps partiel.

Les jours de remplacement sont fixés par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale. En l'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, l'accord est conclu entre l'employeur·euse et les travailleurs-euses ou, à défaut, avec chaque travailleur·euse individuellement. **S'il n'y a pas d'accord, le jour férié est automatiquement remplacé par le premier jour ouvrable suivant.**

L'employeur·euse **doit afficher les jours de remplacement avant le 15 décembre pour l'année suivante.**

Saviez-vous que...

... les **jours fériés** qui tombent **juste après la fin du contrat** doivent être payés par l'employeur·euse ?

Sauf si :

- vous avez été licencié·e pour faute grave,
- vous avez démissionné,
- vous travaillez déjà dans une autre entreprise.

Si vous avez travaillé durant une **période de 15 jours calendriers à un mois**, l'employeur·euse doit vous payer 1 jour férié tombant dans les 14 jours calendriers suivant la fin du contrat.

Si vous avez travaillé **plus d'un mois**, l'employeur·euse doit payer tous les jours fériés tombant dans les 30 jours calendriers suivant la fin du contrat.

VOS DÉPLACEMENTS ? QUELS FRAIS REMBOURSÉS ?

Transports en commun

L'employeur·euse doit **rembourser 80% du coût de l'abonnement aux transports en commun** (train, tram, bus ou métro). Depuis le 1er avril 2016, tou·te·s les employeurs·euses de votre secteur doivent conclure un système de tiers-payant avec la SNCB, ce qui rend **l'abonnement de train entièrement gratuit pour les travailleurs·euses** qui utilisent le train pour se rendre au travail.

Indemnité vélo

Les travailleurs·euses qui utilisent le vélo pour **parcourir au moins 1 km entre leur domicile habituel et leur lieu de travail** ont droit à une indemnité vélo de 0,37€/km en 2026. Ce montant évolue en fonction de l'adaptation du montant légalement exonéré d'impôt, généralement au 1er janvier de chaque nouvelle année.

L'indemnité vélo ne peut pas être cumulée pour une même distance avec une indemnité pour un autre moyen de transport. Cependant, **si plusieurs moyens de transport sont utilisés** pour un même trajet, les indemnités peuvent être cumulées pour chaque segment.

Les travailleurs·euses doivent fournir une **déclaration sur l'honneur** attestant qu'ils·elles utilisent principalement le vélo pour ce trajet.

Voiture

Les travailleurs·euses qui se rendent au travail en voiture ont droit à une **intervention équivalente à 100% du tarif d'un abonnement de train en 2e classe** pour la même distance. Cette intervention est **réservée aux travailleurs·euses** qui :

- habitent à minimum 5 km de leur lieu de travail,
- ne bénéficient pas d'un véhicule de société.

Ils·elles doivent remplir une **déclaration sur l'honneur** mentionnant le nombre exact de kilomètres parcourus.

MALADE ? QUE FAIRE ?

Si vous ne pouvez pas travailler en raison d'un accident ou d'une maladie, votre contrat de travail est suspendu et vous êtes en « incapacité de travail ». Les syndicats ont conquis, pour les malades, ce qu'on appelle le salaire garanti : **vous continuez à recevoir votre salaire durant (une partie de) votre convalescence, à condition de respecter certaines règles.**

Voici les démarches à réaliser :

1. Vous devez **prévenir votre employeur·euse immédiatement**. La loi ne prévoit pas de modalités précises : vous pouvez le faire par téléphone, courriel, via un·e collègue ou un membre de votre famille. Mais pensez à garder une trace écrite, utile en cas d'une éventuelle contestation, en confirmant votre appel par un courriel, par exemple.
2. Si votre règlement de travail le prévoit ou en cas de demande de votre employeur·euse, vous devez remettre un **certificat médical**. Le délai de remise de ce certificat médical peut être précisé dans le règlement de travail. Si rien n'est précisé, le délai d'envoi est de deux jours ouvrables (la réception peut avoir lieu après la fin du délai). La loi ne prévoit pas de modalités précises : vous pouvez remettre votre certificat en personne, via un·e collègue ou un membre de votre famille, par voie postale, par courriel, etc. Gardez une trace écrite de cette démarche.

Si vous ne séjournez pas à votre adresse habituelle connue de votre employeur·euse, vous devez l'informer de l'adresse à laquelle vous séjournez, et ce, afin qu'il puisse éventuellement organiser le contrôle médical (voir la rubrique suivante).

