

Commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique (CP207)

**Employé·e·s et cadres de l'industrie chimique :
vos droits, votre travail, vos congés, votre salaire, ...**



CC

CNE
Industrie

L'avenir a
son syndicat

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>Pas encore membre ?</u>	5
<u>Votre salaire</u>	6
<u>Votre horaire</u>	12
<u>Vos congés ? Combien de jours ?</u>	15
<u>Vos déplacements ? Quels frais remboursés ?</u>	18
<u>Malade ? Que faire ?</u>	19
<u>Un bébé en route ? Qu'en est-il pour votre travail ?</u>	20
<u>Réduire votre temps de travail ?</u>	21
<u>Télétravail ? Quels droits ?</u>	23
<u>Licencié-e ? Quel soutien pour retrouver un emploi ?</u>	23
<u>Se former ?</u>	25
<u>Prime syndicale ?</u>	27
<u>Concertation sociale ?</u>	27
<u>D'autres questions ? Contactez-nous !</u>	28



Chère lectrice, cher lecteur,

Cette brochure offre un petit aperçu des principales conditions de travail applicables aux employé·e·s et cadres relevant de la **Commission paritaire des employé·e·s de l'industrie chimique (CP 207)**, complétée 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 être renseignées dans le règlement de travail, 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/CP207-00



Contactez les délégué·e·s CNE dans votre entreprise
ou passez dans l'un de nos centres de services locaux.
Ils sont 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.

Vous pouvez vous adresser en toute discrétion aux nombreux·euses **délégué·e·s de la CNE**, qui sont soutenu·e·s par des juristes spécialisé·e·s, des expert·e·s en rémunération, des conseiller·ères en carrière, ou vous rendre dans l'un de **nos secrétariats**. 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 délégué·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 !

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.

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

Des questions ?

N'hésitez pas à nous contacter : www.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 » ou « catégorie » 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.

Il existe **4 catégories de fonctions dans votre secteur**. La **4e catégorie est subdivisée en deux sections**. Pour classer une fonction, il faut partir de la fonction que vous effectuez et la comparer aux critères généraux de chacune des 4 catégories. Il est aussi possible de **comparer votre fonction effective avec les fonctions qui sont données en exemple**, mais celles-ci n'ont pas été mises à jour depuis 1947 ! Il faut donc pouvoir faire des parallèles entre les fonctions du siècle passé et les fonctions actuelles. Vous en trouverez quelques exemples sur notre site web : www.lacsc.be/la-csc/secteurs/CP207-00 dans l'onglet « Classification des fonctions ». La CNE réclame depuis des années la révision de la classification des fonctions dans le secteur de l'industrie chimique, mais le secteur rechigne à s'y atteler.



Certaines entreprises ont établi une **classification de fonctions en interne**. Les entreprises peuvent utiliser d'autres intitulés ou catégories, mais cela ne peut en aucun cas remettre en cause l'application minimum du barème adéquat.

Où trouver les informations ?

Nos équipes peuvent vous aider à évaluer correctement votre classification.

Contactez vos **délégué·e·s CNE** : ils·elles pourront vous aider à déterminer votre catégorie de fonction.

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 catégorie de fonction et de votre nombre d'années d'expérience**. Ce salaire doit être **au moins égal ou supérieur au minimum sectoriel**.

L'évolution salariale dans votre secteur s'étend sur 20 (parfois 29) années d'expérience. Ces années d'expérience correspondent aux **années d'ancienneté** dans l'entreprise actuelle, ainsi qu'à **d'autres périodes** reconnues comme équivalentes :

- périodes **d'études supérieures**, à concurrence de maximum 3 ans (5 ans en cas de master) ;
- toutes les périodes **d'activité professionnelle** comme salarié, indépendant ou fonctionnaire ;
- toutes les périodes de **suspension du contrat de travail**, **sauf les congés sans solde de plus d'un mois** (les périodes d'incapacité de travail et de crédit-temps à temps plein sont assimilées seulement pendant 1 an) ;
- périodes de **chômage indemnisé**, à concurrence de maximum 1 an (sauf en cas de formation professionnelle)

Pour la fixation de l'expérience au moment de l'entrée en service, on tient compte des **années complètes d'expérience pertinente (= périodes de 12 mois)**. Le solde éventuel constitue une année d'expérience supplémentaire s'il atteint au moins 6 mois.

