

La CNE, toujours à vos côtés

Catalogue des Fiches Réflexes

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.
Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.
Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Mise à jour : Juillet 2026



Restez en contact avec vos affilié·es !

NOUVEL EMPLOI, ACCIDENT DU TRAVAIL, GROSSESSE, CONGÉ DE PATERNITÉ, DÉMISSION, DÉPART, PENSION... POUR CHAQUE SITUATION QU'UNE TRAVAILLEUSE PEUT RENCONTRER, LA CNE A PRODUIT UNE FICHE RÉFLEXE : UN COURRIER RECTO-VERSO, QUI GUIDE L'AFFILIÉE DANS TOUTES LES DÉMARCHES À EFFECTUER ET, SURTOUT, L'ENCOURAGE À CONTACTER SON ÉQUIPE CNE.

COMMENT UTILISER CES FICHES RÉFLEXES ?

Lorsque l'un·e de vos affilié·es se retrouve dans une de ces situations, allez à sa rencontre et remettez-lui la fiche qui la·le concerne. Vous lui rendrez ainsi service, tout en lui rappelant que la CNE est toujours à ses côtés. Vous pouvez également distribuer cet outil aux travailleur·euses qui ne sont pas encore affilié·es, pour leur montrer l'intérêt de rejoindre la CNE. C'est à votre équipe syndicale de définir à qui sont distribuées ces fiches, selon votre stratégie d'affiliation.

OU VOUS PROCURER CES FICHES RÉFLEXES ?

Sur notre site - <https://www.lacsc.be/cne/publications/reflexes> - ou auprès de votre secrétariat CNE, pour une impression de qualité et gratuite. Nous vous conseillons de ne pas imprimer de grands stocks : la législation évolue parfois très vite et les fiches seront actualisées sur le site. Mieux vaut donc les imprimer au fur et à mesure des besoins.

VOUS NE TROUVEZ PAS LA FICHE ADÉQUATE ?

Si vous rencontrez une situation pour laquelle il n'y a pas encore de fiche, faites-en la suggestion à votre permanent·e.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.
Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.
Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Mise à jour : Juillet 2026



Bonne rentrée sociale 2026 !

LA PÉRIODE DES VACANCES D'ÉTÉ SE TERMINE... NOUS ESPÉRONS QUE VOUS AVEZ EU L'OCCASION DE PROFITER PLEINEMENT DE CETTE BELLE VICTOIRE SYNDICALE QUE SONT LES CONGÉS PAYÉS, ET VOUS SOUHAITONS UNE BONNE RENTRÉE. NOUS VOICI REPARTIS POUR UNE NOUVELLE ANNÉE SOCIALE.

LA CNE, AVEC VOUS DANS L'ENTREPRISE

En septembre, les réunions mensuelles des organes de concertation reprennent dans l'entreprise. C'est l'occasion de poursuivre le travail d'amélioration des conditions de travail : règlement de travail, salaires et avantages, prévention et sécurité, bien-être au travail, etc. Pour obtenir de telles améliorations, l'implication de l'ensemble des collègues sera nécessaire afin de construire un rapport de force capable de contrer la toute-puissance patronale. Ensemble, on est plus forts !

LA CNE, AVEC VOUS DANS LES DOSSIERS INDIVIDUELS

Au-delà de ce travail collectif, la CNE assure également un service personnalisé à ses affilié-es. Besoin d'un conseil, d'une information, d'un accompagnement dans vos démarches professionnelles ou lors d'un entretien, d'un soutien pour régler un conflit ou encore d'une défense en justice ? Quel que soit votre question ou votre problème professionnel, la CNE se tient à votre disposition pour y répondre.

Si vous êtes au travail, adressez-vous en priorité à l'équipe CNE de votre entreprise. S'il n'y a pas de représentante CNE dans votre entreprise, sachez que vos demandes sont directement prises en charge par la Centrale : plus de 160 personnes travaillent quotidiennement au service des affiliées. Il en va de même si vous êtes actuellement sans emploi, en maladie longue durée ou pensionné.

N'hésitez donc jamais à nous contacter !

ET PLUS ENCORE...

Le travail syndical ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Au niveau des secteurs d'activités, la CNE négocie et représente ses affilié-es au sein de 53 commissions paritaires. Au niveau interprofessionnel, la CSC, à laquelle la CNE est affiliée, effectue le même travail au sein des institutions économiques et de Sécurité sociale. Face à la montée des inégalités et de l'(extrême) droite, face à un système capitaliste toujours plus violent, plus que jamais, nous avons besoin de nous organiser collectivement, de lutter ensemble et de construire un rapport de force afin de faire reculer le gouvernement et les patrons dans leurs tentatives de restreindre les droits de la classe travailleuse et d'imposer nos alternatives pour obtenir des victoires syndicales (tels que le renforcement de notre Sécurité sociale et de nos services publics et collectifs).

Ainsi, que vous soyez avec ou sans emploi, votre organisation syndicale est à vos côtés pour défendre et fait progresser vos droits !



Le gouvernement Arizona du MR et des Engagés attaque nos conditions de travail, nos fins de carrière, nos pensions, nos services publics et nos droits sociaux au profit du patronat. Organisons la riposte, luttons collectivement pour défendre nos conquêtes sociales et imposer nos alternatives !

Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : cliquez [ici](#) ou scannez ce QR-Code



Merci pour votre fidélité et bonnes (et combatives) fêtes de fin d'année !

2026 S'ACHÈVE ET 2027 POINTE LE BOUT DE SON NEZ... EN CETTE FIN D'ANNÉE, L'ÉQUIPE CNE TIENT À VOUS REMERCIER CHALEUREUSEMENT POUR VOTRE CONFIANCE ET VOTRE FIDÉLITÉ. GRÂCE À VOTRE COTISATION ET À CELLES DE NOS 160.000 AUTRES MEMBRES, LA CNE A PU, CETTE ANNÉE ENCORE, FOURNIR UN SERVICE PERSONNALISÉ À SES AFFILIÉES ET RÉALISER DE NOMBREUSES AVANCÉES SOCIALES, QUE CE SOIT DANS LES ENTREPRISES, LES SECTEURS OU, AVEC LA CSC, AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL POUR L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEUSES, AVEC OU SANS EMPLOI.

EN 2027, NOUS CONTINUERONS DE NOUS BATTRE AVEC LES TRAVAILLEUSES...

Face au rouleau compresseur du capitalisme, face à la montée des inégalités et de la droite (extrême), il est crucial de défendre nos intérêts et de conquérir de nouveaux droits pour tous les travailleuses. Pour cela, nous avons besoin de renforcer notre rapport de force, car c'est le seul moyen pour obtenir des patrons, des actionnaires et autres dirigeants ce qu'ils ne seraient pas enclins à accepter sans contrainte extérieure. Le rapport de force se construit petit à petit, sur un temps long, via l'implication et l'association du maximum de collègues (sur le lieu de travail) et des travailleuses (au-delà du lieu de travail).

... TOUT EN RESTANT À VOS CÔTÉS

Besoin d'un conseil, d'une information, d'un accompagnement dans vos démarches professionnelles ou lors d'un entretien, d'un soutien pour régler un conflit ? Quel que soit votre question ou votre problème professionnel, la CNE se tient à votre disposition pour y répondre. Derrière l'équipe CNE de votre entreprise, plus de 160 personnes travaillent au service des affilié-es. N'hésitez jamais à nous contacter !

N'OUBLIEZ PAS VOTRE PRIME SYNDICALE

Dans votre secteur, les organisations syndicales ont obtenu une prime syndicale : cette prime annuelle récompense ceux qui, par leur cotisation, permettent d'améliorer la vie de l'ensemble des travailleuses. Le montant et le mois du versement varient d'un secteur à l'autre. Attention : cette prime n'est pas automatiquement versée ! Pour recevoir votre prime, vous devez compléter un formulaire et le renvoyer au Service primes - Secrétariat national de la CNE - Avenue Robert Schuman 52 - 1401 Nivelles (Baulers) - +32 (0)67 88 91 91 - cne.primes@acv-csc.be.

Renseignez-vous auprès de votre délégué-e CNE ou du secrétariat national de la CNE.



Le gouvernement Arizona du MR et des Engagés attaque nos conditions de travail, nos fins de carrière, nos pensions, nos services publics et nos droits sociaux au profit du patronat. Organisons la riposte, luttons collectivement pour défendre nos conquêtes sociales et imposer nos alternatives !

Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : cliquez [ici](#) ou scannez ce QR-Code



Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



Bonnes vacances !

L'ÉTÉ APPROCHE À GRANDS PAS ET SERA SANS DOUTE POUR VOUS L'OCCASION DE PRENDRE DES VACANCES BIEN MÉRITÉES. AFIN DE PROFITER AU MIEUX DE CETTE BELLE CONQUÊTE SYNDICALE QUE SONT LES CONGÉS PAYÉS, VOICI TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LES VACANCES ANNUELLES.

QUEL EST VOTRE DROIT AUX VACANCES ANNUELLES ?

Les jours de congé (« vacances annuelles ») auxquels vous avez droit en 2027 sont calculés sur base de vos prestations de travail durant l'année 2026. Si vous n'avez pas travaillé en 2026, vous pouvez néanmoins bénéficier d'une allocation de vacances « jeune » (si vous avez moins de 25 ans) ou « senior » (si vous avez au moins 50 ans), payée par l'ONEM. À défaut, vous pouvez faire valoir, quel que soit votre âge, votre droit aux vacances supplémentaires, également appelées « vacances européennes ». Ces quatre formules garantissent 4 semaines de congés rémunérés par an.

QUAND POUVEZ-VOUS PRENDRE CES CONGÉS ?

La date des vacances peut être fixée collectivement au niveau du secteur ou de l'entreprise (via le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou directement avec les travailleuses). S'il n'y a pas d'accord collectif, la date des vacances est déterminée par un accord individuel entre vous et l'employeur. Dans tous les cas, vous avez droit à une période continue de 2 semaines de vacances entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Il est en principe interdit de reporter des congés à l'année suivante, sauf lorsque les congés n'ont pas pu être pris pour cause de maladie/accident, de naissance (congé de maternité et congé de naissance (« congé de paternité »)) ou d'adoption (congé d'adoption et congé d'accueil).

! EN CAS DE MALADIE PENDANT LES VACANCES ANNUELLES

Si vous tombez en incapacité de travail (maladie ou accident) pendant vos congés payés, vous pouvez reporter les jours de congé que vous n'avez pas pu prendre à cause de votre incapacité de travail. Cela signifie que les jours de maladie survenus pendant les vacances annuelles ne seront pas imputés sur vos vacances annuelles. Pour pouvoir reporter ces jours de congé, vous devez (1) informer immédiatement votre employeur de votre maladie ou accident ainsi que de votre lieu de résidence si vous n'êtes pas à votre domicile (2) envoyer un certificat médical à votre employeur dans les 2 jours ouvrables (sauf autre délai fixé dans le règlement de travail) et (3) vous laisser examiner par le médecin-contrôleur qui serait envoyé par votre employeur.

QUEL SALAIRE PENDANT LES CONGÉS ?

Pour les jours de vacances, les organisations syndicales ont obtenu un double salaire : le maintien de votre salaire ordinaire pendant les jours de congé (« simple pécule ») et une prime pour vous permettre de profiter de ces loisirs (« double pécule »). Le double pécule correspond à 92% de votre rémunération mensuelle brute (éventuellement proratisée en fonction du nombre de mois prestés ou assimilés durant l'année précédente). Votre double pécule doit vous être versé, en principe, dans le courant du mois où vous prenez votre plus longue période de vacances sur l'année. En pratique, les secrétariats sociaux les paient souvent pour tout le monde en mai ou en juin.

JOB ÉTUDIANT

L'été rime avec job étudiant pour l'un de vos enfants ? Grâce à l'affiliation Enter de la CSC, les moins de 25 ans bénéficient de tous nos services gratuitement ! Renseignez-vous auprès de votre équipe CNE ou sur www.jeunes-csc.be.

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?

Pour connaître les conditions exactes et personnalisées de votre droit aux vacances annuelles ou vous aider dans vos démarches auprès de votre employeur, n'hésitez pas à nous consulter.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



LE SAVIEZ-VOUS ?

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·ères 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 ?!

Bienvenue dans l'entreprise !

EN TANT QUE NOUVELLE-AU COLLÈGUE, NOUS TENONS À VOUS FÉLICITER CHALEUREUSEMENT ET VOUS SOUHAITER LA BIENVENUE PARMI NOUS. L'ENTREPRISE APPARTENANT À UNE COMMISSION PARITAIRE D'EMPLOYÉES OU MIXTE (EMPLOYÉES ET OUVRIÈRES), SES TRAVAILLEUSEUSES SONT REPRÉSENTÉES PAR LA CNE, LA CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS DE LA CSC.

LA CNE, POUR LE PROGRÈS COLLECTIF

La CNE représente l'ensemble du personnel, notamment dans les différents lieux de concertation avec la direction. L'objectif est de défendre nos intérêts en tant que travailleuses et d'améliorer ou de conquérir de nouveaux droits : augmentation des salaires et avantages, diminution du temps/de la charge de travail, application des règles de prévention et protection au travail, ou toute autre revendication formulée par les travailleuses. C'est prouvé, la présence d'une organisation syndicale améliore nettement le bien-être au travail dans une entreprise ! Mais pour obtenir des améliorations, l'implication de l'ensemble des collègues - y compris la vôtre - sera nécessaire afin de construire un rapport de force capable de convaincre ou de contraindre la direction. Ensemble, on est plus forts !

LA CNE, POUR LA PROTECTION INDIVIDUELLE

Au-delà de ce travail collectif, la CNE assure également un service personnalisé à ses affilié-es. Besoin d'un conseil, d'une information, d'un accompagnement dans vos démarches professionnelles ou lors d'un entretien, d'un soutien pour régler un conflit ? Quel que soit votre question ou votre problème professionnel, la CNE se tient à votre disposition pour y répondre. N'hésitez donc jamais à nous contacter !

PAS ENCORE AFFILIÉ-E ?