Médecin-contrôle

Votre employeur·euse a le droit de mandater un·e **médecin-contrôle pour vérifier votre incapacité de travail**. Le·la médecin peut se présenter à l'improviste à votre domicile. S'il·elle vous convoque dans son cabinet, cela n'est autorisé que si votre médecin traitant estime que vous pouvez vous déplacer. Le·la médecin-contrôle **détermine si vous êtes apte ou inapte au travail**. Il·elle ne communique pas la nature de votre maladie, car cela relève du secret médical.

En cas de désaccord entre votre médecin et le·la médecin-contrôle, un·e **troisième médecin** peut être désigné·e. Ce·tte médecin-arbitre tranchera. Les frais de cette procédure sont à charge de la partie qui a tort.

En cas de litige, contactez-nous immédiatement afin de vous accompagner dans la suite de la procédure : www.lacsc.be/contactez-nous/pagecontact



UN BÉBÉ EN ROUTE ? QU'EN EST-IL POUR VOTRE TRAVAIL ?

Vous êtes enceinte ? Félicitations !

Pour que tout se passe bien sur le plan juridique, il est **conseillé d'informer votre employeur·euse dès que possible, en gardant une trace écrite de cette démarche**. À partir de ce moment, vous serez couverte par la loi sur la protection de la maternité. Un certificat médical n'est pas obligatoire, mais constitue la meilleure preuve en cas de litige.

Vous devez toutefois remettre à l'employeur un certificat **attestant de la date présumée de l'accouchement** au plus tard 7 semaines avant cette date (9 semaines en cas de naissances multiples). **Gardez une trace écrite de cette démarche.**

Protection contre le licenciement

En tant que femme enceinte, vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement. **Votre employeur·euse ne peut pas vous licencier en raison de votre grossesse.** Si un licenciement survient, vous pouvez le contester, et c'est à l'employeur·euse de prouver qu'il n'y a aucun lien avec votre grossesse.

Cette protection **s'applique dès que vous avez informé votre employeur·euse** de votre grossesse et reste d'application jusqu'à un mois après la fin de votre congé de maternité.

Durée du congé de maternité

Le congé de maternité dure **15 semaines** (avec 2 semaines supplémentaires en cas de grossesse multiple) :

- 1 semaine doit obligatoirement être prise avant la date présumée de l'accouchement.
- 9 semaines doivent obligatoirement être prises après l'accouchement.
- Les 5 semaines restantes peuvent être prises avant ou après l'accouchement, selon votre choix.

Si vous accouchez avant d'avoir pris la semaine obligatoire, vous perdez cette semaine-là.

Si votre **enfant reste hospitalisé·e plus de 7 jours après la naissance**, vous pouvez **prolonger votre congé** de la durée de l'hospitalisation, avec un maximum de 24 semaines. Vous devrez fournir un certificat de l'hôpital à votre employeur·euse, indiquant la durée ou la période prévue d'hospitalisation.

Indemnités pendant le congé de maternité

Pendant votre congé de maternité, vous recevez des **indemnités via votre mutuelle** qui sont calculées en fonction de votre salaire brut :

- **82 % de votre salaire brut pendant les 30 premiers jours**
- **75 % de votre salaire brut plafonné** (environ 4.850€ brut/mois à partir du 1er mars 2026) **pour les semaines suivantes**

Saviez-vous que...

... vous avez droit à une prime de naissance ? La prime peut être demandée auprès de votre mutuelle à partir du 6e mois de grossesse. Elle est versée au plus tôt 2 mois avant la date présumée de l'accouchement.

Pensez à faire les démarches pour recevoir les allocations familiales.



Le gouvernement Arizona a fait discrètement baisser les revenus des mamans en congé de maternité : il a décidé de retarder de 2 mois le moment de l'indexation des allocations sociales. Et donc aussi des indemnités de maternité. Avant, les indemnités suivaient l'augmentation du coût de la vie (l'inflation) après 1 mois. Désormais, il faut attendre 3 mois. Concrètement, pendant 2 mois, les travailleuses feront face à des prix plus élevés... sans que leurs revenus n'aient été augmentés ! Autrement dit, le coût de la vie grimpe, les indemnités stagnent et la facture est pour les travailleur·euses. Pour lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire, rejoignez-nous : <https://www.lacsc.be/cne/arizona>

RÉDUIRE VOTRE TEMPS DE TRAVAIL ?