Il n'est pas fait de distinction entre prestations **à temps plein et à temps partiel**.

Le changement salarial lié à l'expérience a lieu :

- le 1er avril de chaque année pour les employé·e·s entré·e·s en service entre le 1er janvier et le 30 juin ;
- le 1er octobre de chaque année pour les employé·e·s entré·e·s en service entre le 1er juillet et le 31 décembre.

En cas de **passage à une catégorie de fonctions supérieure**, l'expérience est maintenue.

Et si vous travaillez à temps partiel ?

Si vous travaillez à temps partiel, votre salaire est **adapté proportionnellement à votre temps de travail**.

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> ou scannez le QR-Code.



Dans votre secteur, les syndicats ont néanmoins réussi à négocier une augmentation du salaire minimum de 17,33€ lors de l'accord sectoriel de 2026.

Indexation des salaires

Dans votre secteur, les salaires des personnes dont la **fonction est reprise dans la classification de fonction** 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.

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 les conventions collectives de travail, les barèmes ne sont pas publiés ici. Vous pouvez demander les barèmes actualisés à vos délégué·e·s CNE !



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.

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 supérieur 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 dont la fonction est reprise dans la classification de fonctions¹ ont droit à une **prime de fin d'année** (aussi appelée 13^e mois) s'ils ont **au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise**. Cette prime est versée avant le 25 décembre de l'année en cours.

Le **montant du 13^e 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 1/12^e du salaire de décembre de l'année X
= montant du 13^e mois de l'année X

¹ Les règles sont différentes pour les représentant-e-s de commerce.

Exemple :

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

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

12

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

La prime suit l'indexation automatique, tout comme le salaire.

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

- les jours de vacances, les jours de congé d'ancienneté et d'âge, les jours fériés et les petits chômages ;
- les jours de congé-éducation payé et les jours de congé syndical ;
- les absences pour écartement/congé de maternité/congé de naissance (paternité)/congé d'adoption ;
- 6 mois d'absence pour maladie ;
- 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, ou de **rupture de commun accord** survenant en cours d'année, vous avez droit à la prime de fin d'année au **prorata**, à condition que vous ayez au moins 6 mois d'ancienneté.

En cas de démission, vous avez seulement droit à la prime de fin d'année au prorata si vous comptez au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le dernier mois est considéré comme entièrement presté si votre dernier jour a lieu après le 15ème jour du mois.

Chèques-repas

À partir du 1er avril 2026, les travailleurs-euses du secteur recevront des chèques-repas d'une valeur minimale de 3,09€. La somme de 2 € s'ajoute aux chèques-repas existants.

Certain·e·s travailleurs-euses ne sont pas concerné·e·s (étudiant·e·s, restaurant d'entreprise avec intervention patronale ou indemnité repas), et les avantages en termes de chèques-repas déjà accordés début 2026 seront déduits.

Indemnités en cas de chômage économique

Les travailleurs-euses avec au moins 6 mois d'ancienneté, mis en chômage économique ou pour force majeure, reçoivent de leur employeur-euse **une indemnité complémentaire** pendant maximum 65 jours par an :

- 14,50€/jour dès janvier 2026
- 15,00€/jour à partir de décembre 2026.

Prime de départ à la pension

À partir de 2026, les travailleurs-euses qui partent à la pension peuvent recevoir une prime unique de 40 € par année d'ancienneté (max. 1000 €), à condition qu'ils-elles aient travaillé en équipes alternantes ou en nuit fixe pendant 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années avant leur pension ou leur pension anticipée.

Si d'autres avantages de pension ont déjà été payés par l'employeur, ils sont déduits et seul le solde restant est versé.



VOTRE HORAIRE ? COMBIEN D'HEURES ?

38 heures

Dans votre secteur, la durée normale du travail pour les employé·e·s administratifs-ves est fixée à **38 heures par semaine**, calculée sur une base annuelle. Ces règles s'appliquent également aux cadres dont les fonctions figurent dans la classification officielle du secteur.