Aujourd'hui, les parcours professionnels sont de plus en plus incertains. Qui sait précisément où il ou elle sera dans 5 ou 10 ans ? En outre, face au rouleau compresseur du capitalisme et face à la montée des inégalités et de la droite (extrême), face à l'Arizona qui tente de restreindre nos droits, il devient de plus en plus important pour les travailleuses de résister et de s'organiser par le biais d'un mouvement collectif. Dans ce contexte, savoir que l'on peut compter sur une organisation syndicale comme la CNE, et même s'y engager, tout au long de (et même après) sa carrière est un véritable atout. Derrière l'équipe CNE de votre entreprise, plus de 160 personnes travaillent au service des affilié-es. N'hésitez plus, affiliiez-vous auprès de vos délégué-es CNE ou sur le site www.lacsc.be/cne !

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



Bienvenue à la CNE !

SUITE A VOTRE DEMANDE D’AFFILIATION, NOUS TENONS À VOUS REMERCIER POUR VOTRE CONFIANCE ET VOUS SOUHAITER LA BIENVENUE À LA CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS (CNE). AVEC PRÈS DE 160.000 MEMBRES, LA CNE EST LA PLUS GRANDE CENTRALE SYNDICALE EN WALLONIE ET À BRUXELLES. NOUS REPRÉSENTONS LES EMPLOYÉES ET LES CADRES FRANCOPHONES DU COMMERCE, DES FINANCES, DES SERVICES AUX ENTREPRISES, DE L’INDUSTRIE, AINSI QUE LES TRAVAILLEUSEUSES DU SECTEUR NON MARCHAND. LA CNE FAIT PARTIE DE LA CSC, LA PRINCIPALE CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS EN BELGIQUE : PLUS D’1,7 MILLION D’AFFILIÉ-ES LUI FONT CONFIANCE ET S’Y ENGAGENT, POUR LEUR SÉCURITÉ PERSONNELLE, ET POUR UN MONDE PLUS JUSTE.

Que pouvez-vous attendre de nous ? Parallèlement à ses combats collectifs pour de meilleures conditions de vie dans les entreprises et dans la société, la CNE met un point d’honneur à offrir un service de qualité à ses affilié-es.

TOUTES LES INFORMATIONS UTILES

En tant qu’affiliée, vous recevrez désormais notre revue « Le Droit de l’Employé » : vous retrouvez ainsi, quatre fois par an, toutes les informations sur vos droits et nos conseils, mais aussi l’actualité sociale et politique commentée sous l’angle de vos intérêts. Enfin, vous pouvez consulter à tout moment notre site, www.lacsc.be/cne, nous suivre sur Facebook, LinkedIn et sur Instagram.

UNE RÉPONSE PERSONNALISÉE

Derrière l’équipe CNE de votre entreprise, plus de 160 personnes travaillent au service des affilié-es. Un réseau de 11 secrétariats régionaux, un service première ligne juridique et 60 permanentes couvrent ainsi toute la Wallonie et Bruxelles. Nous répondons à vos questions et vous offrons un accompagnement personnalisé lorsque c’est nécessaire.

UN SOUTIEN JURIDIQUE

En cas de conflit, notre service juridique vous défend auprès des autorités publiques, des employeurs, des organismes publics (allocations familiales, pension, chômage...) et des juridictions du travail.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



Accident du travail ?

La CNE vous accompagne

VOUS AVEZ SUBI UNE LÉSION CAUSÉE PAR UN ÉVÉNEMENT SURVENU PAR LE FAIT DE L'EXÉCUTION DE VOTRE TRAVAIL, OU SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL ? VOUS ÊTES ALORS VICTIME DE CE QU'ON APPELLE UN ACCIDENT DU TRAVAIL, ET COUVERT·E PAR LA LÉGISLATION SOCIALE. LES SYNDICATS ONT EN EFFET CONQUIS, POUR LES ACCIDENTÉ·ES, LE DROIT D'ÊTRE INDEMNISÉS POUR TOUS LES FRAIS OCCASIONNÉS. VOICI LES DÉMARCHES À FAIRE.

LE CERTIFICAT MÉDICAL

Si vous êtes victime d'un accident (sur le chemin) du travail, rendez-vous le plus vite possible au service médical indiqué dans votre règlement de travail pour faire constater les lésions, même légères (en cas de complications futures). Remettez le certificat à l'employeur et gardez-en une copie.

LA DÉCLARATION DE L'ACCIDENT

Vous devez signaler votre accident à l'employeur, le plus rapidement possible, même si vous n'arrêtez pas de travailler. Pensez à rassembler des preuves : votre certificat médical, des témoins, un constat de la police si l'accident est survenu sur la voie publique, etc. Soyez la·le plus précis·e possible et ne modifiez jamais votre description par la suite. Si on vous propose de cosigner la déclaration de l'employeur, vérifiez que la description des faits est correcte. L'employeur a ensuite l'obligation, sous peine de sanction pénale, de déclarer votre accident à son assureur, dans les 8 jours qui suivent l'accident. Son avis ne compte pas : c'est à l'assureur de décider s'il s'agit bien d'un accident du travail. Si l'assureur refuse de considérer les faits comme un accident du travail, FEDRIS (l'Agence fédérale des risques professionnels) peut intervenir et contrôler sa décision. L'intervention de l'employeur se justifie car la déclaration d'accident contient des données techniques. Ces données permettent d'établir des statistiques, grâce auxquelles les organisations syndicales peuvent améliorer, collectivement, la sécurité et la prévention des accidents au travail.

L'INDEMNISATION DE L'ACCIDENT

Si votre accident du travail est reconnu par l'assureur, vous avez droit au remboursement intégral des soins de santé (et des éventuels appareils de prothèse ou d'orthopédie) nécessités par l'accident. Si vous devez vous faire examiner ou vous faire soigner à la suite de votre accident du travail ou si vous devez vous déplacer à la demande de FEDRIS, de l'entreprise d'assurances ou du tribunal du travail, vos frais de déplacement sont également indemnisés.

L'INDEMNISATION DE L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Si votre accident du travail vous empêche de reprendre le travail, totalement ou partiellement, temporairement ou définitivement, vous avez droit à une indemnité pour compenser votre perte de revenus. Le montant de cette indemnité est calculé sur base de votre salaire brut et varie selon l'importance de l'incapacité de travail et sa durée (voir la fiche « Incapacité de travail ? La CNE vous accompagne »).

Renseignez-vous auprès de votre équipe CNE, du secrétariat CNE de votre région ou sur notre site www.lacsc.be/cne.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



La **première assurance sociale** obligatoire conquise par les travailleurs-euses de Belgique est...celle des accidents du travail !

À la fin du 19^e siècle, les accidents étaient monnaie courante dans les mines, les usines et les ateliers. Chaque jour, des travailleurs-euses étaient blessé-es ou tué-es au travail. Pour obtenir une indemnité, il fallait prouver que l'employeur avait commis une faute : une tâche presque impossible. S'il survivait, un ouvrier blessé perdait son revenu du jour au lendemain et ne pouvait plus que compter sur sa famille ou sur la charité.

Pendant des décennies, les travailleurs-euses s'organisent en syndicats et en mutuelles. Les grandes grèves de 1886 et les mobilisations pour le suffrage universel (1893, 1902, 1913) renforcent leur rapport de force et imposent progressivement l'idée que les risques du travail ne doivent pas être supportés par les victimes.

En 1903, la Belgique adopte une loi sur les accidents du travail. Pour la première fois, une victime d'un accident professionnel peut être indemnisée sans devoir démontrer une faute de son employeur. Mais contrairement à ce qui sera fait plus tard pour la maladie, le chômage ou les pensions, le législateur choisit de confier cette protection à des assureurs privés plutôt que de l'intégrer à un système public de solidarité. Cette première conquête majeure du mouvement ouvrier ouvre néanmoins la voie au développement de l'ensemble de la sécurité sociale.

Aujourd'hui encore, les accidents du travail font figure d'exception dans notre protection sociale. Cette assurance est gérée par des compagnies d'assurances privées dont la logique est celle du profit. Résultat : les victimes sont souvent confrontées à des contestations ou des procédures (expertises) visant à limiter les indemnisations. Les autres branches de la sécurité sociale, elles, reposent sur une logique de solidarité plutôt que de rentabilité.

Incapacité de travail ?

La CNE vous accompagne

VOUS ÊTES DANS L'IMPOSSIBILITÉ D'EXÉCUTER VOTRE TRAVAIL SUITE À UNE MALADIE OU À UN ACCIDENT ? VOUS ÊTES ALORS EN « INCAPACITÉ DE TRAVAIL », ET COUVERTE PAR LA Législation sociale. Les syndicats ont en effet 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 faire.

L'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

Informez immédiatement votre employeur. 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.

LE CERTIFICAT MÉDICAL

Si cela est prévu par le règlement de travail ou en cas de demande de l'employeur, vous devez remettre un certificat médical à votre employeur. 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 (et 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 ou l'envoyer par voie postale, par courriel, etc. Gardez une trace écrite de cette démarche.



Vous n'êtes pas tenu-e de produire un certificat médical pour le 1^{er} jour d'une incapacité de travail ; cela, 2 fois par année calendrier, et même si la remise d'un certificat médical dès le 1^{er} jour est prévu dans le règlement de travail. Si vous ne séjournez pas à votre adresse habituelle connue de l'employeur, vous devez l'informer de l'adresse à laquelle vous séjournez (afin qu'il puisse éventuellement organiser le contrôle médical (voir ci-dessous)). Attention, les entreprises de moins de 50 travailleur-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 1^{er} jour d'incapacité de travail.



L'Arizona du MR et des Engagés a voté une loi qui a restreint ce droit de 3 à 2 jours par année calendrier, sans aucune explication sur les raisons de ce recul. Comme toutes les attaques de l'Arizona contre la classe travailleuse, on n'oubliera ni ne pardonnera pas ! Plus que jamais, il faut s'organiser, lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire. Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : cliquez [ici](https://ici.be) ou scannez ce QR-Code



LE CONTRÔLE MÉDICAL

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

L'employeur a le droit de faire contrôler votre incapacité de travail, par un médecin-contrôle de son choix, directement à votre domicile ou à son cabinet (les frais de déplacement sont alors à charge de l'employeur). Le médecin-contrôle vérifie uniquement si vous êtes incapable de travailler, la durée probable de votre incapacité et les données médicales nécessaires pour appliquer la législation (existence d'une rechute, origine professionnelle, etc.). Toutes les autres questions sont couvertes par le secret professionnel. Le médecin-contrôle n'a pas le droit de communiquer le diagnostic à l'employeur, ni d'intervenir dans le traitement prescrit par votre médecin.

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision du médecin-contrôle, vous pouvez enclencher la procédure de désignation d'un médecin arbitre. Dans ce cas, contactez l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE de votre région.

LE SALAIRE GARANTI

Si vous remplissez ces obligations, vous bénéficiez du droit à 30 jours de salaire garanti dès le premier jour de votre incapacité de travail, entièrement à charge de l'employeur. Vous êtes employée en CDD de moins de trois mois ou ouvrière ? Si vous travaillez depuis moins d'un mois, vous êtes directement pris en charge par la mutuelle, si vous remplissez les conditions pour obtenir des indemnités maladie. Si vous travaillez depuis plus d'un mois, votre salaire garanti est hebdomadaire : votre employeur vous paie 100% de votre rémunération la première semaine, il vous paie un peu moins les trois semaines suivantes et la mutuelle complète.

Si vous ne respectez pas les obligations ci-dessus, vous ne bénéficierez pas du salaire garanti, tant que vous ne remédiez pas à la situation (sauf cas de force majeure ou motifs légitimes, que vous pouvez invoquer devant la juridiction du travail).

Si votre incapacité de travail se prolonge au-delà de 30 jours, vous serez normalement couvert-e par l'assurance maladie (www.inami.fgov.be) et pris-e en charge par votre mutuelle. Merci à la Sécurité sociale, qui n'est pas tombée du ciel et n'a certainement pas été offerte par les gouvernements ni par les patrons : elle s'est construite progressivement à travers l'organisation, la mobilisation et les luttes des travailleurs-euses ! Face à ceux qui voudraient réduire les protections collectives et détricoter nos mécanismes de solidarité, il est plus que jamais nécessaire de la défendre et de la renforcer.

! EN CAS DE MALADIE PENDANT LES VACANCES ANNUELLES

Si vous tombez en incapacité de travail (maladie ou accident) pendant vos congés payés, vous pouvez reporter les jours de congé que vous n'avez pas pu prendre à cause de votre incapacité de travail. Cela signifie que les jours de maladie survenus pendant les vacances annuelles ne seront pas imputés sur vos vacances annuelles. Pour pouvoir reporter ces jours de congé, vous devez (1) informer immédiatement votre employeur de votre maladie ou accident ainsi que de votre lieu de résidence si vous n'êtes pas à votre domicile (2) envoyer un certificat médical à votre employeur dans les 2 jours ouvrables (sauf autre délai fixé dans le règlement de travail) et (3) vous laisser examiner par le médecin-contrôleur qui serait envoyé par votre employeur.

Chômage temporaire pour raisons économiques ?

La CNE vous accompagne

DANS DES CONDITIONS BIEN PRÉCISES, UNE ENTREPRISE EN DIFFICULTÉ A LE DROIT DE SUSPENDRE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL DE SES EMPLOYÉ·ES (JUSQU'À UN MINIMUM DE 2 JOURS PAR SEMAINE). C'EST CE QU'ON APPELLE LE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ÉCONOMIQUES. VOICI TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Pour pouvoir mettre ses employé·es en chômage temporaire pour raisons économiques, l'entreprise doit être reconnue comme « entreprise en difficulté », selon des critères bien précis vérifiés par l'ONEM.

Ensuite, l'employeur a l'obligation d'avertir les employé·es concernés au moins 7 jours calendrier avant le premier jour de chômage prévu, directement ou par un affichage dans l'entreprise, en reprenant le nom des travailleur·euses concerné·es, le nombre de jours de suspension et les dates de début et de fin de la suspension du contrat (aucune prestation) ou du régime de travail à temps réduit (au moins 2 jours de prestations par semaine).