Prendre un crédit-temps

Le crédit-temps vise à donner à chaque travailleur·euse la possibilité d'arrêter ou de réduire temporairement son activité professionnelle tout en bénéficiant d'une allocation de l'ONEM pour compenser en partie la perte salariale. A la fin de cette période de suspension totale ou partielle du travail, il·elle a la garantie de retrouver son emploi.



Il existe différents systèmes de crédit-temps qui sont malheureusement souvent attaqués et restreints par des mesures gouvernementales. Comme toutes ses attaques contre la classe travailleuse, il est encore possible de le faire reculer. Mais pour cela, il faut s'organiser, lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire. Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : www.lacsc.be/cne/arizona ou scannez ce QR-Code



Les principes ci-dessous sont ceux en vigueur en 2026. Il est important de vérifier s'il y a des changements auprès de votre permanent·e régional·e CNE

Pour connaître le montant des allocations, consultez le site de l'ONEM : <https://www.onem.be/breakatwork>



L'Arizona a fait discrètement baisser les revenus des personnes en crédit-temps : il a décidé de retarder de 2 mois le moment de l'indexation des allocations sociales. Et donc aussi des allocations de crédit-temps. Avant, les allocations suivaient l'augmentation du coût de la vie (l'inflation) après 1 mois. Désormais, il faut attendre 3 mois. Concrètement, pendant 2 mois, les travailleur·euses feront face à des prix plus élevés... sans que leurs allocations n'aient été augmentés ! Autrement dit, le coût de la vie grimpe, les allocations stagnent et la facture est pour les travailleur·euses. Pour lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire, rejoignez-nous : <https://www.lacsc.be/cne/arizona>

Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs·euses, l'employeur·euse peut refuser le crédit-temps. Dans les autres entreprises, il·elle peut le reporter sous certaines conditions. En effet, la loi limite à 5% le nombre de travailleurs·euses pouvant être simultanément en crédit-temps dans une entreprise.

Il existe 6 motifs qui permettent de prendre un crédit-temps avec allocation de l'ONEM :

- Motif 1 : S'occuper de son enfant de moins de 8 ans
- Motif 2 : Octroyer des soins palliatifs
- Motif 3 : S'occuper d'un membre du ménage ou d'un parent atteint d'une maladie grave
- Motif 4 : S'occuper de son enfant handicapé·e de moins de 21 ans

Motif 5 : S'occuper de son enfant mineur·e gravement malade

Motif 6 : Suivre une formation

Pour pouvoir prendre un crédit-temps avec motif, il faut justifier d'une ancienneté de minimum 2 ans (motifs 2 à 6) ou de minimum 3 ans (motif 1) chez l'employeur·euse actuel·le.

Il existe différentes formes de crédit-temps avec motif :

Type d'interruption	Condition supplémentaire	Durée maximale
Passer à 0%	/	Motif 1 : 48 mois
Passer à 50%	Uniquement si vous travaillez à temps plein depuis 1 an	Motifs 2 à 5 : 51 mois
Passer à 80%	Uniquement si vous travaillez à temps plein (5 ou 6 jours/semaine) depuis 1 an	Motif 6 : 36 mois

Congés thématiques

Tout comme le crédit-temps avec motif, il s'agit du droit de réduire ou suspendre temporairement votre activité pour des raisons familiales tout en bénéficiant d'une allocation de l'ONEM pour compenser en partie la perte salariale. Il existe 4 types de congés thématiques :

1. Congé parental
2. Congé pour soins palliatifs
3. Congé pour assistance médicale
4. Congé pour aidants proches

Pour le montant des allocations, consultez le site de l'ONEM : www.onem.be/breakatwork



L'Arizona a fait discrètement baisser les revenus des personnes en congé thématique : il a décidé de retarder de 2 mois le moment de l'indexation des allocations sociales. Et donc aussi des allocations pour congés thématiques. Avant, les allocations suivaient l'augmentation du coût de la vie (l'inflation) après 1 mois. Désormais, il faut attendre 3 mois. Concrètement, pendant 2 mois, les travailleur·euses feront face à des prix plus élevés... sans que leurs allocations n'aient été augmentés ! Autrement dit, le coût de la vie grimpe, les allocations stagnent et la facture est pour les travailleur·euses. Pour lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire, rejoignez-nous : <https://www.lacsc.be/cne/arizona>



Vous trouverez davantage d'informations sur les démarches à effectuer sur le site de

l'ONEM: <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/conges-thematiques-tous-secteurs/procedure-de-demande-des-conges-thematiques>



Congé parental

Le congé parental peut être pris si vous remplissez les conditions suivantes :

- vous le demandez pour vous occuper de **votre enfant de moins de 12 ans** (ou de moins de 21 ans si votre enfant est handicapé-e),
- vous **travaillez pour votre employeur·euse depuis minimum 12 mois** (pas nécessairement consécutifs) au cours des 15 mois qui précèdent votre demande écrite,
- vous **travaillez à temps plein**, sauf dans le cas d'une demande de suspension complète de vos prestations.