Dans un horaire où les prestations sont réparties sur un maximum de 5,5 jours par semaine, la durée maximale de travail est de 9 heures par jour.

Régimes de travail dérogatoires

En principe, il est **interdit de travailler le dimanche et les jours fériés, sauf dans le cas de régimes de travail dérogatoires**, qui peuvent par ailleurs être combinés entre eux : le régime de travail en équipes successives et le régime de travail en feu continu.

Le régime dérogatoire en équipes successives nécessite l'existence d'au moins deux équipes, de composition à peu près identique, qui se succèdent sans interruption au cours d'une journée de travail, à un même poste de travail. Chaque équipe comprend au moins deux travailleurs-euses. Dans ce type de régime dérogatoire, la durée maximale de travail est de **11 heures par jour et 50 heures par semaine**.

Le régime dérogatoire en feu continu concerne les travailleurs-euses chargé·e·s de l'exécution de travaux qui, pour des raisons techniques, doivent être maintenus 24h sur 24 et 7 jours sur 7. Dans ce type de régime dérogatoire, la durée maximale de travail peut aller jusqu'à **12 heures par jour et 50 heures par semaines** (voire 56 heures par semaine lorsque les prestations de travail sont réparties sur 7 jours par semaine, à raison de 8 heures par jour).



Le gouvernement Arizona veut permettre aux employeurs-euses de faire travailler jusqu'à 12h par jour et 60h par semaine pour l'exécution de travaux temporaires sur des installations industrielles fonctionnant en continu (24h/24 et 7j/7). Cette mesure serait dangereuse pour la santé et la sécurité des travailleurs-euses. Une nouvelle attaque contre la classe travailleuse ! Pour lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire, rejoignez-nous : <https://www.lacsc.be/cne/arizona> ou scannez le QR-Code.



N'hésitez pas à consulter votre règlement de travail. En cas de questions, contactez votre délégué·e CNE ou passez dans l'un de nos centres de services locaux.

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 38h par semaine** (plafonds différents pour les régimes dérogatoires - [voir cette rubrique](#)), 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**. 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.). Ces heures bénéficient également d'une réduction fiscale (57,75%).

Pour ce qui concerne **les heures complémentaires**, un sursalaire n'est dû qu'au-delà d'un **certain nombre d'heures complémentaires prestées**.



Le gouvernement Arizona a augmenté le nombre d'heures supplémentaires « volontaires » à 360 par an. Parmi ces heures, 240 sont payées « brut = net », mais d'abord et surtout, **sans sursalaire, sans supplément de pécule de vacances et sans valorisation pour les droits sociaux (pension, maladie, chômage)**. Bref, par rapport aux heures supplémentaires ordinaires ou aux augmentations de temps de travail contractuel, les travailleurs-euses sont perdant-e-s. Ce système permet surtout aux employeurs-euses de diminuer leurs dépenses salariales (en cotisations sociales et en salaires), **au détriment de la sécurité sociale et des revenus des travailleurs-euses**. Pour lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire, rejoignez-nous : <https://www.lacsc.be/cne/arizona> ou scannez le QR-Code.



En cas de question sur vos heures supplémentaires ou complémentaires, contactez vos délégué-e-s CNE 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 12 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·euse vous paiera un pécule de vacances pour ces jours non pris.
- 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 **recupérer vos jours de congé**, si vous respectez ces démarches et conditions :
 1. vous **informez** aussi tôt que possible 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.

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 délégué-e CNE ou consultez notre site web :

www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/conge



Congés d'ancienneté

Dans votre secteur, en plus des jours de congé légaux et des 10 jours fériés légaux par an, des **jours d'ancienneté** sont également prévus pour les travailleurs.euses qui travaillent **dans des entreprises appliquant la semaine de 38h** :

- **1 jour** si vous avez au moins **15 ans d'ancienneté** dans l'entreprise
- **2 jours** si vous avez au moins **20 ans d'ancienneté** dans l'entreprise
- **3 jours** si vous avez au moins **30 ans d'ancienneté** dans l'entreprise

De plus, les travailleurs.euses âgé-e-s de **60 ans** qui ont droit à 2 jours d'ancienneté ou moins reçoivent **1 jour supplémentaire** lié à l'âge, **sans dépasser un total de 3 jours par an**.