Enfin, le même jour que la notification du chômage prévu aux employé·es, l'employeur doit communiquer les causes économiques qui justifient l'instauration du régime de chômage temporaire au conseil d'entreprise ou (à défaut de conseil d'entreprise) à la délégation syndicale.

Si vous avez le moindre doute sur le respect de cette procédure par l'employeur, n'hésitez pas à contacter l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région.

ALLOCATIONS

Durant les périodes de chômage temporaire pour raisons économiques, vous recevez des allocations de l'ONEM qui correspondent à 60% de votre rémunération brute (plafonnée si elle dépasse un certain montant - 3.570€ bruts mensuels depuis le 1^{er} septembre 2026). Pour recevoir ces allocations, vous devez compléter en ligne une carte de contrôle et l'envoyer à la CSC à la fin de chaque mois. N'hésitez pas à passer par l'équipe CNE de l'entreprise, qui pourra vous aider à effectuer cette démarche, ou à contacter directement le service chômage de la CSC de votre région.

Vous recevez également deux suppléments payés par l'employeur : un montant de 5,41€ par jour (sauf si une CCT ou un plan d'entreprise prévoit un montant supérieur) + un montant journalier de minimum 2€ (s'il existe un plan d'entreprise) ou 5€ (s'il existe une CCT d'entreprise) ou 6,74€ (s'il n'existe ni plan d'entreprise ni CCT d'entreprise). Pour connaître le montant exact de ces suppléments, n'hésitez pas à contacter l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région.

ASSIMILATION

Le chômage temporaire pour raisons économiques est assimilé à des prestations de travail pour le calcul de votre pension et de vos vacances annuelles.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



Vous changez de fonction ou de contrat ? La CNE vous accompagne

VOUS CHANGEZ DE FONCTION DANS L'ENTREPRISE OU VOTRE CONTRAT EST MODIFIÉ ? VOUS DEVEZ PROBABLEMENT VOUS POSER DES QUESTIONS SUR VOS DROITS ET VOS OBLIGATIONS, LES DÉMARCHES À EFFECTUER, LES CONSEILS À SUIVRE POUR RÉUSSIR CE CHANGEMENT. L'ÉQUIPE CNE VOUS ACCOMPAGNE DANS CE NOUVEAU TOURNANT DE VOTRE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE.

AVEC VOTRE ACCORD

Votre employeur ne peut pas modifier unilatéralement (sans votre accord) un élément essentiel de votre contrat. La nature de votre travail (employé·e ou ouvrier·ère), le contenu de votre fonction (plus ou moins détaillée dans votre contrat), votre salaire (ou son mode de calcul), votre régime de travail et votre horaire de travail (en cas d'horaire fixe), ainsi que votre lieu de travail constituent quelques-uns de ces éléments essentiels. Pour les modifier, votre employeur doit donc obtenir votre accord, sauf si votre contrat en dispose autrement.

LA CNE, TOUJOURS À VOS CÔTÉS

Besoin d'un conseil, d'une information, d'un accompagnement dans vos démarches professionnelles ou lors d'un entretien, d'un soutien pour régler un conflit ? Quel que soit votre question ou votre problème professionnel, la CNE se tient à votre disposition pour y répondre. Derrière l'équipe CNE de votre entreprise, plus de 160 personnes travaillent au service des affiliés et affiliées. N'hésitez jamais à nous contacter !

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



Vous êtes enceinte ? La CNE vous accompagne

VOUS ATTENDEZ UN ENFANT ? TOUTES NOS FÉLICITATIONS POUR L'HEUREUSE NOUVELLE ! VOUS AVEZ CERTAINEMENT PLEIN DE QUESTIONS... POUR CELLES QUI CONCERNENT LE DOMAINE PROFESSIONNEL, COMPTEZ SUR NOUS : L'ÉQUIPE CNE VOUS DIT TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA GROSSESSE AU TRAVAIL.

INFORMER L'EMPLOYEUR

La loi protège les femmes enceintes au travail. Pour bénéficier de ces protections, l'employeur doit avoir été informé de la grossesse. Nous vous conseillons donc de l'avertir, 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.

ÉVALUATION DES RISQUES

Si votre travail est susceptible d'être dangereux ou nocif pour votre santé ou celle de votre enfant, l'employeur est tenu d'organiser une évaluation des risques, et de transmettre les mesures générales à prendre au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou à la Délégation syndicale (DS). L'évaluation et les mesures vous sont également communiquées.

RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

Vous avez le droit de vous absenter du travail, sans perdre votre rémunération, pour vous rendre aux consultations prénatales. Veillez à fournir un certificat du médecin à votre employeur et à en garder une copie.

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET TRAVAIL DE NUIT

Tout au long de votre grossesse, vous ne pouvez pas effectuer de travail supplémentaire. Huit semaines avant la date présumée de l'accouchement, vous pouvez refuser de travailler la nuit (entre 20h et 6h) et votre employeur sera obligé de vous transférer dans un travail de jour. Si c'est techniquement et objectivement impossible, vous êtes écartée. Sur base d'un certificat médical, cette interdiction peut couvrir toute la grossesse et jusqu'à 4 semaines après la fin du congé de maternité.

SI VOUS ÊTES ECARTÉE

Si le médecin du travail décide de vous écarter du travail en raison de votre exposition à un risque dangereux pour votre santé ou celle de votre enfant dans le cadre de votre travail, vous avez droit à des indemnités d'assurance maladie, correspondant à 78% de votre salaire brut (plafonné s'il dépasse un certain montant - 4.953€ bruts mensuels depuis le 1^{er} septembre 2026), versées par votre mutuelle. Merci à la Sécurité sociale, qui n'est pas tombée du ciel et n'a certainement pas été offerte par les gouvernements ni par les patrons : elle s'est construite progressivement à travers l'organisation, la mobilisation et les luttes des travailleurs-euses ! Face à ceux qui voudraient réduire les protections collectives et détricoter nos mécanismes de solidarité, il est plus que jamais nécessaire de la défendre et de la renforcer.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

À partir du moment où l'employeur a été informé de votre grossesse et jusqu'à un mois après le congé de maternité, il ne peut pas vous licencier, sauf pour des motifs étrangers à votre maternité. Pour en savoir plus sur le congé de maternité, consultez notre fiche « Bientôt en congé de maternité ? La CNE vous accompagne », disponible auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site www.lacsc.be/cne.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



Bientôt en congé de maternité ?

La CNE vous accompagne

VOTRE GROSSESSE TOUCHE À SA FIN ET L'ACCOUCHEMENT APPROCHE À GRANDS PAS ? TOUT D'ABORD, NOUS VOUS SOUHAITONS BEAUCOUP DE BONHEUR DANS CES MOMENTS SI PARTICULIERS. VOUS AVEZ CERTAINEMENT PLEIN DE QUESTIONS... POUR CELLES QUI CONCERNENT LE DOMAINE PROFESSIONNEL, COMPTEZ SUR NOUS : L'ÉQUIPE CNE VOUS DIT TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE CONGÉ DE MATERNITÉ.

AVERTIR L'EMPLOYEUR

Vous devez 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.

15 SEMAINES DE REPOS

Le congé de maternité dure 15 semaines. Celui-ci se compose de 6 semaines de congé prénatal et de 9 semaines de congé postnatal. Vous n'êtes pas obligée de prendre les 6 semaines de congé prénatal : seule la dernière semaine (7 jours civils) avant la date présumée de l'accouchement doit obligatoirement être prise à titre de congé prénatal. Les 5 autres semaines du congé prénatal peuvent être reportées (en totalité ou en partie) après les 9 semaines de congé postnatal. Attention, c'est la date effective de l'accouchement qui compte. Si vous accouchez avant ou après la date prévue, il faudra donc recalculer. Le congé de maternité est prolongé en cas de naissances multiples ou d'hospitalisation de l'enfant.

INDEMNITÉS DE MATERNITÉ

Durant votre congé de maternité, vous ne percevrez aucun salaire de la part de votre employeur, mais des indemnités à la charge de l'INAMI et versées par votre mutuelle. Les indemnités correspondent, pendant les 30 premiers jours, à 82% de votre salaire brut et pour les jours suivants à 75% de votre salaire brut (plafonné s'il dépasse un certain montant - 4.953€ bruts mensuels depuis le 1^{er} septembre 2026). Merci à la Sécurité sociale, qui n'est pas tombée du ciel et n'a certainement pas été offerte par les gouvernements ni par les patrons : elle s'est construite progressivement à travers l'organisation, la mobilisation et les luttes des travailleurs-euses ! Face à ceux qui voudraient réduire les protections collectives et détricoter nos mécanismes de solidarité, il est plus que jamais nécessaire de la défendre et de la renforcer.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Toujours grâce à la Sécurité sociale, vous ou l'autre parent recevrez des allocations familiales pour votre enfant. Renseignez-vous directement auprès d'une caisse d'allocations familiales pour connaître les démarches à effectuer : [ici](#) pour la Région wallonne et [ici](#) pour la Région de Bruxelles.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

À partir du moment où l'employeur a été informé de votre grossesse et jusqu'à un mois après le congé de maternité, il ne peut pas vous licencier, sauf pour des motifs étrangers à votre maternité. Tout acte tendant à un licenciement est visé, comme une déclaration d'intention, des démarches pour recruter un-e remplaçant-e ou la réorganisation du travail en vue de se passer de votre poste. En cas de doute, contactez au plus vite l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région !

CONGÉ PARENTAL

Envie de prolonger ces instants auprès de votre enfant ? Le congé parental vous permet d'interrompre entièrement votre travail durant 4 mois, de passer à 50% durant 8 mois, à 80% durant 20 mois ou à 90% durant 40 mois (pour cette dernière forme de réduction, moyennant

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



l'accord de votre employeur). L'ONEM vous verse des allocations pour compenser (en partie) la perte de salaire. Vous pouvez prendre ce congé pour chacun de vos enfants, à partir de sa naissance et jusqu'à son 12^{ème} anniversaire. Les deux parents ont droit au congé parental. Encore une fois, cela est possible...grâce à la Sécurité sociale !

Bientôt papa ou co-parente ?

La CNE vous accompagne

VOUS ÊTES BIENTÔT PAPA OU CO-PARENTE ? TOUTES NOS FÉLICITATIONS POUR L'HEUREUSE NOUVELLE ! VOUS AVEZ CERTAINEMENT PLEIN DE QUESTIONS... POUR CELLES QUI CONCERNENT LE DOMAINE PROFESSIONNEL, COMPTEZ SUR NOUS : L'ÉQUIPE CNE VOUS DIT TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE CONGÉ DE NAISSANCE.

AVERTIR L'EMPLOYEUR

Vous devez prévenir votre employeur de votre intention de prendre votre congé de naissance. Cet avertissement peut se faire oralement ou par écrit, mais il est conseillé d'informer l'employeur par écrit (par exemple, par e-mail avec accusé de réception ou remise d'un écrit dont le double est signé pour réception par l'employeur) afin de conserver une trace écrite, utile en cas de contestation.

20 JOURS DE CONGÉ

La naissance de votre enfant vous donne droit à 20 jours de congé de naissance (aussi appelés « congé de paternité »). Vous pouvez répartir ces 20 jours dans les 4 mois qui suivent le jour de l'accouchement.

INDEMNITÉS

Les 3 premiers jours du congé de naissance sont rémunérés normalement par l'employeur. Les 17 jours suivants donnent droit à des indemnités à charge de l'INAMI, mais versées par votre mutuelle. Ces indemnités correspondent à 82% du salaire brut (plafonné s'il dépasse un certain montant - 4.953€ bruts mensuels depuis le 1^{er} septembre 2026). Merci à la Sécurité sociale, qui n'est pas tombée du ciel et n'a certainement pas été offerte par les gouvernements ni par les patrons : elle s'est construite progressivement à travers l'organisation, la mobilisation et les luttes des travailleurs-euses ! Face à ceux qui voudraient réduire les protections collectives et détricoter nos mécanismes de solidarité, il est plus que jamais nécessaire de la défendre et de la renforcer.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Toujours grâce à la Sécurité sociale, vous ou l'autre parent recevrez des allocations familiales pour votre enfant. Renseignez-vous directement auprès d'une caisse d'allocations familiales pour connaître les démarches à effectuer : [ici](#) pour la Région wallonne et [ici](#) pour la Région de Bruxelles.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

À partir du moment où l'employeur a été informé de votre volonté de prendre un congé de naissance et jusqu'au cinquième mois après l'accouchement, il ne peut pas vous licencier, sauf pour des motifs étrangers à la prise de congé de naissance. Tout acte tendant à un licenciement est visé, comme une déclaration d'intention, des démarches pour recruter un-e remplaçant-e ou la réorganisation du travail en vue de se passer de votre poste. En cas de doute, contactez au plus vite l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région !

CONGÉ PARENTAL

Envie de prolonger ces instants auprès de votre enfant ? Le congé parental vous permet d'interrompre entièrement votre travail durant 4 mois, de passer à 50% durant 8 mois, à 80% durant 20 mois ou à 90% durant 40 mois (pour cette dernière forme de réduction, moyennant l'accord de votre employeur). L'ONEM vous verse des allocations pour compenser (en partie) la perte de salaire. Vous pouvez prendre ce congé pour chacun de vos enfants, à partir de sa naissance et jusqu'à son 12^{ème} anniversaire. Les deux parents ont droit au congé parental. Encore une fois, cela est possible...grâce à la Sécurité sociale !

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



Vous adoptez ? La CNE vous accompagne

VOUS ACCUEILLEZ UN ENFANT DANS LE CADRE D'UNE ADOPTION ? TOUTES NOS FÉLICITATIONS POUR L'HEUREUSE NOUVELLE ! VOUS AVEZ CERTAINEMENT PLEIN DE QUESTIONS... POUR CELLES QUI CONCERNENT LE DOMAINE PROFESSIONNEL, COMPTEZ SUR NOUS : L'ÉQUIPE CNE VOUS DIT TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE CONGÉ D'ADOPTION.