Il existe différentes formes de congé parental :

Type d'interruption	Condition supplémentaire	Durée maximale par enfant	Durée minimale
Passer à 0%	/	4 mois	1 mois
Passer à 50%	Uniquement si vous travaillez à temps plein	8 mois	2 mois
Passer à 80%	Uniquement si vous travaillez à temps plein	20 mois	5 mois
Passer à 90%	Uniquement si vous travaillez à temps plein ET avec l'accord de votre employeur·euse	40 mois	10 mois

Congé pour soins palliatifs

Ce congé vise à offrir **des soins palliatifs à une personne souffrant d'une maladie incurable en phase terminale**. Il n'est pas nécessaire que le-la patient·e soit un membre de la famille.

Il existe différentes formes de congé pour soins palliatifs :

Type d'interruption	Condition supplémentaire	Par période	Durée maximale par patient·e
Passer à 0%	/	1 mois (renouvelable 2x)	3 mois
Passer à 50%	Uniquement si vous travaillez à minimum 75%	1 mois (renouvelable 2x)	3 mois
Passer à 80%	Uniquement si vous travaillez à temps plein	1 mois (renouvelable 2x)	3 mois

Congé pour soins à un proche gravement malade (assistance médicale)

Ce congé permet de **suspendre ou réduire ses prestations** afin d'assister ou donner des soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une **maladie grave**.

Il existe différentes formes de congé pour assistance médicale :

Type d'interruption	Condition supplémentaire	Par période	Durée maximale par patient·e
Passer à 0%	/	De 1 à 3 mois (renouvelable)	12 mois* (ou 24 mois si seul·e avec un·e enfant ≤16 ans à charge)
Passer à 50%	Uniquement si vous travaillez à minimum 75%	De 1 à 3 mois (renouvelable)	24 mois* (ou 48 mois si seul·e avec un·e enfant ≤16 ans à charge)
Passer à 80%	Uniquement si vous travaillez à temps plein	De 1 à 3 mois (renouvelable)	24 mois* (ou 48 mois si seul·e avec un·e enfant ≤16 ans à charge)
Enfant mineur hospitalisé	Droit inconditionnel	D'1 semaine (renouvelable 1x)	2 semaines maximum par hospitalisation

* Ces durées concernent **un·e même patient·e**. Si vous assistez plusieurs personnes, vous disposez d'un « crédit » propre par patient·e.

Congé pour aidants proches

Ce congé permet de **suspendre totalement ou partiellement votre travail pour soutenir une personne dépendante** (âge, santé, handicap), même si ce n'est pas un membre de votre ménage ou de votre famille, tant que vous **êtes reconnu·e aidant·e proche par votre mutuelle**. Cette reconnaissance est délivrée par votre mutuelle sur base d'une déclaration sur l'honneur, validée si non répondue dans les 12 semaines.

Il existe différentes formes de congé pour aidants proches :

Type d'interruption	Conditions	Par période	Durée totale maximale sur toute la carrière
Passer à 0%	/	D'1 mois renouvelable 2x (maximum 3 mois par patient·e)	6 mois
Passer à 50%	Uniquement si vous travaillez à temps plein	De 2 mois renouvelable 2x (maximum 6 mois par patient·e)	12 mois
Passer à 80%	Uniquement si vous travaillez à temps plein	De 2 mois renouvelable 2x (maximum 6 mois par patient·e)	12 mois

Fin de carrière douce et soutenue financièrement ?

Le crédit-temps fin de carrière, parfois appelé « emploi de fin de carrière », c'est la possibilité, pour les travailleurs-euses plus âgé-e-s, de réduire leur temps de travail (mi-temps ou 1/5e) tout en percevant une allocation complémentaire de l'ONEM pour compenser en partie la perte salariale.