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. Vous trouverez toutes les informations à ce sujet [ici](#) ou en scannant le QR-code.



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, ...).

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 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, ou, à défaut, par un accord 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 ?

Dans votre secteur, le **remboursement des frais de transports domicile-lieu de travail** se présente comme ci-dessous pour les travailleurs-euses dont la fonction est reprise dans la classification des fonctions.

Il est possible que des conditions plus favorables aient été conquises dans votre entreprise. N'hésitez pas à vous adresser à vos délégué·es CNE !

Train

L'employeur-euse rembourse au **minimum 80% du prix réel de votre carte-train**.

Ce remboursement est subordonné à la remise d'un certificat de la SCNB attestant l'achat d'une carte-train.

L'employeur-euse rembourse également les **frais de parkings de la SNCB**, à concurrence de **maximum 30€ par mois**, sur présentation de pièces justificatives et au prorata de la formule d'abonnement.

Autres transports en commun

Lorsque le **prix est unitaire** (= ne dépend pas de la distance parcourue), l'employeur-euse rembourse 71,8% du prix que vous avez payé, avec un maximum de 45€ par mois (montant 2026). Lorsque le **prix est proportionnel à la distance parcourue**, l'employeur-euse rembourse un montant correspondant à la distance parcourue (pour connaître ces montants, vous pouvez consulter « Frais de transport et autres coûts » sur notre site : www.lacsc.be/la-csc/secteurs/CP207-00), avec un maximum de 75% du prix réellement payé.

Le remboursement est subordonné à la remise d'un document officiel mentionnant la distance parcourue pour l'utilisation régulière du transport en commun concerné.

Vélo

Les travailleurs-euses qui utilisent le vélo pour se rendre au travail ont droit à une **indemnité vélo de 0,30€/km en 2026**.

Autre transport privé (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 (pour connaître ces montants, vous pouvez consulter le lien « Frais de transport et autres coûts » sur notre site web : www.lacsc.be/la-csc/secteurs/CP207-00). Cette intervention est réservée aux travailleurs-euses qui habitent à minimum 5 km de leur lieu de travail et qui ne bénéficient pas d'un véhicule de société.

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 **salairé garanti** : vous continuez à recevoir votre salaire durant (une partie de) votre convalescence, à condition de respecter certaines règles. Renseignez-vous sur notre site web :

www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/maladie-et-reintegration



Saviez-vous que...

... vous n'êtes pas tenu·e de produire un certificat médical pour le 1er jour d'une incapacité de travail, et cela est valable deux fois par année calendrier, même si la remise d'un certificat médical dès le 1er jour est prévu dans le règlement de travail.

Les entreprises de moins de 50 travailleurs·euses peuvent déroger à cette règle et tout de même prévoir, dans le règlement de travail, l'obligation de remettre un certificat médical pour le 1er jour d'incapacité de travail.



Avant le gouvernement Arizona, ce droit était de 3 jours par année calendrier, au lieu de 2. Une nouvelle attaque contre la classe travailleuse ! Pour lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire, rejoignez-nous : <https://www.lacsc.be/cne/arizona>



En cas de litige avec votre employeur·euse ou le·la médecin·contrôle, contactez immédiatement vos délégué·e·s CNE ou l'un de nos centres de services afin que nous puissions vous accompagner dans la suite de la procédure : <https://www.lacsc.be/cne/contactCNE>

ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Bien sûr, on ne vous le souhaite pas, mais un accident du travail ou sur le chemin du travail peut arriver et si cela tombe sur vous, mieux vaut connaître et bien respecter la procédure obligatoirement prévue dans votre entreprise. Pour savoir ce qu'est un accident du travail et quelles démarches sont à réaliser : www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/Bien-etre-au-travail/accident-de-travail-et-maladies-professionnelles



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

Vous êtes enceinte ? Félicitations !