AVERTIR L'EMPLOYEUR

Pour prendre votre congé d'adoption, vous devez avertir l'employeur au moins un mois à l'avance, par un écrit remis contre accusé de réception ou un courrier recommandé, précisant le début et la fin du congé. Au plus tard le premier jour du congé, vous devez également fournir les documents qui attestent l'adoption.

6 SEMAINES DE CONGÉ

Chaque parent adoptif bénéficie d'un crédit individuel de 6 semaines de congé. Par ailleurs, les deux parents adoptifs bénéficient d'un crédit complémentaire de 4 semaines à se partager entre eux. Ces durées sont doublées si l'enfant est handicapé. Vous devez prendre ce congé dans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de votre ménage. Vous n'êtes pas obligé-e de prendre l'entièreté du congé, mais ce dernier doit être pris en une fois et comprendre au moins une semaine ou un multiple d'une semaine.

INDEMNITÉS D'ADOPTION

Les 3 premiers jours du congé d'adoption sont rémunérés normalement par votre employeur. Les jours suivants donnent droit à des indemnités à charge de l'INAMI, mais versées par votre mutuelle. Ces indemnités correspondent à 82% de votre salaire brut (plafonné s'il dépasse un certain montant - 4.953€ bruts mensuels depuis le 1^{er} septembre 2026). Merci à la Sécurité sociale, qui n'est pas tombée du ciel et n'a certainement pas été offerte par les gouvernements ni par les patrons : elle s'est construite progressivement à travers l'organisation, la mobilisation et les luttes des travailleurs-euses ! Face à ceux qui voudraient réduire les protections collectives et détricoter nos mécanismes de solidarité, il est plus que jamais nécessaire de la défendre et de la renforcer.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Toujours grâce à la Sécurité sociale, vous ou l'autre parent recevrez des allocations familiales pour votre enfant. Renseignez-vous directement auprès d'une caisse d'allocations familiales pour connaître les démarches à effectuer : [ici](#) pour la Région wallonne et [ici](#) pour la Région de Bruxelles.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Pendant une période commençant deux mois avant la prise du congé d'adoption et finissant un mois après la fin de celui-ci, l'employeur ne peut pas vous licencier, sauf pour des motifs étrangers à la prise de congé d'adoption. Tout acte tendant à un licenciement est visé, comme une déclaration d'intention, des démarches pour recruter un-e remplaçant-e ou la réorganisation du travail en vue de se passer de votre poste. En cas de doute, contactez au plus vite l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région !

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

CONGÉ PARENTAL

Envie de prolonger ces instants auprès de votre enfant ? Le congé parental vous permet d'interrompre entièrement votre travail durant 4 mois, de passer à 50% durant 8 mois, à 80% durant 20 mois ou à 90% durant 40 mois (pour cette dernière forme, moyennant l'accord de votre employeur). L'ONEM vous verse des allocations pour compenser (en partie) la perte de salaire. Vous pouvez prendre ce congé à partir l'inscription de votre enfant dans votre ménage et jusqu'à son 12^{ème} anniversaire. Les deux parents ont droit au congé parental.

Encore une fois, cela est possible...grâce à la Sécurité sociale !

Besoin d'une pause dans votre carrière ?

La CNE vous accompagne

VOUS RESSENTEZ LE BESOIN DE RALENTIR MOMENTANÉMENT VOTRE RYTHME PROFESSIONNEL ? DIFFÉRENTES FORMULES EXISTENT POUR INTERROMPRE VOTRE CARRIÈRE OU RÉDUIRE TEMPORAIREMENT VOTRE TEMPS DE TRAVAIL : LE CRÉDIT-TEMPS, LE CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE ET LES CONGÉS THÉMATIQUES.

L'interruption de carrière ou la réduction du temps de travail est un droit : votre employeur est donc tenu de vous l'accorder (sauf exceptions). Durant votre interruption ou réduction, vous recevez des allocations de l'ONEM pour compenser partiellement votre perte de salaire. Merci à la Sécurité sociale, qui n'est pas tombée du ciel et n'a certainement pas été offerte par les gouvernements ni par les patrons : elle s'est construite progressivement à travers l'organisation, la mobilisation et les luttes des travailleurs-euses ! Face à ceux qui voudraient réduire les protections collectives et détricoter nos mécanismes de solidarité, il est plus que jamais nécessaire de la défendre et de la renforcer.

LE CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Pour certains motifs - s'occuper de votre enfant de moins de 8 ans (ou de moins de 5 ans¹), de votre enfant handicapé de moins de 21 ans ou d'un proche gravement malade, octroyer des soins palliatifs à, ou suivre une formation -, vous avez le droit d'interrompre entièrement vos prestations de travail ou de passer à 50% ou à 80% tout en percevant une allocation de l'ONEM. Vous pouvez passer d'un motif ou d'une forme de réduction à un autre, du moment que le total des périodes de crédit-temps ne dépasse pas 51 mois. Attention : cette durée est limitée à 48 mois pour les soins à un enfant de moins de 8/5 ans et à 36 mois pour la formation.

LE CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE

À partir de 60 ans (voire 55 sous certaines conditions), si vous avez suffisamment d'années de carrière professionnelle derrière vous, vous avez le droit de passer à 50% ou à 80%, tout en percevant une allocation de l'ONEM. Vous pouvez prolonger cette réduction du temps de travail jusqu'à l'âge de la pension. Attention : les périodes de réduction de votre temps de travail peuvent avoir un impact sur le montant de votre pension.



L'Arizona du MR et des Engagés avait prévu de restreindre drastiquement l'accès au crédit-temps fin de carrière. Il aurait fallu avoir 35 ans de carrière, contre 25 ans aujourd'hui. Les organisations syndicales ont obtenu que cette condition soit adoucie pour les femmes : en 2030, elles ne devront justifier « que » 30 ans de carrière. Cela reste une diminution substantielle des droits des travailleur-euses. Plus que jamais, il faut organiser la riposte pour renverser le rapport de force et imposer des vraies mesures de fin de carrière, justes et accessibles pour tous-tes ! Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : cliquez [ici](#) ou scannez ce QR-Code



¹ Lorsque vous prenez un crédit-temps complet, c'est-à-dire que vous interrompez totalement vos prestations de travail, l'enfant doit avoir moins de 5 ans.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

LES CONGÉS THÉMATIQUES

Quatre situations vous ouvrent le droit à un congé thématique. Dans tous les cas, vous pourrez percevoir une allocation de l'ONEM.

Le congé parental vous permet d'interrompre entièrement votre travail durant 4 mois, de passer à 50% durant 8 mois, à 80% durant 20 mois ou à 90% durant 40 mois (pour cette dernière forme de réduction, moyennant l'accord de votre employeur). Vous pouvez prendre ce congé pour chacun de vos enfants, à partir de sa naissance et jusqu'à son 12^{ème} anniversaire. Les deux parents ont droit au congé parental.

Le congé pour soins palliatifs vous permet d'interrompre ou de réduire vos prestations de travail pour procurer des soins ou un accompagnement à une personne se trouvant en phase terminale. Cette personne ne doit pas obligatoirement être un proche ou un parent. Le congé est d'une durée de 1 mois (prolongeable d'un mois, jusqu'à 3 mois maximum par personne) et vous permet de suspendre totalement votre travail ou de passer à 50% ou à 80%.

Le congé pour assistance médicale vous permet d'interrompre ou de réduire vos prestations de travail pour soigner un membre de votre ménage (vivant sous le même toit), un parent (2^{ème} degré) ou un allié (1^{er} degré) atteint d'une maladie grave. Le congé est d'une durée maximale de 12 mois par patient (en cas de suspension totale de prestations), ou de 24 mois par patient (en cas de passage à 50% ou à 80%). Attention : si l'entreprise occupe moins de 10 travailleur·ses, l'employeur peut refuser de réduire vos prestations à 50% ou à 80%. Dans les entreprises de moins de 50 travailleur·ses, il peut limiter à 6 mois la suspension totale de prestations ou à 12 mois le passage à 50% ou 80% pour la même personne.

Le congé pour aidant proche vous permet d'interrompre ou de réduire vos prestations de travail pour apporter une aide ou un soutien à une personne qui est en situation de dépendance. Le congé est d'une durée maximale de 6 mois (en cas de suspension totale de prestations), de 12 mois (en cas de passage à 50%) ou de 30 mois (en cas de passage à 80%).

Attention !

Lorsque vous réduisez votre temps de travail, votre régime de travail est modifié. Votre contrat de travail doit donc être adapté. N'hésitez pas à nous demander conseil avant de signer quoi que ce soit !

Besoin d'un congé sur le pouce ?

La CNE vous accompagne !

MARIAGE, DÉCÈS, COMMUNION, MISSION CIVIQUE, HOSPITALISATION D'UN PROCHE... CERTAINS ÉVÈNEMENTS DE LA VIE PRIVÉE, PRÉVUS OU NON, NÉCESSITENT PARFOIS DE S'ABSENTER DU TRAVAIL. VOICI QUELQUES POSSIBILITÉS QUI S'OFFRENT À VOUS POUR BÉNÉFICIER D'UN CONGÉ.

Il existe deux types de congés pour faire face aux événements familiaux et privés : les congés de circonstance, également appelés « petits chômages », et les congés pour motifs impérieux.

PETITS CHÔMAGES

Certains événements familiaux vous donnent droit à un congé payé par l'employeur. Il s'agit des mariages, décès et communion solennelle. Si vous travaillez à temps partiel, vous pouvez vous absenter, avec maintien de votre salaire, pour les jours où vous auriez normalement travaillé : la durée de ces congés de circonstance n'est pas proratisée. Certaines obligations civiques (participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, exercice de la fonction d'assesseur lors des élections) vous donnent également droit à un congé de circonstance.

Pour ce qui concerne les décès, vous pouvez vous référer au tableau suivant :

Décès	Durée et conditions
Conjoint·e/partenaire cohabitant·e (cohabitation légale ou de fait) ; enfant du·de la travailleur·euse ou de son·sa conjoint·e/partenaire cohabitant·e .	10 jours dont 3 jours doivent être pris entre le décès et les funérailles et les 7 jours restants dans l'année qui suit le décès.
Père, mère ; beau-père, belle-mère ; second mari de la mère, seconde femme du père ; du travailleur ou de son·sa conjoint·e/partenaire cohabitant·e.	3 jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Frère, sœur ; beau-frère, belle-sœur ; grand-parent, arrière-grand-parent ; petit enfant, arrière-petit-enfant ; gendre ou bru ; du·de la travailleur·euse ou de son·sa conjoint·e ou partenaire cohabitant·e .	Si le·la défunt·e habitait chez le·la travailleur·euse : 2 jours à choisir entre le décès et les funérailles.
	Si le·la défunt·e n'habitait pas chez le·la travailleur·euse : le jour des funérailles.
Enfant placé dans une famille d'accueil à court terme chez le·la travailleur·euse ou son·sa conjoint·e ou partenaire cohabitant·e	Le jour des funérailles.

CONGÉS POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

Vous avez droit à 10 jours d'absence par an, pour des raisons impérieuses. Il s'agit de tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert une intervention urgente et indispensable de votre part. En principe, ces jours ne sont pas rémunérés, sauf si les règles dans votre secteur ou votre entreprise en disposent autrement.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

PRÉVEZ VOTRE EMPLOYEUR

N'oubliez pas de prévenir votre employeur au préalable (ou, en cas d'impossibilité, dans les plus brefs délais) et de vous réserver une preuve de cette communication (un e-mail, par exemple). L'employeur peut également vous demander des éléments de preuve des raisons invoquées.

VÉRIFIEZ LES DISPOSITIONS DE VOTRE SECTEUR ET VOTRE ENTREPRISE

Dans certains secteurs et certaines entreprises, les organisations syndicales ont pu obtenir de meilleures conditions : n'hésitez pas à vous renseigner auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région pour les connaître.

Vous démissionnez ?

La CNE vous accompagne

VOUS SOUHAITEZ DÉMISSIONNER ? SACHEZ QU'IL Y A QUELQUES RÈGLES À OBSERVER, QUI PERMETTENT À L'EMPLOYEUR DE SE « RETOURNER », TOUT EN VOUS PROTÉGEANT DURANT CETTE PÉRIODE PARTICULIÈRE. L'ÉQUIPE CNE FAIT LE POINT SUR VOS DROITS ET OBLIGATIONS EN CAS DE DÉMISSION, ET VOUS ACCOMPAGNE DANS CETTE DÉCISION.

NOTIFICATION DE LA DÉMISSION

Vous devez notifier votre démission à l'employeur par écrit via une lettre recommandée ou une lettre remise en mains propres à votre employeur avec accusé de réception. Cette lettre doit obligatoirement préciser **la date de début du préavis** et **la durée de ce préavis**. Votre préavis prend cours le premier lundi qui suit la notification. En cas d'envoi d'un recommandé, la notification intervient le 3^{ème} jour ouvrable (tous les jours sauf les dimanches et jours fériés) suivant l'envoi de la lettre recommandée, le cachet de la poste faisant foi. En pratique, vous devez envoyer le courrier recommandé au plus tard le mercredi de la semaine précédente pour que le préavis prenne cours le lundi suivant (veillez à ce qu'il n'y ait pas de jours fériés durant cette période !).

DURÉE DU PRÉAVIS

Si vous êtes en CDI, votre préavis de démission correspond à la moitié du préavis de licenciement, avec un maximum de 13 semaines. Consultez notre [site internet](#) pour connaître la durée exacte de votre préavis de démission.

DOCUMENTS À DEMANDER

N'oubliez pas de demander à votre employeur : une attestation de travail, les attestations de vacances (pour l'année précédente et l'année en cours), la dernière fiche de paie, le compte individuel pour l'année en cours ainsi que les documents pour calculer les éventuelles primes. Vous en aurez besoin pour vos démarches auprès du service chômage ou de votre prochain employeur.

VOTRE PRÉAVIS NE S'INTERROMPT PAS

En cas de démission, votre préavis continue à courir lorsque le contrat est suspendu (par exemple en cas de vacances annuelles ou maladie). Cela signifie que votre préavis ne s'interrompt pas durant ces périodes.