Le crédit-temps fin de carrière est malheureusement souvent attaqué et restreint par des mesures gouvernementales. Comme toutes ses attaques contre la classe travailleuse, il est encore possible de le faire reculer. Mais pour cela, il faut s'organiser, lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire. Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : <https://www.lacsc.be/cne/arizona> ou scannez ce QR-Code



Les principes ci-dessous sont ceux en vigueur en 2026. Il est important de vérifier s'il y a des changements, soit auprès de votre permanent-e régional-e CNE, soit sur le site de la CSC : <https://www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/credit-temps-et-conges-thematique/fin-de-carriere2>

Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs-euses, l'employeur-euse peut refuser le crédit-temps. Dans les autres entreprises, il-elle peut le reporter sous certaines conditions. En effet, la loi limite à 5% le nombre de travailleurs-euses pouvant être simultanément en crédit-temps dans une entreprise.

Pour en bénéficier à partir de 60 ans, il faut remplir la condition d'avoir au moins 26 ans de carrière pour les femmes et 31 ans de carrière pour les hommes, ainsi que justifier d'une ancienneté de 2 ans au moins chez l'employeur actuel.



Le gouvernement Arizona restreint drastiquement l'accès au crédit-temps fin de carrière. Avant le 1^{er} janvier 2026, la condition était de 25 ans de carrière ! Elle va progressivement être durcie jusqu'à 30 ans de carrière pour les femmes et 35 ans pour les hommes ! Plus que jamais, il est temps d'organiser la riposte pour renverser le rapport de force et imposer des vraies mesures de fin de carrière, justes et accessibles pour tou-te-s ! Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : <https://www.lacsc.be/cne/arizona> ou scannez ce QR-Code



Il y a deux manières différentes de prendre un crédit-temps fin de carrière :

Type de crédit-temps	Condition
Passer à 50%	Uniquement si vous travaillez à minimum 75% depuis 2 ans
Passer à 80%	Uniquement si vous travaillez à temps plein dans un régime de 5 ou 6 jours par semaine depuis 2 ans

Dans votre secteur, pour en bénéficier dès 55 ans, il existe, par convention prolongée jusqu'au 30 juin 2029, un droit à la réduction des prestations sous certaines conditions :

- Vous avez 55 ans ou plus

ET

- Vous avez au moins 35 ans de carrière comme salarié-e

OU

- Vous travaillez dans une entreprise en difficultés ou en restructuration disposant d'un accord collectif spécifique

OU

- Vous avez exercé un métier lourd :
 - Travail en équipes successives ou en services interrompus pendant 5 ans dans les 10 dernières années calendrier OU 7 ans dans les 15 dernières années calendrier
 - Travail avec prestations de nuit pendant 20 ans

Vous trouverez davantage d'informations sur les démarches à effectuer sur le site de l'ONEM : www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/credit-temps-secteur-prive/procedure-de-demande-du-credit-temps



Contactez la CNE pour connaître les conditions exactes et les conséquences sur votre pension.



L'Arizona a fait discrètement baisser les revenus des personnes en crédit-temps fin de carrière : il a décidé de retarder de 2 mois le moment de l'indexation des allocations sociales. Et donc aussi des allocations des personnes en crédit-temps. Avant, les allocations suivaient l'augmentation du coût de la vie (l'inflation) après 1 mois. Désormais, il faut attendre 3 mois. Concrètement, pendant 2 mois, les travailleur-euses feront face à des prix plus élevés... sans que leurs allocations n'aient été augmentés ! Autrement dit, le coût de la vie grimpe, les allocations stagnent et la facture est pour les travailleur-euses. Pour lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire, rejoignez-nous : <https://www.lacsc.be/cne/arizona>



■ TÉLÉTRAVAIL ? QUELS DROITS ET RECOMMANDATIONS ?

De plus en plus d'entreprises mettent en place le télétravail. Il s'agit d'une mesure appréciée tant par les employeurs-euses que par les travailleurs-euses.

La mise en place du télétravail se fait toujours **sur une base volontaire**. Le télétravail, lorsqu'il est structurel, doit reposer sur un **accord individuel écrit**, qui permet de garantir les **équipements et les remboursement de frais**, de proposer des **conditions de santé et de sécurité** et de protéger contre l'**isolement**. L'**autorisation préalable** du-de la télétravailleur-euse est requise pour toute visite à domicile.

Lors de l'introduction et de l'évolution du télétravail, **les représentant·e·s des travailleurs-euses sont informé·e·s et consulté·e·s** dans les organes de concertation légaux et conventionnels prévus à cet effet. En l'absence de tels organes, le personnel est informé et consulté.

■ SE DÉCONNECTER ? C'EST UN DROIT !