Pour que tout se passe bien, renseignez-vous sur vos droits et les démarches à effectuer : www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/maternite-naissance-et-adoption-et-soins-d-accueil



Saviez-vous que...

...les travailleuses de votre secteur enceintes ou allaitantes reçoivent une **indemnité complémentaire à celle de la mutuelle** et à charge de l'employeur·euse en cas d'écartement obligatoire (congé d'allaitement, interruption complète) ? Le montant de cette indemnité est de **18€ par jour non presté** à cause de l'écartement complet (montant valable en 2026).

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

N'oubliez pas non plus de 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 travailleuses. Pour lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire, rejoignez-nous : <https://www.lacsc.be/cne/arizona>

RÉDUIRE VOTRE TEMPS DE TRAVAIL?

Il existe différentes manières de réduire votre temps de travail : crédit-temps avec motif, congés thématiques, en fin de carrière...



Le gouvernement Arizona a fait discrètement baisser les revenus des personnes qui réduisent leur temps de travail : il a décidé de retarder de 2 mois le moment de l'indexation des allocations sociales. Et donc aussi des allocations pour réduction du temps de travail. 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 travailleurs-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 travailleurs-euses. Pour lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire, rejoignez-nous :

<https://www.lacsc.be/cne/arizona>

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 6 motifs qui permettent de prendre un crédit-temps avec allocation de l'ONEM. Pour davantage d'informations, dont certaines spécifiques à votre secteur, consultez les onglets qui vous intéressent sur notre site web : www.lacsc.be/la-csc/secteurs/CP207-00

- Consacrer plus de temps à mon enfant (max. 7 ans OU gravement malade OU handicapé·e de moins de 21 ans)
- Prendre soin d'un membre de ma famille gravement malade
- Assister un proche en soins palliatifs
- Pouvoir suivre une formation

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 :

<https://www.onem.be/breakatwork>



Vous trouverez **davantage d'infos sur ces différents congés thématiques** sur notre site :

www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/credit-temps-et-conges-thematique

Vous trouverez **davantage d'infos 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>



Fin de carrière douce et soutenue financièrement ?

Crédit-temps fin de carrière

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.

Pour davantage d'informations, dont certaines spécifiques à votre secteur, consultez l'onglet « Alléger ma fin de carrière » sur notre site web : www.lacsc.be/la-csc/secteurs/CP207-00



Travail faisable : quitter en douceur le régime de travail dérogatoire ?

Si vous travaillez dans un régime de travail en feu continu ou en équipe de nuit fixe ou en 3 équipes alternantes (voir ce sujet dans la rubrique « [Votre horaire ? Combien d'heures ?](#) »), vous pouvez **alléger votre fin de carrière**, en passant dans un travail de jour, tout en maintenant temporairement un certain pourcentage de vos primes d'équipes. Pour en bénéficier selon le tableau repris ci-dessous, vous devez avoir minimum **55 ans**.

Ancienneté dans le régime dérogatoire	Maintien des primes d'équipes
10 ans	50 % pendant 3 mois, puis 25 % pendant 3 mois
20 ans	50 % pendant 5 mois, puis 25 % pendant 5 mois
30 ans	50 % pendant 7 mois, puis 25 % pendant 7 mois
35 ans	50 % pendant 9 mois, puis 25 % pendant 9 mois

Si **des règles plus favorables existent dans votre entreprise**, elles restent d'application.

TÉLÉTRAVAIL ? QUELS DROITS ?

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 remboursements 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.

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-euse 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...

Pour plus d'informations sur les démarches à réaliser et vos droits en cas de licenciements : www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/licenciement-et-demission



Pour vérifier la durée exacte de votre préavis, contactez les délégué·e·s CNE de votre entreprise ou l'un de nos secrétariats.



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 travailleuseuses 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 le QR-Code



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.