ABSENCE POUR CHERCHER UN NOUVEL EMPLOI (CONGÉ DE SOLLICITATION)

Vous avez le droit de vous absenter du travail avec maintien de votre rémunération, pour chercher un nouvel emploi. C'est ce qu'on appelle le congé de sollicitation. Pendant votre préavis de démission, la durée du congé de sollicitation est d'un jour ou deux demi-jours par semaine. Cette durée est proratisée en cas de travail à temps partiel. Il n'y a pas de report possible d'une semaine à l'autre, sauf accord de l'employeur.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

RISQUE DE SANCTION CHÔMAGE

Attention : si vous quittez l'entreprise sans avoir trouvé un autre emploi, l'ONEM peut estimer que vous avez démissionné pour des raisons illégitimes et vous priver d'allocations de chômage pendant une plus ou moins longue durée (de 4 à 52 semaines). Renseignez-vous auprès du service chômage de la CSC de votre région avant de démissionner.

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ? BESOIN D'UN CONSEIL OU D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ-E DANS VOS DÉMARCHES ?

Consultez notre fiche « Vous quittez l'entreprise ? La CNE vous accompagne », disponible auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site www.lacsc.be/cne

Le régime de démission est une matière complexe, avec de nombreuses règles particulières. Pour une information personnalisée, précise et complète, consultez l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région.

Vous êtes licencié·e ? La CNE vous accompagne

SI VOTRE LICENCIEMENT VOUS A ÉTÉ NOTIFIÉ, 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 ». L'ÉQUIPE CNE VOUS ACCOMPAGNE DANS CES MOMENTS DIFFICILES.

NOTIFICATION DU LICENCIEMENT AVEC PRÉAVIS

L'employeur 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. Votre préavis prendra cours le premier lundi qui suit la notification. La notification intervient au 3^{ème} 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, consultez l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région. S'il ne respecte pas ces formalités, l'employeur ne peut pas vous forcer à prester un préavis et doit vous payer une indemnité compensatoire de préavis.



L'Arizona du MR et des Engagés a voté une loi qui limite, pour les contrats signés à partir du 1^{er} juin 2026, la durée du préavis à 52 semaines en cas de licenciement. Auparavant, la durée du préavis, qui dépend de l'ancienneté, n'était pas limitée. Il s'agit d'un recul de la protection des travailleur·euses qui auront beaucoup d'ancienneté. Mais surtout, d'un beau cadeau pour les patrons ! Comme toutes les attaques de l'Arizona contre la classe travailleuse, on n'oubliera ni ne pardonnera pas ! Plus que jamais, il faut s'organiser, lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire. Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : cliquez [ici](#) ou scannez ce QR-Code



NOTIFICATION DU LICENCIEMENT AVEC INDEMNITÉ

Si l'employeur vous licencie sans respecter les formalités du licenciement avec préavis (oralement, par 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.

SI VOTRE PRÉAVIS EST PRESTÉ

Si l'employeur choisit de vous faire prester un préavis, sachez que ce dernier est suspendu en cas de vacances annuelles, 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. Cela signifie que votre préavis s'interrompt durant ces périodes, et reprend à votre retour. La fin du délai de préavis est donc reportée.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

ABSENCE POUR CHERCHER UN NOUVEL EMPLOI (CONGÉ DE SOLLICITATION)

Vous avez le droit de vous absenter du travail, avec maintien de votre rémunération, 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. Il n'y a pas de report possible d'une semaine à l'autre, sauf accord de l'employeur.

CONTRE-PRÉAVIS

Si vous souhaitez quitter plus tôt l'entreprise, pour commencer un nouvel emploi par exemple, vous devez donner un contre-préavis à l'employeur. La durée de ce contre-préavis dépend de votre ancienneté, avec un maximum de 4 semaines.

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL (OUTPLACEMENT)

Si vous avez un préavis supérieur à 30 semaines (ou une indemnité équivalente) ; ou êtes âgé-e de 45 ans ou plus et avez au moins un an d'ancienneté, vous avez le droit à une procédure de reclassement professionnel. Renseignez-vous auprès de votre équipe CNE ou du secrétariat CNE de votre région.

DOCUMENTS À DEMANDER

N'oubliez pas de demander à votre employeur une attestation de travail, les attestations de vacances (pour l'année passée et l'année en cours), la dernière fiche de paie, le compte individuel pour l'année en cours ainsi que les documents pour calculer les éventuelles primes au prorata. Vous en aurez en effet besoin pour vos démarches auprès du service chômage ou de votre prochain employeur.

Vous quittez l'entreprise ? La CNE vous accompagne

VOTRE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE PREND UN NOUVEAU TOURNANT ? TOUT D'ABORD, NOUS TENONS À VOUS REMERCIER, EN TANT QU'AFFILIÉ·E, POUR LA CONFIANCE QUE VOUS NOUS AVEZ ACCORDÉE JUSQU'ICI. VOUS DEVEZ PROBABLEMENT VOUS POSER DES QUESTIONS SUR VOS DROITS ET VOS OBLIGATIONS, LES DÉMARCHES À EFFECTUER, LES CONSEILS À SUIVRE POUR RÉUSSIR CE CHANGEMENT. COMPTEZ SUR NOUS : L'ÉQUIPE CNE RESTE À VOS CÔTÉS.

VOUS DÉMISSIONNEZ OU ÊTES LICENCIÉ·E ?

Consultez la fiche « Vous démissionnez ? La CNE vous accompagne » ou la fiche « Vous êtes licencié ? La CNE vous accompagne », disponibles auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site www.lacsc.be/cne.

VOUS COMMENCEZ UN NOUVEL EMPLOI ?

Si vous commencez un nouvel emploi salarié, n'oubliez pas de préciser votre ancienneté à votre nouvel employeur au moment de l'engagement. C'est en général sur base de cette ancienneté qu'est calculé votre salaire. En cas de doute, adressez-vous d'abord à nos services !

DOCUMENTS À DEMANDER

N'oubliez pas de demander à votre employeur : une attestation de travail, les attestations de vacances (pour l'année passée et l'année en cours), la dernière fiche de paie, le compte individuel pour l'année en cours ainsi que les documents pour calculer les éventuelles primes. Vous en aurez besoin pour vos démarches auprès du service chômage ou de votre prochain employeur.

VOTRE AFFILIATION VOUS SUIV

Si votre nouvel emploi reste un emploi salarié, votre affiliation syndicale est toujours bien utile. En tant qu'employé·e, vous resterez affilié·e chez nous, à la Centrale nationale des employés.

Vous changez de statut ? Que ce soit dans la fonction publique, l'enseignement ou en tant qu'ouvrier·ère, une autre centrale professionnelle de la CSC prend efficacement le relais de votre affiliation et vous donne accès aux mêmes services, individuels et collectifs.

CONTACTEZ VOTRE SECRÉTARIAT RÉGIONAL CNE

Pour nous permettre de vous servir au mieux, pensez à actualiser vos données auprès de votre secrétariat régional CNE (sur place, par téléphone ou par courriel). Vous pouvez également passer par l'équipe CNE de l'entreprise, qui fera le nécessaire pour vous.

LA CNE, TOUJOURS À VOS CÔTÉS

Une fois installé·e, n'hésitez pas à vous présenter à l'équipe CNE de votre nouvelle entreprise. Celle-ci organisera votre accueil et vous accompagnera au mieux dans votre nouvel environnement de travail. S'il n'y a pas d'équipe CNE dans votre nouvelle entreprise, n'hésitez jamais à contacter votre secrétariat régional CNE ; derrière les délégué·es CNE, plus de 160 personnes travaillent au service des affilié·es.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.
Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.
Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Mise à jour : Juillet 2026



Pensionné·e et travailleur·euse ? La CNE vous accompagne

VOUS ÊTES PENSIONNÉ·E ET VOUS SOUHAITEZ CONTINUER À TRAVAILLER ? C'EST AUTORISÉ. VOUS VOUS POSEZ PROBABLEMENT DES QUESTIONS SUR VOS DROITS ET OBLIGATIONS, LES DÉMARCHES ET CONSEILS À SUIVRE. COMPTEZ SUR NOUS : L'ÉQUIPE CNE RESTE À VOS CÔTÉS.

VOUS BÉNÉFICIEZ BIENTÔT DE VOTRE PENSION ?

Pour toute question sur votre pension, tournez-vous vers la fiche « Bientôt pensionné·e ? ». Renseignez-vous également auprès de l'équipe CNE de votre entreprise.

QUELLES DÉMARCHES EFFECTUER POUR TRAVAILLER ?

En principe, si vous êtes pensionné·e et que vous voulez continuer ou reprendre un travail salarié, vous ne devez réaliser aucune formalité. Par exception, vous devez effectuer une déclaration préalable au Service fédéral des Pensions (SFP, ex-ONP) dans trois cas : si vous attendez le tout premier paiement de votre pension, si vous exercez une activité scientifique ou artistique, ou si vous travaillez à l'étranger. La déclaration doit être faite dans un timing précis mais relativement large : avant le début de l'activité, dans les 30 jours du début de l'activité, ou dans les 30 jours suivant l'octroi de la pension. Votre employeur ne doit effectuer aucune déclaration particulière.

QUEL EST L'IMPACT DE VOS REVENUS PROFESSIONNELS SUR VOTRE PENSION ?

Lorsque vous bénéficiez d'une pension de retraite, si vous avez au moins 66 ans (65 ans si vous êtes né·e avant 1960) ou si vous justifiez au moins 45 années de carrière, vous pouvez cumuler sans limite votre salaire avec votre pension de retraite. En revanche, le cumul est limité si vous avez moins de 66 ans (65 ans si vous êtes né·e avant 1960) et si vous ne justifiez pas 45 années de carrière : en 2026, la limite est fixée à 10.432€ bruts par an. Si vous dépassez la limite, le montant de votre pension sera réduit proportionnellement. Si vous dépassez de 100% ou plus, votre pension est ainsi entièrement suspendue. Attention : les sommes indûment payées par le SFP seront recouvrées, donc si vous pensez dépasser la limite, informez-en le SFP.

VOTRE AFFILIATION CONTINUE DE VOUS PROTÉGER

Les personnes pensionnées bénéficient d'une réduction de cotisations et restent entièrement couvertes par nos services (information, conseils, défense juridique en cas de conflit avec le SFP, etc.). Si vos revenus sont élevés au point de voir votre pension suspendue, vous restez au statut de travailleur·euse et payez les cotisations ordinaires.

Envie de vous investir dans la défense des pensionné·es ? Rejoignez la CSC Seniors, notre mouvement des travailleur·euses (pré)pensionné·es (www.lacsc.be) !

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.
Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.
Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Mise à jour : Juillet 2026



Bientôt pensionné·e ? La CNE vous accompagne

VOTRE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE TOUCHE À SA FIN ? TOUT D'ABORD, NOUS TENONS À VOUS REMERCIER, EN TANT QU'AFFILIÉ·E, POUR LA CONFIANCE QUE VOUS NOUS AVEZ ACCORDÉE JUSQU'ICI. VOUS DEVEZ PROBABLEMENT VOUS POSER DES QUESTIONS SUR VOS DROITS ET VOS OBLIGATIONS, LES DÉMARCHES À EFFECTUER, LES CONSEILS À SUIVRE POUR PROFITER DE VOTRE RETRAITE BIEN MÉRITÉE. L'ÉQUIPE CNE RESTE À VOS COTÉS.

À QUEL AGE POUVEZ-VOUS PRENDRE VOTRE PENSION ?

En Belgique, l'âge légal de la pension était fixé à 65 ans. En 2014, Le Gouvernement MR-NVA de Charles Michel a décidé de le relever à 66 ans pour les pensions qui prennent cours entre le 1^{er} février 2025 et le 1^{er} janvier 2030. A partir du 1^{er} février 2030, il sera de 67 ans.

Votre pension commence le 1^{er} jour du mois qui suit le mois de votre 66 ou 67^{ème} anniversaire. Dans certaines conditions, il est possible d'arrêter le travail plus tôt, en prenant une « pension anticipée ». Les conditions d'âge et de carrière pour obtenir une pension anticipée ont été durcies à plusieurs reprises. Renseignez-vous auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du Service fédéral des pensions (www.sfpf.fgov.be).



L'Arizona du MR et des Engagés a durci, à partir du 1^{er} janvier 2027, les conditions pour accéder à la pension anticipée. Pire : il a instauré un malus (-5% par année d'anticipation) pour les personnes qui prennent une pension anticipée (sauf si certaines conditions de carrière sont réunies) ! C'est une attaque de plus contre les travailleur·euses et les fins de carrière dignes. Plus que jamais, il faut organiser la riposte pour renverser le rapport de force et imposer des vraies mesures de fin de carrière, justes et accessibles pour tous·tes ! Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : cliquez [ici](#) ou scannez ce QR-Code



QUELLES DÉMARCHES EFFECTUER ?

Si vous souhaitez bénéficier d'une pension de retraite, vous devez mettre fin à vos activités professionnelles. Vous pouvez démissionner (voir la fiche « Vous démissionnez ? La CNE vous accompagne »), demander à votre employeur de vous licencier (voir la fiche « Vous êtes licencié·e ? La CNE vous accompagne ») ou rompre votre contrat de commun accord. Pour recevoir votre pension mensuelle, vous n'avez rien à faire si vous prenez votre pension à l'âge légal (66 ou 67 ans) : c'est le SFP qui vous envoie une lettre reprenant le calcul de votre pension. Vous n'avez plus qu'à vérifier les données de ce calcul. En cas de doute, vous pouvez contacter l'INAS (www.patronatoinas.be/sieges/) qui offre ce service à tous·tes les affilié·es CSC. Si vous prenez votre pension avant ou après l'âge légal, ou que vous résidez à l'étranger, vous devez introduire une demande à la commune, au bureau régional du SFP ou en ligne (www.demandepension.be), entre un an et un mois avant votre départ à la pension. Nous vous conseillons de le faire quelques mois à l'avance, afin d'être payé·e dès la fin de votre carrière professionnelle.

QUEL SERA LE MONTANT DE VOTRE PENSION ?