Le droit à la déconnexion vous permet de ne **pas être joignable** ni de devoir répondre aux sollicitations professionnelles **en dehors de vos heures de travail** (soirées, week-ends, congés...), sauf pour des exceptions : pour les travailleurs-euses qui exercent une fonction critique, en cas d'accord préalable, ou en cas de force majeure (imprévisible et inévitable). **L'employeur-euse s'engage à ne pas vous contacter hors horaires, sauf en cas d'urgence** (perturbation grave du service ou des personnes, entraînant potentiellement des dommages et nécessitant une action immédiate ou rapide).

Afin de **mettre en œuvre dans les meilleures conditions** ce droit à la déconnexion, la **règlementation sectorielle donne les conseils suivants** :

- **discutez en équipe** des méthodes de communication concrètes à utiliser, que ce soit au jour le jour ou exceptionnellement en cas d'urgence ;
- lors d'une absence ou de vacances, **préparez votre départ** et transmettez les informations nécessaires à vos collègues ;
- **tenez votre agenda à jour** pour que vos collègues puissent respecter votre temps libre du mieux possible.

Des **formations et actions régulières** doivent être prévues sur l'usage raisonnable des outils numériques et les risques liés à la connexion excessive.

■ LICENCIÉ·E ? QUEL SOUTIEN POUR RETROUVER UN EMPLOI ?

Vous venez d'être licencié·e ? Vous bénéficiez, dans la grande majorité des cas, d'un préavis. Les syndicats ont en effet obtenu l'interdiction pour l'employeur de se débarrasser de ses salarié·es du jour au lendemain : vous avez ainsi droit à un certain délai pour « vous retourner ». En effet, retrouver un emploi le plus rapidement possible n'est pas toujours simple ou possible...

Notification du licenciement avec préavis

L'employeur-euse doit vous notifier votre licenciement avec préavis par écrit via une **lettre recommandée** ou un exploit d'huissier de justice, en précisant obligatoirement la **date de début du préavis et la durée de ce préavis**. S'il ne respecte pas ces formalités, l'employeur-euse ne peut pas vous forcer à prêter un préavis et doit vous payer une indemnité compensatoire de préavis.

Votre préavis **prendra cours le premier lundi** qui suit la notification. La notification intervient au 3^e jour ouvrable (tous les jours sauf les dimanches et jours fériés) qui suit l'envoi de la lettre recommandée.

Pour vérifier la durée exacte de votre préavis, contactez les permanent·e·s régionaux CNE de votre entreprise ou l'un de nos centres de services locaux.

Le **préavis est suspendu** en cas de vacances annuelles (légalles et extralégales), maladie ou accident, congé de maternité ou écartement, congé de naissance, congé d'adoption, crédit-temps (seulement en cas de suspension complète des prestations), congé thématique (seulement en cas de suspension complète des prestations), repos compensatoire, congé pour raisons impérieuses et chômage temporaire pour causes économiques. Cela signifie que **votre préavis s'interrompt durant ces périodes, et reprend à votre retour. La fin du délai de préavis est donc reportée**.

Vous avez le droit de vous absenter du travail, avec maintien de votre salaire, pour **chercher un nouvel emploi**. C'est ce qu'on appelle le **congé de sollicitation**. Pendant les 26 dernières semaines de préavis, vous pouvez vous absenter un jour ou deux demi-jours par semaine. Pour la période précédant les 26 dernières semaines de préavis, vous n'avez droit qu'à un seul demi-jour d'absence autorisée. La durée de ce congé de sollicitation est proratisée en cas de travail à temps partiel.



Pour les contrats de travail débutant à partir du 1er juin 2026, le gouvernement Arizona a limité la durée de préavis en cas de licenciement (ou l'indemnité compensatoire de préavis) à 52 semaines. Auparavant, la durée de préavis, qui dépend de l'ancienneté, n'était pas limitée. Il s'agit donc d'une diminution du droit et de la protection des travailleuses ayant beaucoup d'ancienneté ; mais surtout, d'un beau cadeau pour les patrons ! Encore une nouvelle attaque contre la classe travailleuse ! Luttons et défendons ensemble une société plus juste et solidaire. Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : <https://www.lacsc.be/cne/arizona> ou scannez ce QR-Code



Notification du licenciement avec indemnité

Si l'employeur·euse vous licencie sans respecter les formalités du licenciement avec préavis (oralement, pas sms, par email, etc.), il devra vous payer une **indemnité correspondant au salaire qu'il aurait dû vous octroyer durant le préavis auquel vous aviez droit**. Dans ce cas, la rupture du contrat est immédiate et vous ne devez plus vous présenter au travail.