Pour plus d'informations, consultez notre site : www.lacsc.be/vos-droits/travailler-dans-le-secteur-prive/licenciement-et-d%C3%A9mission/outplacement

Primes en cas de licenciements économique et technique

Dans votre secteur, en cas de licenciement pour des motifs économiques, techniques ou de nature structurelle, dès le 1er juillet 2026, vous avez droit à une prime selon le nombre d'années de service* :

- 70€ pour 1 an de service
- 140€ pour 2 ans de service
- 200€ pour 5 ans de service, +20€/année supplémentaire de service

* Uniquement si vous êtes un·e employé·e barémisé·e.

Les régimes plus favorables pour les travailleurs·euses existant dans les entreprises demeurent d'application.

Contactez vos délégué·e·s CNE : ils·elles vous aideront dans les démarches liées au licenciement et aux aides possibles dans votre secteur.



SE FORMER ?

Les travailleurs·euses du secteur ont droit à plusieurs dispositifs pour **se former, se reconverter ou développer de nouvelles compétences**. Ces aides peuvent être mises en œuvre par l'employeur·euse, soutenues par les fonds sectoriels (de sécurité d'existence ou social, de formation et démographique) ou prévues dans le cadre légal.

1^{ère} année

Dans votre secteur, au cours de votre première année d'occupation, vous avez droit à un jour de formation en matière d'introduction générale, de prévention, de sécurité et d'ergonomie. Ce jour peut, de commun accord, être fractionné en heures.

Plan de formation

Chaque entreprise de plus de **20 travailleurs** doit établir un **plan de formation annuel** qui précise les types de formations proposées, cible certains groupes (jeunes, plus de 45 ans, etc.) et est discuté avec vos représentant·e·s syndicaux.

5 jours de formation

Les travailleurs·euses ont droit à la formation pour **développer les compétences professionnelles tout au long de la 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 20 travailleurs·euses	1 jour (en moyenne sur 5 ans)
20 travailleur·euses ou plus	5 jours

Ces formations peuvent être suivies **pendant ou en dehors des heures de travail**. Si la formation a lieu hors de vos horaires habituels, vous êtes payé·e normalement.

Par ailleurs, chaque entreprise comptant au moins 20 travailleurs·euses est obligée 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.

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.

Parlez-en avec vos délégué·e·s CNE pour pouvoir en bénéficier pleinement !



L'Arizona a prévu de réduire le droit individuel à la formation, en le « collectivisant » et en excluant les étudiant·e·s et les flexijobistes. Il a aussi supprimé le Federal Learning Account, qui permettait aux travailleurs·euses de consulter leur solde de formation. Luttons et défendons ensemble une société plus juste et solidaire. Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : cliquez [ici](#) !

Fonds de formation

Le Fonds de formation sectoriel propose des formations gratuites à destination des travailleurs de votre secteur. Ce Fonds est géré par « Co-valent » ; vous trouverez toutes les informations sur leur site web : www.co-valent.be/fr/nous-aidons/je-suis-travailleur/



Crédit-temps formation

Pour rappel, si vous avez au moins 5 ans d'ancienneté dans votre entreprise, vous pouvez demander de réduire ou de suspendre temporairement vos prestations au moyen du système de crédit-temps au motif de suivre une formation (voir à ce sujet la rubrique « [Réduire votre temps de travail ? - Prendre un crédit-temps](#) »).

Licenciement, fin de carrière

Si vous réduisez vos prestations en fin de carrière ou si vous êtes licencié·e, des formules spécifiques d'accompagnement ou de formation sont possibles (*outplacement*, reconversion, bilan de compétences, etc.).

En cas de restructuration, des plans sociaux ou sectoriels peuvent inclure un droit à la formation ou un accompagnement renforcé. Ces formations sont alors gratuites et organisées selon vos besoins professionnels ou personnels. Pour davantage d'informations sur les formules d'accompagnement en cas de licenciements collectifs :

www.co-valent.be/fr/nous-aidons/concerne%C2%B7e-par-un-licenciement-collectif/



PRIME SYNDICALE ?

Les travailleurs·euses de votre secteur affilié·e·s à un syndicat ont droit à une prime syndicale, qui vous permet de récupérer une partie de votre cotisation syndicale.