Le SFP calcule le montant de votre pension sur base de la durée de votre carrière et des revenus de chaque année de votre carrière. En cas de doute, vous pouvez également contacter l'INAS (www.patronatoinas.be/sieges/), qui renseigne gratuitement les affilié·es de la CSC.



L'Arizona du MR et des Engagés a diminué le montant de la pension non seulement pour celles et ceux qui partent en pension anticipée (malus), mais aussi pour les travailleur·euses ayant connu trop de périodes assimilées, comme le chômage ou le crédit-temps fin de carrière. Refusons une pension au rabais ! Organisons la résistance et imposons une pension digne, basée sur la solidarité, pour toutes et tous.

VOTRE AFFILIATION CONTINUE DE VOUS PROTÉGER

Une fois pensionné·e, vous bénéficiez d'une réduction de cotisations pour votre affiliation à la CNE et restez entièrement couvert·e par nos services (information, conseils personnalisés, défense juridique en cas de conflit avec le SFP, etc.).

Envie de vous investir dans la défense des pensionné·es ? Rejoignez la CSC Seniors, notre mouvement des travailleur·euses (pré)pensionné·es (www.lacsc.be) !

Les travailleur·euses ont dû lutter longtemps pour obtenir une garantie de revenus pour leurs vieux jours. Jusqu'en 1900, il n'existe aucun système généralisé de pension.

Les travailleur·euses sont appelé·es à cotiser personnellement pour leur pension. Comme les salaires sont trop bas pour pouvoir mettre de l'argent de côté, les personnes trop âgées pour travailler ne peuvent compter que sur leur famille ou la charité.

Après la Première Guerre mondiale, la classe dominante craint une contagion de la révolution russe d'octobre 1917. Les organisations ouvrières réalisent une percée inédite. Le rapport de force a évolué : il devient plus équilibré entre travailleur·euses et patronat. En 1924 (pour les ouvrier·ères) et en 1925 (pour les employé·es) est promulguée l'assurance pension obligatoire. Il s'agit d'une pension par capitalisation individuelle : les cotisations payées par chaque travailleur·euse et par son employeur ainsi que la contribution de l'État servent à financer une pension individuelle. L'âge de la pension est fixé à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes. Ce régime, bien qu'imparfait, est une victoire pour les travailleur·euses : il est désormais possible de maintenir son existence lorsque l'on n'est plus capable de travailler.

En 1944, les représentants des organisations patronales et syndicales concluent le Pacte social dans le but de relancer l'économie du pays lorsque la guerre sera finie. Le système des pensions passe progressivement du principe de la capitalisation à celui de la répartition. Les cotisations actuelles des salarié·es sont réparties pour financer les pensions d'aujourd'hui. Basé sur la solidarité, le système de la répartition permet une plus grande sécurité financière et une meilleure adéquation entre le niveau de vie et le montant de la pension.

Depuis la fin des années 1980, l'idée néo-libérale selon laquelle il faudrait craindre un choc démographique, qui entraînerait un déséquilibre entre les actif·ves (trop peu de travailleur·euses) et inactif·ves (trop de pensionné·es), a fondé les réformes successives qui ont réduit le montant des pensions et reculé l'âge de la retraite. Derrière les différentes manières de financer les pensions se cachent en réalité des enjeux idéologiques : une répartition équitable des revenus et une économie qui investit dans l'avenir et dans la transition juste *versus* des revenus indécents pour une minorité de privilégié·es.

LE SAVIEZ-VOUS ?



Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Contrat à durée déterminée ? La CNE vous accompagne

ON VOUS PROPOSE UN CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE OU VOUS L'AVEZ DÉJÀ SIGNÉ ? QUELS SONT VOS DROITS ET OBLIGATIONS ? POUR TIRER LE MEILLEUR DE VOTRE CDD, SUIVEZ LES CONSEILS DE LA CNE !

UN CONTRAT ÉCRIT

Comme son nom l'indique, le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période limitée. Le CDD doit être établi par écrit (papier ou électronique avec signature sécurisée) et signé au plus tard au moment de votre entrée en service. Ce contrat mentionne la date à laquelle il commence et celle à laquelle il prend fin. A défaut, le contrat est automatiquement considéré comme étant à durée indéterminée.

CONTRATS SUCCESSIFS

En principe, l'employeur ne peut pas vous engager dans le cadre de plusieurs CDD qui se suivent. Il doit vous proposer un contrat à durée indéterminée (CDI). La loi permet toutefois quatre exceptions :

- Vous pouvez conclure jusqu'à 4 CDD successifs, à condition que chacun d'entre eux dure au moins 3 mois et que la durée totale ne dépasse pas 2 ans.
- Vous pouvez conclure plusieurs CDD successifs, à condition que chacun d'entre eux dure au moins 6 mois et que la durée totale ne dépasse pas 3 ans, et ce moyennant l'accord préalable du Contrôle de lois sociales.
- Vous pouvez conclure des CDD successifs sans limite, si vous en faites vous-même la demande, pour des raisons personnelles ou autres.
- Vous pouvez conclure des CDD successifs si l'employeur peut démontrer que cela est justifié par des motifs légitimes (par exemple, pour plusieurs dates de spectacle, pour un projet lié à une subvention temporaire dont on ne sait pas prévoir si elle sera reconduite)

VOUS OBTENEZ UN CDI ?

Si vous obtenez un CDI dans la même entreprise, votre ancienneté sous CDD doit être prise en compte pour le calcul de votre salaire et d'autres droits (préavis, congés, primes...).

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les travailleur·euses sous CDD ne peuvent pas être traité·es moins favorablement parce qu'ils travaillent à durée déterminée, sauf si des raisons objectives justifient ces différences de traitement.

RUPTURE DU CONTRAT

Sauf en cas de faute grave, l'employeur ou la·le travailleur·euse qui rompt le contrat avant la date prévue doit payer une indemnité équivalente au salaire dû pour la durée restante, plafonnée au double de l'indemnité qui aurait été due s'il s'agissait d'un CDI. Par dérogation et pour le 1^{er} CDD uniquement : si la rupture a lieu durant la première moitié du CDD (avec un maximum de 6 mois), un préavis de licenciement ou de démission peut être presté (au lieu de l'indemnité).

INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Pour les CDD de moins de 3 mois, et après l'expiration de la période durant laquelle un préavis est possible (c'est-à-dire pendant la première moitié du CDD), l'employeur peut rompre le contrat après 7 jours d'incapacité de travail ininterrompus, et ce sans indemnité.

Pour les CDD de 3 mois et plus, l'employeur peut rompre le contrat après 6 mois d'incapacité de travail, moyennant une indemnité équivalente au salaire dû pour la durée restante, plafonnée à 3 mois de salaire et diminuée du salaire garanti éventuel déjà payé.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Contrat de remplacement ? La CNE vous accompagne !

ON VOUS PROPOSE UN CONTRAT DE REMPLACEMENT OU VOUS L'AVEZ DÉJÀ SIGNÉ ? QUELS SONT VOS DROITS ET OBLIGATIONS ? POUR TIRER LE MEILLEUR DE VOTRE CONTRAT, SUIVEZ LES CONSEILS DE LA CNE !

UN CONTRAT ÉCRIT

Comme son nom l'indique, un contrat de remplacement est conclu pour remplacer un·e ou plusieurs travailleur·euses absent·es au travail, quel qu'en soit le motif (sauf chômage temporaire, grève ou lock-out). Le ou les travailleur·euses remplacé·es doivent avoir suspendu complètement leurs prestations ou être passé·es à temps partiel dans le cadre d'un crédit-temps/d'un congé thématique ou d'un temps partiel médical (reprise partielle du travail avec l'accord du médecin conseil de la mutuelle). Par ailleurs, le contrat doit être établi par écrit (papier ou électronique avec signature sécurisée) au plus tard au moment de votre entrée en service et préciser : la durée de l'engagement (à durée déterminée ou indéterminée), le ou les motifs de remplacement, le nom du ou des travailleur·euses remplacé·es. À défaut d'écrit reprenant ces mentions obligatoires, le contrat est automatiquement considéré comme un contrat à durée indéterminée.

DURÉE ET CONTRATS SUCCESSIFS

La durée du contrat de remplacement est limitée à 2 ans. En cas de contrats de remplacement successifs, la durée totale est également limitée à 2 ans. Si la période de 2 ans est dépassée, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent. Une seule exception : le contrat de remplacement peut durer plus de 2 ans s'il a été conclu pour remplacer un·e travailleur·euse en crédit-temps ou en congé thématique.

FIN DU CONTRAT

L'employeur peut prévoir, dans le contrat de remplacement, qu'en cas de retour du ou des travailleur·euses remplacé·es, le contrat de remplacement prendra fin moyennant un préavis réduit, voire une absence de préavis. Si rien n'est précisé dans le contrat de remplacement concernant la fin du contrat, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent (préavis ou indemnité).

VOUS OBTENEZ UN AUTRE CONTRAT ?

L'employeur qui souhaite vous garder dans l'entreprise après le contrat de remplacement peut vous proposer un CDD, uniquement si le remplacement a duré moins de 2 ans. Si le remplacement a duré 2 ans ou plus, il ne peut vous proposer qu'un CDI. Par ailleurs, votre ancienneté sous contrat de remplacement doit être prise en compte pour le calcul de votre salaire et autres droits (préavis, congés, primes...).

Envie de suivre une formation ? La CNE vous accompagne !

PARCE QU'ON APPREND À TOUT AGE ET QUE LE MONDE DU TRAVAIL ÉVOLUE CONTINUUELLEMENT, LES ORGANISATIONS SYNDICALES ONT OBTENU L'OPPORTUNITÉ POUR LES TRAVAILLEUR-EUSES DE SE FORMER TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE. VOUS AVEZ UN EMPLOI ET SOUHAITEZ SUIVRE UNE FORMATION ? VOICI LES POSSIBILITÉS QUI S'OFFRENT À VOUS.

LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

Certaines formations, comme l'enseignement de promotion sociale, les cours universitaires ou de l'enseignement supérieur en horaires décalés, sont couvertes par le congé-éducation payé (CEP). Le congé-éducation s'applique à tous·tes les travailleur·euses du secteur privé occupé·es à temps plein ; à min. 80% ; à min. 50% en horaire fixe (uniquement pour des formations professionnelles suivies pendant les heures normales de travail) ; à min. 33% en horaire variable ; ou à min. 25% si vous travaillez à Bruxelles. L'objectif du congé-éducation payé est de permettre de suivre une formation en octroyant du temps pour suivre les cours, étudier, réaliser des travaux, effectuer un stage ou présenter des examens. Grâce au congé-éducation payé, vous pouvez vous absenter de votre travail pendant un certain nombre d'heures, tout en maintenant votre rémunération normale (plafonnée si elle dépasse 3.714€ bruts (du 1^{er} septembre 2025 au 31 août 2026), même si rien n'interdit à l'employeur de vous payer au-delà du plafond). Les employeurs, de leur côté, peuvent obtenir le remboursement total ou partiel des rémunérations dues pour ces heures de formation auprès de l'administration publique compétente. Pour connaître toutes les modalités du CEP, consultez l'équipe CNE de votre entreprise, le secrétariat CNE de votre région, ou notre site internet : <https://www.lacsc.be>.

Si votre lieu habituel de travail est situé en Flandre, les règles ont évolué. C'est le « congé de formation flamand » (Vlaams opleidingsverlof, VOV) qui s'applique. Renseignez-vous après de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région.

LE CRÉDIT-TEMPS FORMATION

Si vous avez une ancienneté de deux ans au moins, vous pouvez également bénéficier d'un crédit-temps formation pour une durée de maximum 36 mois, qui vous permet de vous absenter du travail tout en recevant des allocations versées par l'ONEM. Deux types de formations sont couvertes : les formations reconnues par les Communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an (ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre) et les formations prodiguées dans un centre d'éducation de base ou axées sur l'obtention d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire, comptant au moins 300 heures par an (100 par trimestre). Pour connaître toutes les modalités du crédit-temps formation, consultez l'équipe CNE de votre entreprise, le secrétariat CNE de votre région, ou notre site <https://www.lacsc.be>.

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Depuis 2023, dans toutes les entreprises d'au moins 10 travailleur·euses, chaque travailleur·euse dispose d'un droit individuel à la formation. Si l'entreprise compte entre 10 et 19 travailleur·euses, vous avez droit à minimum 1 jour de formation par an si vous avez été occupé·e à temps plein durant toute l'année. Si l'entreprise compte 20 travailleur·euses ou plus, vous avez droit à minimum 5 jours de formation par an si vous avez été occupé·e à temps plein durant toute l'année. Attention, une convention collective de travail sectorielle peut réduire ce nombre à minimum 2 jours. Les jours de formation non épuisés à la fin de l'année sont transférés à l'année suivante. Le solde du crédit formation disponible est remis à zéro tous les 5 ans. Vous pouvez suivre la formation pendant votre horaire de travail ou en dehors de cet horaire avec paiement de la rémunération normale, sans sursalaire.

Par ailleurs, chaque employeur comptant au moins 20 travailleur·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 travailleur·euses. Ce plan de formation liste

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



les formations proposées et explique de quelle manière elles contribuent à l'investissement dans l'effort global pour la formation. Vous devez être informé-e par l'employeur au moins une fois par an, et par écrit, sur le nombre de jours de formation auxquels vous avez droit.



L'Arizona du MR et des Engagés a prévu de réduire le droit individuel à la formation, en le « collectivisant » et en excluant les étudiant·es et les flexi-jobistes. Il a supprimé le Federal Learning Account, qui devait permettre aux travailleur·euses de consulter leur solde de formation.. Face à toutes les attaques de l'Arizona contre la classe travailleuse, il est plus que jamais nécessaire de s'organiser, lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire. Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : cliquez [ici](#) ou scannez ce QR-Code



LE SAVIEZ-VOUS ?



Le Congé Éducation Payé (CEP) n'est pas un avantage accordé par les employeurs : c'est une conquête sociale !