Outplacement ou « reclassement professionnel »

L'outplacement ou « reclassement professionnel » est un **ensemble de services et d'accompagnement destiné à aider les travailleurs·euses licencié·e·s** à retrouver un emploi chez un·e autre employeur·euse ou à démarrer une activité indépendante, le plus rapidement possible. Ces services et conseils peuvent être fournis à un·e travailleur·euse individuel·le ou à un groupe de travailleurs·euses.

Deux régimes existent :

1. Le régime pour **les travailleurs·euses ayant au moins 30 semaines** de préavis en cas de licenciement : ils·elles ont droit à l'outplacement quel que soit leur âge
2. Le régime pour **les travailleurs·euses ayant moins de 30 semaines de préavis** : ils·elles n'ont droit à l'outplacement **qu'à partir de 45 ans** et à condition d'avoir au **moins 1 an d'ancienneté**, sauf exceptions.

Pour **plus d'informations**, consultez notre site : <https://www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/licenciement-et-demission/outplacement>



Dans votre secteur, le délai de préavis n'est plus réduit lorsque l'outplacement est proposé. Cela signifie que le·la travailleur·euse **garde la totalité de son préavis payé ou presté**, sans déduction liée à l'accompagnement.

Le **Fonds CEPOM** (Courtiers Education Paritaire/Paritaire Opleiding Makelaars) est le fonds créé par votre secteur pour vous soutenir en matière de formation, d'emploi et de **réinsertion professionnelle**. Il est financé par les employeurs·euses du secteur. Il est géré à parts égales par des représentant·e·s des employeurs·euses et des travailleurs·euses, dans un esprit de concertation. Il peut **financer des accompagnements en cas de licenciement pour vous aider à rebondir** : www.cepom.be/outplacement/



SE FORMER ?

Dans votre secteur, vous bénéficiez d'un droit à la formation pour développer vos compétences professionnelles tout au long de votre carrière. **Le nombre de jours est adapté au temps de travail et à la durée de votre contrat dans l'année.** Voici un tableau récapitulatif du droit individuel à la formation pour un·e travailleur·euse à temps plein :

Taille de l'entreprise	Nombre de jours de formation/an
Moins de 10 travailleurs·euses	2 jours
Entre 10 et 19 travailleurs·euses	2025-2026 : 2,5 jours 2027-2028 : 3 jours 2029 : 3,5 jours 2030 : 4 jours
20 travailleurs·euses ou plus	5 jours

Ces formations peuvent être suivies pendant les heures de travail ou en dehors des heures de travail. Dans le cas d'une formation donnée en dehors de vos heures de travail, votre employeur·euse ne peut pas exiger que vous y participiez.

Par ailleurs, chaque employeur comptant au moins 20 travailleurs·euses est obligé d'établir, pour le 31 mars de chaque année, un **plan de formation annuel**, après consultation du conseil d'entreprise, de la délégation syndicale ou des travailleurs·euses. Ce plan de formation liste les formations proposées et explique de quelle manière elles contribuent à l'investissement dans l'effort global pour la formation. Une évaluation a lieu chaque année pour améliorer l'offre de formation.

L'employeur·euse doit vous **communiquer chaque année le nombre de jours de formation auxquels vous avez droit**. Les jours de formation non épuisés à la fin de l'année sont transférés à l'année suivante. Le solde du crédit formation est remis à zéro tous les 5 ans.

Dans votre secteur, vous avez droit à une formation sur l'Intelligence Artificielle (IA) au plus tard pour la fin du mois de décembre 2027.

N'hésitez pas à en parler avec votre permanent·e régional·e CNE pour pouvoir en bénéficier pleinement.

Le **Fonds CEPOM** (Courtiers Education Paritaire/Paritaire Opleiding Makelaars) est le fonds créé par votre secteur pour vous soutenir en matière de formation, d'emploi et de réinsertion professionnelle. Il est financé par les employeurs·euses du secteur. Il est géré à parts égales par des représentant·e·s des employeurs·euses et des travailleurs·euses, dans un esprit

de concertation. Vous pouvez bénéficier de **formations utiles pour suivre les évolutions du métier** (digitalisation, nouvelles technologies, etc.) : www.cepom.be/catalogue-des-formations/



Le gouvernement Arizona veut réduire le droit individuel à la formation, en le « collectivisant » et en excluant les étudiant·e·s et les flexijobistes. Il a supprimé le Federal Learning Account, qui devait permettre aux travailleurs·ses de consulter leur solde de formation. Comme toutes les attaques contre la classe travailleuse, il est encore possible de le faire reculer. Mais pour cela, il faut s'organiser, lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire. Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : <https://www.lacsc.be/cne/arizona> ou scannez le QR-Code



■ PRIME SYNDICALE ?