Conditions d'octroi

1. Vous êtes **membre de la CNE** et en règle de cotisation ;
2. Vous avez **travaillé au moins 20 jours dans votre secteur (la CP 207) durant l'année civile concernée.**

Païement

- Le montant de la prime est fixé à 145€
- La période de paiement commence en avril
- Le paiement est effectué par virement bancaire sur votre compte personnel (aucun paiement en espèces n'est possible)

Pour obtenir la prime syndicale, vous recevrez une attestation via le Fonds social de votre secteur que vous devrez compléter, signer et envoyer au Service Primes de la CNE :

CNE Primes - Avenue Robert Schuman 52 - 1401 Nivelles

CONCERTATION SOCIALE ?

Si une concertation syndicale structurée (conseil d'entreprise et/ou comité pour la prévention et la protection au travail) n'est pas présente dans votre entreprise, sachez qu'il est possible de créer une **délégation syndicale** :

- **dès 25 employé·es** dans l'entreprise ET
- **si 25% du personnel fait la demande** via une pétition anonyme pour l'employeur·euse.

Si **votre entreprise compte entre 25 et 29 employé·es**, une délégation syndicale peut être installée à condition qu'au minimum la majorité simple (la moitié des employé·e·s + 1 employé·e) en fassent la demande par une lettre au Président de la Commission Paritaire.

- 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 **négocier les conditions de travail et de rémunération.**

Pour plus d'infos, contactez votre permanent·e syndical·e régional·e.

D'AUTRES QUESTIONS ? CONTACTEZ-NOUS !

Contactez un centre de services CSC-CNE

Trouvez le centre de services le plus proche de chez vous sur notre site web :

<https://www.lacsc.be/cne/contactCNE>



Contactez le·la coordinateur·rice régional·e

Bruxelles-Brabant : Thomas Benoussaid - thomas.benoussaid@acv-csc.be
CNE.secretariatdebruxelles@acv-csc.be

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

Eupen : Vera Hilt - vera.hilt@acv-csc.be
CNE.secretariatdeupen@acv-csc.be

Liège : Nicolas Cahay - nicolas.cahay@acv-csc.be
CNE.secretariatdeliege@acv-csc.be

Hainaut-Charleroi : Carl Yernaux - carl.yernaux@acv-csc.be
CNE.secretariatdecharleroi@acv-csc.be

Hainaut-Tournai : Frédéric Lefèvre - frederic.lefevre@acv-csc.be
CNE.secretariatdetournai@acv-csc.be

Conseiller syndical de proximité : Ludovic Calonne - ludovic.calonne@acv-csc.be

Permanent National : Michel Barbuto - michel.barbuto@acv-csc.be

Secrétariat National : Muriel Gaspard - murielle.gaspard@acv-csc.be

Visitez notre site web

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



www.lacsc.be/la-csc/secteurs/CP207-00 : toutes les pages concernant votre secteur



TABLE DES MATIERES

<u>LA CNE, QU'EST-CE QUE C'EST ?</u>	4
<u>TOU·TE·S ENSEMBLE AVEC LA CNE !</u>	5
<u>PAS ENCORE MEMBRE ?</u>	5
 <u>VOTRE SALAIRE ?</u>	6
<u>CLASSIFICATION DE FONCTIONS</u>	6
<u>VOTRE SALAIRE MENSUEL</u>	7
<u>ET SI VOUS TRAVAILLEZ À TEMPS PARTIEL ?</u>	8
<u>QUAND VOTRE SALAIRE AUGMENTE-T-IL ?</u>	8
<u>Augmentations salariales collectives</u>	8
<u>Indexation des salaires</u>	8
<u>TREIZIÈME MOIS</u>	9
<u>Quel montant ?</u>	9
<u>Et en cas de licenciement ?</u>	10
<u>CHÈQUES-REPAS</u>	11
<u>INDEMNITÉS EN CAS DE CHÔMAGE ÉCONOMIQUE</u>	11
<u>PRIME DE DÉPART À LA PENSION</u>	11
 <u>VOTRE HORAIRE ? COMBIEN D'HEURES ?</u>	12
<u>38 HEURES</u>	12
<u>RÉGIMES DE TRAVAIL DÉROGATOIRES</u>	12
<u>HEURES SUPPLÉMENTAIRES (OU COMPLÉMENTAIRES) = SURSALAIRE ?</u>	13
 <u>VOS CONGÉS ? COMBIEN DE JOURS ?</u>	15
<u>VACANCES ANNUELLES</u>	15
<u>4 semaines de congés légaux</u>	15
<u>Pécule de vacances</u>	15
<u>Pas travaillé l'année passée, pas de vacances ?</u>	16
<u>CONGÉS D'ANCIENNETÉ</u>	16
<u>CONGÉ DE CIRCONSTANCE (PETIT CHÔMAGE)</u>	16
<u>CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES</u>	16
<u>JOURS FÉRIÉS LÉGAUX</u>	16
 <u>VOS DÉPLACEMENTS ? QUELS FRAIS REMBOURSÉS ?</u>	18
<u>TRAIN</u>	18
<u>AUTRES TRANSPORTS EN COMMUN</u>	18
<u>VÉLO</u>	18
<u>AUTRE TRANSPORT PRIVÉ (VOITURE)</u>	18