Les travailleurs-euses de votre secteur affilié-e-s à un syndicat ont droit à une prime syndicale. Elle permet de rembourser une partie des cotisations. Les employeurs-euses de votre secteur financent cette prime en échange de la « paix sociale » ; mais les syndicats gardent toujours la liberté d'agir si les employeurs-euses exagèrent !

La prime syndicale n'est pas indexée et, si les travailleurs-euses souhaitent la voir augmenter, il faut mettre la pression sur les employeurs-euses.

1. Conditions d'octroi

1. Vous êtes membre de la CNE depuis au moins 6 mois consécutifs au moment du paiement de la prime, et êtes en règle de cotisation ;
2. Vous avez travaillé au moins 6 mois dans votre secteur (la CP 307) durant l'année concernée, sauf pour les personnes en fin de carrière qui doivent avoir travaillé au moins 1 mois dans le secteur durant l'année.

2. Paiement

- Le montant de la prime est fixé à 35€
- La période de paiement s'étend du 15 septembre au 15 novembre
- Le paiement est effectué par virement bancaire sur votre compte personnel (aucun paiement en espèces n'est possible)
- Pour obtenir la prime syndicale, vous pourrez introduire la demande via « Ma CSC » selon les démarches qui vous seront renseignées dans un mail envoyé par la CNE.

■ CONCERTATION SOCIALE ?

Votre secteur est composé principalement de petites entreprises : courtiers et agences. Seule une quinzaine d'entreprises disposent d'une concertation sociale structurée car un conseil d'entreprise ne peut être créé qu'à partir de 100 travailleurs-euses, et un comité pour la prévention et la protection au travail qu'à partir de 50 travailleurs-euses.

Mais la création d'une délégation syndicale est possible :

- dès 50 travailleurs-euses

OU

- entre 25 et 49 travailleurs-euses si 30% du personnel en fait la demande via une pétition (liste de signatures).

Pour calculer le nombre de travailleurs-euses de votre entreprise, il n'est tenu compte que des travailleurs-euses engagé-e-s sous contrat de travail à durée indéterminée.

Pourquoi vouloir une délégation syndicale ?

- L'employeur-euse a l'obligation d'informer la délégation syndicale de tout **changement important** dans l'entreprise.
- La délégation syndicale peut **assister les travailleurs-euses**.
- La délégation syndicale est habilitée à **négoier les conditions de travail et de rémunération**.

Pour plus d'informations, contactez votre permanent-e syndical-e CNE



D'AUTRES QUESTIONS ? CONTACTEZ-NOUS !

Contactez un centre de services

Trouvez le centre de services le plus proche de chez vous sur notre site web :
www.lacsc.be/contactez-nous/pagecontact/centredeservices



Contactez votre permanent·e régional·e

Bruxelles-Brabant : Corinne Martin - corinne.martin@acv-csc.be

Namur-Luxembourg : Lionel Lizen - lionel.lizen@acv-csc.be

Liège-Verviers : Raymond Vrijdaghs - raymond.vrijdaghs@acv-csc.be

Hainaut : Isabelle Wanschoor - isabelle.wanschoor@acv-csc.be

Secrétariat National : Claude Lambrechts - claudelambrechts@acv-csc.be

Visitez notre site web

www.lacsc.be/cne : site web de la Centrale Nationale des Employé·e·s



Les conditions de salaire et de travail de la commission paritaire 307 - COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES DE COURTAGE ET AGENCES D'ASSURANCES est une publication de la Centrale Nationale des Employés (affiliée à la CSC) Avenue Robert Schuman, 52 - 1401 Nivelles (Baulers)

Editrice responsable : Claude Lambrechts

Rédaction : Marie Henrion en collaboration avec le Service d'études de la CNE
 Avenue Robert Schuman, 52 - 1401 Nivelles

Edition : juillet 2026

Photo : Canva

La rédaction de ce guide a été achevée en juillet 2026

Pour connaître les montants les plus récents, vous pouvez vous adresser aux secrétariats de la CNE ou visiter le site www.lacsc.be/cne