<u>MALADE ? QUE FAIRE ?</u>	19
<u>ACCIDENT DU TRAVAIL ? SUIVEZ LA PROCÉDURE !</u>	19
<u>UN BÉBÉ EN ROUTE ? QU'EN EST-IL POUR VOTRE TRAVAIL ?</u>	20
<u>VOUS ÊTES ENCEINTE ? FÉLICITATIONS !</u>	20
<u>RÉDUIRE VOTRE TEMPS DE TRAVAIL ?</u>	21
<u>PRENDRE UN CRÉDIT-TEMPS</u>	21
<u>CONGÉS THÉMATIQUES</u>	21
<u>FIN DE CARRIÈRE DOUCE ET SOUTENUE FINANCIÈREMENT ?</u>	22
<u>Crédit-temps fin de carrière</u>	22
<u>Travail faisable : quitter en douceur le régime de travail dérogatoire ?</u>	22
<u>TÉLÉTRAVAIL ? QUELS DROITS ?</u>	23
<u>LICENCIÉ·E ? QUEL SOUTIEN POUR RETROUVER UN EMPLOI ?</u>	23
<u>OUTPLACEMENT OU « RECLASSEMENT PROFESSIONNEL »</u>	24
<u>PRIMES EN CAS DE LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUE ET TECHNIQUE</u>	24
<u>SE FORMER ?</u>	25
<u>1ÈRE ANNÉE</u>	25
<u>PLAN DE FORMATION</u>	25
<u>5 JOURS DE FORMATION</u>	25
<u>FONDS DE FORMATION</u>	26
<u>CRÉDIT-TEMPS FORMATION</u>	26
<u>LICENCIEMENT, FIN DE CARRIÈRE</u>	26
<u>PRIME SYNDICALE ?</u>	27
<u>CONDITIONS D'OCTROI</u>	27
<u>PAIEMENT</u>	27
<u>CONCERTATION SOCIALE ?</u>	27
<u>D'AUTRES QUESTIONS ? CONTACTEZ-NOUS !</u>	28
<u>CONTACTEZ UN CENTRE DE SERVICES CSC-CNE</u>	28
<u>CONTACTEZ VOTRE PERMANENT·E SYNDICAL·E CNE</u>	28
<u>VISITEZ NOTRE SITE WEB</u>	28
<u>TABLE DES MATIÈRES</u>	29

Les conditions de salaire et de travail de la commission paritaire 207 - COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE est une publication de la Centrale Nationale des Employés (affiliée à la CSC) Avenue Robert Schuman, 52 - 1401 Nivelles (Baulers)

Rédaction : Marie Henrion en collaboration avec le Service d'études de la CNE

Mise en page et couverture : Linda Leonard et Jennifer Lemaire

Editeur responsable : Michel Barbuto

Avenue Robert Schuman, 52 - 1401 Nivelles

Edition : juillet 2026

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



**Envie de connaître les dernières actus du secteur ?
Rejoignez-nous sur le groupe Facebook CNE industrie !**

<https://www.facebook.com/groups/cneindustrie/>



www.lacsc.be/cne