Pendant longtemps, se former était un privilège réservé à celles et ceux qui en avaient les moyens. Grâce aux revendications syndicales et aux luttes pour l'émancipation des travailleurs-euses, un droit spécifique à la formation est progressivement mis en place à partir des années 1960. Sa forme actuelle est consacrée en **1985**.

Le CEP permet aux travailleurs-euses du secteur privé de suivre une formation agréée tout en conservant leur rémunération. Fait remarquable : la formation ne doit pas nécessairement avoir un lien avec le métier exercé. C'est une reconnaissance que les travailleurs-euses ont droit à une formation pour leur développement personnel, social, culturel ou syndical, et pas seulement pour répondre aux besoins du marché du travail.

Ce droit est aujourd'hui menacé. Il a déjà subi plusieurs restrictions depuis 2015 et fait encore l'objet d'attaques politiques. Pour les syndicats, chacun-e devrait pouvoir accéder à la formation tout au long de sa vie, quel que soit son temps de travail ou son statut.

Temps partiel involontaire ? La CNE vous accompagne !

DANS CERTAINS SECTEURS, IL EST TRÈS DIFFICILE, VOIRE IMPOSSIBLE, D'OBTENIR UN CONTRAT À TEMPS PLEIN. ON PARLE ALORS DE TEMPS PARTIEL « INVOLONTAIRE ». SI C'EST VOTRE CAS, VOICI LES RÈGLES À CONNAÎTRE ET LES PIÈGES À ÉVITER... POUR TIRER LE MEILLEUR DE VOTRE CONTRAT, SUIVEZ LES CONSEILS DE LA CNE !

CONTRAT

Votre contrat de travail est dit « à temps partiel » si la durée hebdomadaire de votre travail est inférieure à celle d'une personne occupée à temps plein dans votre entreprise. Le contrat de travail doit mentionner le régime de travail à temps partiel convenu, c'est-à-dire le nombre d'heures de travail par semaine. Ce nombre d'heures ne peut en principe pas être inférieur à un dixième d'un temps plein, ni compter des prestations de moins de 3 heures par jour. Le contrat de travail doit également mentionner l'horaire de travail (fixe ou variable). Si votre horaire est variable, votre employeur doit vous avertir de votre horaire au moins 7 jours à l'avance (certaines conventions d'entreprise et de secteur prévoient un délai plus long).



L'Arizona du MR et des Engagés a remplacé l'interdiction de faire travailler moins d'un tiers-temps par une interdiction de faire travailler moins d'un dixième-temps. Il ouvre ainsi la porte aux contrats ultra-précaires de quelques heures par mois. L'Arizona veut aussi réduire à 5 jours ouvrables (au lieu de 7) le délai pour communiquer l'horaire de travail. Il s'agit d'une attaque directe contre la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Face à cette dégradation des conditions de travail au seul profit des employeurs, il est plus que jamais nécessaire d'organiser la riposte pour renverser le rapport de force et imposer des emplois stables, des horaires prévisibles et le droit de vivre dignement de son travail ! Mais pour ça, il faut s'organiser, lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire. Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : cliquez [ici](#) ou scannez ce QR-Code



PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ

Un-e travailleur-euse à temps partiel bénéficie d'une rémunération proportionnelle à celle d'un-e travailleur-euse à temps plein. Ce principe de proportionnalité s'applique, en principe (sauf conventions contraires), à tous les éléments de la rémunération, y compris donc les avantages extra-légaux, comme le nombre de chèques-repas et d'éco-chèques, le montant de l'assurance-groupe ou de l'assurance hospitalisation, la voiture de société, etc.

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires sont les heures qui dépassent l'horaire de travail, sans toutefois dépasser la durée de travail pour un temps plein (habituellement, 38h). L'employeur ne peut pas les imposer : votre accord est indispensable. Ces heures sont payées à 100%. À partir d'un certain nombre d'heures complémentaires, la loi prévoit trois possibilités pour vous : un repos compensatoire, un sursalaire ou une révision du contrat. N'hésitez pas à consulter l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat de votre région pour en savoir plus.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

POSTES VACANTS

La loi vous permet d'obtenir plus d'heures de travail en étant prioritaire pour bénéficier d'un emploi vacant ou d'heures complémentaires qui se libèrent dans l'entreprise. Pour cela, vous devez introduire une demande écrite à votre employeur. N'hésitez pas à consulter l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat de votre région pour en savoir plus.

ATTENTION À MAINTENIR VOS DROITS EN SÉCURITÉ SOCIALE

Si vous acceptez un travail à temps partiel pour échapper au chômage, n'oubliez pas de demander le « maintien de vos droits » auprès de l'ONEM, dans les 2 mois qui suivent l'entrée en service (formulaire C131A). Cette démarche est indispensable pour bénéficier des allocations de chômage complètes si par la suite vous perdez votre emploi à temps partiel ou devenez chômeur·euse temporaire. Via le même formulaire, vous pouvez également demander, sous certaines conditions, une allocation de garantie de revenu (AGR) pour compléter votre revenu à temps partiel. Sachez que dans ce cas, vous êtes soumis·e, à cause d'une décision du gouvernement Michel, au contrôle des chômeur·euses et donc tenu·e de prouver la recherche active d'un deuxième emploi à temps partiel ou d'un emploi à temps plein.

EN SAVOIR PLUS

Consultez notre brochure complète « Travailler à temps partiel, les règles à connaître, les pièges à éviter » auprès de votre équipe CNE ou sur www.lacsc.be/cne ou en scannant le QR Code suivant :



Vous êtes victime de stress, de harcèlement ou de violence au travail ?

La CNE vous accompagne

VOUS SOUFFREZ DE STRESS OU VOUS ÊTES EN BURN-OUT À CAUSE DU TRAVAIL ? VOUS SUBISSEZ DU HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL, OU DE LA VIOLENCE, DURANT VOTRE TEMPS DE TRAVAIL ? LA LOI PROTÈGE LES TRAVAILLEUR·EUSES CONTRE CE QU'ELLE NOMME « LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ». LA CNE VOUS AIDE À COMPRENDRE LES MÉCANISMES ET LES SOLUTIONS ET RECOURS ENVISAGEABLES.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Il existe 5 catégories de risques psychosociaux en droit du travail belge :

- Le **stress** : un état négatif résultant d'une charge de travail trop élevée.
- Le **burn-out** : un état d'épuisement professionnel et de démotivation, résultant souvent d'un stress permanent.
- Le **harcèlement moral** : une suite de comportements abusifs qui portent atteinte à l'intégrité et à la dignité ou rendent l'environnement de travail intimidant ou offensant.
- Le **harcèlement sexuel** : un cas de harcèlement moral qui a une connotation sexuelle et qui ne nécessite qu'un seul comportement pour être punissable.
- La **violence au travail** : toute situation où un·e travailleur·euse est menacé·e ou agressé·e psychologiquement ou physiquement au travail.

Ces situations peuvent être liées (ex : le stress amène le burn-out, le harcèlement cause du stress).

L'IMPORTANCE DES PREUVES

Si vous pensez être victime d'un risque psychosocial, il est important de conserver un maximum d'éléments objectifs. Nous vous conseillons de tenir un journal des événements qui reprend les dates, heures, lieux, circonstances et témoins des faits. Même si certains faits vous semblent anodins, leur répétition peut être importante pour démontrer l'existence d'un harcèlement ou d'une autre situation problématique. S'il existe des écrits (courriels, SMS, messages, publications sur les réseaux sociaux ou tout autre document pertinent), il est primordial de les conserver.

Par ailleurs, ne restez jamais seul·e face à une telle situation : signalez-la rapidement à un·e délégué·e syndical·e ou à une personne de confiance.

LES ACTEUR·RICES QUI PEUVENT VOUS AIDER

Il est vivement conseillé de s'adresser à un·e membre du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou à un·e délégué·e syndical·e. Cette personne pourra vous informer sur vos droits et vous aiguiller vers les personnes adéquates, comme la·le conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux (CPAP) ou la personne de confiance.

La·le conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux (CPAP) est un·e conseiller·ère en prévention, à l'instar du médecin du travail, qui est spécialisé·e dans le domaine des risques psychosociaux. Chaque employeur doit disposer d'un·e CPAP, au sein du service interne ou via un service externe de prévention et de protection au travail. Ses coordonnées figurent dans le règlement de travail ou peuvent être trouvées sur <https://www.seed-connect.be/fr/home>.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

La désignation d'une personne de confiance est obligatoire dans les entreprises de plus de 49 travailleur·euses. Dans les entreprises de moins de 50 travailleur·euses, elle est facultative, sauf si les délégué·es du personnel l'exigent. La personne de confiance est généralement un·e membre du personnel qui a suivi une formation spécifique pour accueillir les victimes d'un risque psychosocial. Elle vous écoute, vous informe et peut intervenir ou tenter une conciliation auprès d'autres personnes.

PROCÉDURES INTERNE ET EXTERNE

Si vous subissez un risque psychosocial, vous pouvez recourir à la **procédure interne** à l'entreprise auprès, à votre choix, de la personne de confiance ou du·de la conseiller·ère en prévention aspects psychosociaux (CPAP). La personne de confiance ou la·le CPAP vous entend dans un délai de 10 jours et vous informe sur les possibilités d'intervention. Il existe deux interventions possibles : la voie informelle et la voie formelle.

L'intervention informelle consiste à rechercher une solution de manière informelle au moyen d'entretiens, d'interventions auprès d'une autre personne de l'entreprise ou de tentatives de conciliation.

L'intervention formelle est analysée par la·le CPAP, qui la classe en fonction de son caractère collectif ou individuel. La demande a un caractère collectif lorsque d'autres travailleur·euses peuvent aussi subir un dommage découlant de la problématique et que cela concerne davantage un problème organisationnel qu'individuel. L'employeur doit examiner la situation et prendre les mesures collectives nécessaires pour la résoudre. En pratique, les réponses apportées ne sont pas toujours suffisantes. Il est donc utile de rester en contact avec la délégation syndicale ou le CPPT afin de vérifier que des mesures efficaces sont réellement mises en place.

La demande a un caractère individuel lorsque la problématique concerne principalement la·le demandeur·euse, sans impliquer d'autres travailleur·euses. Les demandes relatives à des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sont automatiquement considérées comme individuelles. Le·la CPAP examine la situation et rédige un avis à l'attention de l'employeur contenant des propositions de mesures.

Si la problématique n'est pas solutionnée, par exemple parce que l'employeur n'a pas pris de mesures ou a pris des mesures inappropriées, vous pouvez recourir à la **procédure externe**. Il s'agira de vous adresser à l'inspection du Contrôle du Bien-Être au travail. L'inspection contrôle si l'employeur a appliqué la procédure interne correctement et examine s'il a pris les mesures appropriées. Elle peut lui imposer des mesures. L'action en justice ne pourrait être envisagée qu'ensuite, en cas d'échec de l'intervention du Contrôle du Bien-Être au travail.

PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Les personnes qui ont introduit une demande d'intervention **formelle** pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou qui ont déposé une plainte à l'inspection du Contrôle du Bien-être au travail parce que l'employeur ne respecte pas ses obligations légales en matière de risques psychosociaux sont protégées contre les risques de représailles pendant une période de 12 mois.

Vous avez des frais de déplacement ?

La CNE vous accompagne

VOUS UTILISEZ VOTRE VÉHICULE OU LES TRANSPORTS EN COMMUN POUR VOS TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL ? VOUS EFFECTUEZ DES TRAJETS POUR VOTRE EMPLOYEUR DURANT VOTRE TEMPS DE TRAVAIL ? VOTRE EMPLOYEUR DOIT INTERVENIR DANS VOS FRAIS.

TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

Si vous empruntez les transports publics pour vous rendre au travail, votre employeur doit intervenir dans vos frais de déplacement. En revanche, si vous effectuez les trajets domicile-travail avec votre véhicule personnel, il n'existe pas de minimum légal : l'intervention de l'employeur dépendra des règles de votre secteur ou de votre entreprise.

- **TRAIN (SNCB)**

Votre employeur doit prendre en charge un certain pourcentage du coût total de votre abonnement (mensuel, trimestriel, annuel ou flexible). Le montant exact de l'intervention dépend du nombre de kilomètres entre la gare de départ et la gare d'arrivée. Il est repris dans une [grille](#) adoptée paritairement. Il est également possible de pratiquer le « tiers-payant ». Dans ce cas, votre employeur paie 80% du coût de votre abonnement directement à la SNCB et les 20% restant sont offerts par l'Etat (via la SNCB). Le système est obligatoire dans certains (rares) secteurs et facultatif dans d'autres.

- **METRO, TRAM, BUS (TEC, STIB, DE LIJN)**

Si le prix de l'abonnement est proportionnel à la distance parcourue (ex. : TEC/De Lijn), l'intervention de votre employeur correspondra au montant qu'il devrait payer s'il s'agissait d'un abonnement de train pour une distance identique (distance entre l'arrêt de départ et l'arrêt final). Cette intervention est plafonnée à 75% du prix réel de l'abonnement.

Si le prix de l'abonnement est forfaitaire (ex. : STIB), votre employeur doit vous en rembourser 71,8%, avec un plafond de 45€ par mois. Il est également possible d'avoir des remboursements pour des transports combinés train-métro-tram-bus.

- **VÉHICULE PRIVÉ**

Rien n'est prévu au niveau national concernant les trajets domicile-travail avec une voiture privée. Cependant, dans la plupart des commissions paritaires et des entreprises, les syndicats ont obtenu une prise en charge partielle pour ces frais de transport individuel. N'hésitez donc pas à consulter l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE de votre région pour savoir ce qu'il existe dans votre secteur et entreprise.

- **VÉLO**

Votre employeur est obligé de vous octroyer une indemnité si vous vous rendez au travail à vélo. Cette indemnité est plafonnée à une distance de maximum 40 kilomètres par jour et correspond en principe à 0,30€ par kilomètre (montant 2026), sauf dispositions spécifiques applicables dans votre secteur ou entreprise.

DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Tous les trajets effectués pour des missions durant le temps de travail au moyen d'un véhicule privé doivent faire l'objet d'une indemnisation complète par votre employeur. Le montant habituel est celui applicable à la fonction publique, soit 0,4761€ par kilomètre parcouru (montant au 1^{er} juillet 2026), sauf dispositions contraires applicables dans votre secteur ou votre entreprise.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



Votre vie privée est menacée au travail ?

La CNE vous accompagne

VOTRE EMPLOYEUR REGARDE VOS EMAILS ? UNE CAMÉRA EST INSTALLÉE SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL ? VOS CONSULTATIONS SUR INTERNET SONT CONTROLÉES ? VOS DROITS FONDAMENTAUX DOIVENT ÊTRE RESPECTÉS DANS VOTRE ENTREPRISE, EN CE COMPRIS VOTRE DROIT AU RESPECT DE VOTRE VIE PRIVÉE. VOICI LES LIMITES IMPOSÉES À VOTRE EMPLOYEUR.

TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

En vertu du RGPD, votre employeur peut « traiter » (enregistrer, utiliser, mettre à disposition, etc.) vos données personnelles lorsque ce traitement est nécessaire pour l'exécution de votre contrat (ex : demander un certificat médical), pour remplir une obligation légale à laquelle l'employeur est soumis (ex. : enregistrer votre état civil pour calculer votre précompte professionnel), ou encore pour défendre un intérêt légitime. En dehors de ces hypothèses, il ne peut traiter vos données personnelles sans votre consentement. En principe, il ne peut utiliser vos données qu'à des fins déterminées, expressément décrites, justifiées et communiquées. Il ne peut pas recueillir plus de données que nécessaire. Vous pouvez exiger que vos données soient rectifiées ou effacées.

RÉSEAUX SOCIAUX

Tous vos échanges privés sont protégés et ne peuvent pas être contrôlés, quel que soit le moyen de communication (GSM professionnel, messagerie électronique, etc.). En revanche, tous les contenus que vous postez sur vos réseaux sociaux, même si votre employeur ne se trouve pas dans vos contacts, sont considérés comme des publications publiques. Vous en êtes donc responsable et votre employeur pourra vous reprocher leur contenu.

CONTRÔLE DES COMMUNICATIONS ÉLECTRONIQUES

Lorsque votre employeur vous fournit un ordinateur et/ou un GSM pour réaliser votre travail, il ne peut contrôler le contenu de vos communications. Il peut vérifier les données globales dans l'entreprise, mais pas les identifier personnellement. Pour pouvoir examiner spécifiquement vos échanges, il faut respecter trois conditions : viser un objectif légitime (finalité), ne récolter que les données nécessaires au contrôle (proportionnalité), et informer toutes les personnes concernées par le contrôle ainsi que les délégué-es du personnel (transparence).

CAMÉRA SUR LE LIEU DE TRAVAIL

A l'instar du contrôle des communications électroniques, l'installation d'une caméra sur votre lieu de travail doit respecter trois conditions : il faut un objectif légitime (finalité), ne filmer que le strict nécessaire pour répondre à l'objectif (proportionnalité) et informer l'ensemble des personnes concernées par la caméra ainsi que les délégué-es du personnel (transparence). Par ailleurs, si une caméra vous vise personnellement pour contrôler votre travail, elle ne peut pas vous filmer en continu mais doit filmer de manière temporaire.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Tout travail mérite salaire

La CNE vous accompagne

LA CONTREPARTIE DE VOTRE TRAVAIL EST VOTRE SALAIRE. SON MONTANT DÉPEND DE VOTRE SECTEUR ET/OU DE VOTRE ENTREPRISE. VOTRE RÉMUNÉRATION, AU SENS LARGE, PEUT CONTENIR DES ÉLÉMENTS RÉCURRENTS ET DES ÉLÉMENTS VARIABLES. LA CNE VOUS ACCOMPAGNE DANS CE DÉDALE DE RÉGLEMENTATIONS.

SALAIRE MINIMUM

Le RMMM (revenu minimum moyen mensuel garanti) est un revenu minimum qui doit avoir été atteint en moyenne sur une base annuelle. En d'autres termes, il faut vérifier à la fin de chaque année, si la somme des 12 rémunérations mensuelles dont vous avez bénéficié (augmentée le cas échéant de la prime de fin d'année et des autres avantages auxquels vous avez droit à charge de l'employeur) est au moins égale à la somme de 12 fois le RMMM. Le montant du RMMM est de 2.233€ (montant au 1^{er} septembre 2026). Il existe d'autres montants pour les jeunes de moins de 18 ans ainsi que pour les jeunes sous contrat d'occupation d'étudiant.

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES SECTORIELLES

Dans la plupart des commissions paritaires, des conventions collectives de travail prévoient des échelles salariales minimales ainsi qu'une indexation obligatoire de ces rémunérations. Tous ces chiffres constituent toujours des minima au-dessus desquels toute CCT d'entreprise ou tout contrat individuel peut aller. Pour les employé·es, le salaire dépend généralement de la fonction occupée et de l'ancienneté. Pour plus d'informations sur les barèmes qui vous sont applicables, renseignez-vous auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région.

CONGÉS PAYÉS

Pour les jours de vacances, les organisations syndicales ont obtenu un double salaire : le maintien de votre salaire ordinaire pendant les jours de congé (« simple pécule ») et une prime pour vous permettre de profiter de ces loisirs (« double pécule »). Le double pécule correspond à 92% de votre rémunération mensuelle brute (éventuellement proratisée en fonction du nombre de mois prestés ou assimilés durant l'année précédente). Votre double pécule doit être versé, en principe, dans le courant du mois où vous prenez votre plus longue période de vacances sur l'année. En pratique, les secrétariats sociaux les paient souvent pour tout le monde en mai ou en juin.

AVANTAGES ET PRIMES

En plus du salaire en espèces, il est aussi possible que vous bénéficiiez d'avantages en nature (GSM, voiture de société, etc.), d'avantages en argent (chèques-repas, éco-chèques, budget mobilité, etc.) ainsi que de primes fixes ou variables. Pour plus de détails sur vos avantages, renseignez-vous auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région.

MODALITÉS DE PAIEMENT

Votre salaire doit être payé en euros (si vous travaillez à l'étranger, vous avez le choix entre l'euro et la monnaie du pays). Votre salaire doit être versé en monnaie scripturale, c'est-à-dire que votre rémunération doit être virée sur le compte bancaire de votre choix. Le paiement de votre rémunération doit être effectué pour le 4^{ème} jour ouvrable suivant la période pour laquelle la rémunération est due (une CCT ou le règlement de travail peuvent prévoir un autre délai). Votre employeur ne peut pas restreindre votre liberté de disposer de votre rémunération à votre gré.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.
Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.
Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Mise à jour : Juillet 2026





Vous faites des heures supplémentaires ? La CNE vous accompagne

VOUS TRAVAILLEZ BEAUCOUP ? VOUS VOUS DEMANDEZ SI VOUS DÉPASSEZ LES LIMITES DE TRAVAIL PAR JOUR ET PAR SEMAINE ? VOUS NE RÉCUPÉREZ PAS TOUTES LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUE VOUS PRESTEZ ? DE NOMBREUSES BALISES EXISTENT MAIS SONT SOUVENT MÉCONNUES ET PEU RESPECTÉES. LA CNE VOUS GUIDE DANS LE LABYRINTHE DES RÈGLES DU TEMPS DE TRAVAIL.

ÊTES-VOUS CONCERNÉ·E ?

Les règles relatives au temps de travail s'appliquent aux ouvrier·ères, aux employé·es et aux cadres. Par contre, elles ne s'appliquent pas aux représentant·es de commerce ni au personnel de direction et de confiance. Votre statut se trouve dans votre contrat de travail.

DURÉE DU TRAVAIL

Vous pouvez être à la disposition de votre employeur jusqu'à 8h par jour et 38h par semaine. La limite journalière est portée à 9h si vous travaillez au maximum 5,5 jours par semaine. Une convention collective, le règlement de travail ou votre contrat peut toujours réduire votre temps de travail en-deçà des maxima légaux.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans certaines situations (ex : travail en équipes successives, travaux exécutés en vue de faire face à un accident survenu ou imminent), la limite journalière est portée à 11h et la limite hebdomadaire à 50h. Il est alors possible que vous prestiez des heures supplémentaires. Le recours aux heures supplémentaires est encadré par la loi : votre employeur ne peut pas vous en imposer comme il l'entend. Le dépassement de ces limites implique, pour chaque heure supplémentaire, l'octroi d'un repos compensatoire et le paiement d'un sursalaire équivalent à 50% de votre rémunération horaire (100% s'il s'agissait d'un dimanche ou d'un jour férié). Dans certains régimes de travail, la limite hebdomadaire de 38h peut être dépassée tant que vous travaillez 38h par semaine en moyenne. Vous pouvez donc être occupé·e plus de 38h une semaine si vous travaillez moins de 38h une autre semaine (ex : 40h une semaine et 36h la semaine suivante). Cette moyenne de 38h est à respecter sur une période de référence de maximum 1 an. Pour plus d'informations sur le régime qui vous est applicable, renseignez-vous auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région.



L'Arizona du MR et des Engagés a introduit la possibilité de faire 360 heures supplémentaires « volontaires » par an (au lieu de 100h actuellement). Il s'agit d'un allongement déguisé du temps de travail, puisque cela correspond à 47 jours de travail en plus, soit presque 10 semaines. Derrière le caractère « volontaire » de ces heures supplémentaires se cachent souvent des pressions exercées par l'employeur. En plus de diminuer la protection des travailleur·euses, cette mesure favorise la fatigue et l'épuisement professionnel et empêche de répartir le travail disponible entre tous les travailleur·euses. Face à toutes les attaques de l'Arizona contre la classe travailleuse, il est plus que jamais nécessaire d'organiser la riposte pour renverser le rapport de force et imposer des vraies mesures de protection contre le travail qui épuise et rend malade ! Mais pour ça, il faut s'organiser, lutter et défendre ensemble une société plus juste et solidaire. Pour en savoir plus et rejoindre la lutte : cliquez [ici](https://ici.be) ou scannez ce QR-Code

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be



CALCUL DU SURSALAIRE

Lorsque vous êtes payé-e au mois, votre salaire horaire est obtenu en multipliant par trois votre rémunération (brut + avantages fixes et variables) puis en divisant ce résultat par treize et enfin en divisant le total par le nombre d'heures à prester selon votre contrat. Le sursalaire pour heure supplémentaire ne peut pas être remplacé par d'autres avantages.

AUTRES LIMITES

La durée minimale journalière de travail est de 3h, sauf exceptions. Entre deux jours de travail, vous bénéficiez d'une période de repos continue d'au moins 11h. Le travail du dimanche et le travail du jour férié sont interdits, sauf exceptions. Aucun travail ne peut être presté en dehors du cadre-horaire repris dans le règlement de travail.



L'Arizona a supprimé l'obligation de faire figurer les horaires dans le règlement de travail.

Vous faites du télétravail ?

La CNE vous accompagne

VOUS TRAVAILLEZ UN OU PLUSIEURS JOURS PAR SEMAINE EN DEHORS DE VOTRE LIEU DE TRAVAIL HABITUEL ? VOUS AVEZ DES QUESTIONS SUR VOS HORAIRES, VOS FRAIS OU LE RESPECT DE VOTRE VIE PRIVÉE ? SUIVEZ LE GUIDE CNE POUR FAIRE LE POINT SUR VOS DROITS ET OBLIGATIONS EN TÉLÉTRAVAIL.

PRÉVOIR ET ENCADRER VOS DROITS ET OBLIGATIONS

Le télétravail doit être volontaire. Vous ne pouvez pas être contraint·e à faire du télétravail. Vous ne pouvez pas non plus contraindre votre employeur à vous accorder du télétravail. Si vous recourez au télétravail de manière occasionnelle (par exemple, pour attendre chez vous le passage du chauffagiste), ce télétravail doit faire l'objet d'un accord entre vous et votre employeur (l'accord peut être seulement oral). Si vous télétravaillez de manière structurelle (par exemple, un jour chaque semaine), ce télétravail doit faire l'objet d'un accord écrit entre vous et votre employeur (avec un avenant à votre contrat de travail). Dans tous les cas, le télétravail peut aussi être encadré par une convention collective de travail (CCT) d'entreprise ou par le règlement de travail.

LE DROIT SOCIAL VOUS PROTÈGE EN TÉLÉTRAVAIL

Les télétravailleur·euses bénéficient des mêmes droits que les travailleur·euses comparables occupé·es dans les locaux de l'employeur. L'entreprise doit effectuer une analyse de la charge de travail et une analyse des risques liés aux conséquences psychosociales et ergonomiques/physiques (potentiellement néfastes, en fonction de divers facteurs) du télétravail, et ce au moins une fois par an. S'il vous arrive un accident, vous êtes couvert·e par l'assurance contre les accidents du travail. D'ailleurs, cette assurance vous couvre aussi sur le chemin du travail, notamment s'il vous arrive quelque chose lorsque vous amenez vos enfants à l'école avant de rentrer chez vous pour télétravailler.

ORGANISATION DE VOTRE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail peut s'effectuer chez vous ou dans tout autre lieu choisi par vous. Sauf convention contraire, vos horaires de travail sont identiques. Votre employeur ne peut pas profiter du télétravail pour accroître sa surveillance (par exemple, vous appeler toutes les demi-heures alors qu'il ne vous contacte que deux fois par jour lorsque vous êtes au bureau). Votre employeur ne peut pas non plus installer un logiciel espion sur votre ordinateur sans concertation, ou prendre connaissance du contenu de vos mails à votre insu. Un employeur peut contrôler collectivement les communications électroniques de son entreprise, mais pour voir vos communications en particulier, il doit respecter trois conditions : objectif légitime ; récolte uniquement des données nécessaires ; information des personnes concernées et des délégué·es syndicaux·ales. Pour plus de détails, voyez notre fiche réflexe « Votre vie privée est menacée au travail ? ».

FRAIS D'ÉQUIPEMENT ET D'ENTRETIEN

En cas de télétravail structurel, les frais d'équipement et d'entretien (ordinateur, internet, communication, etc.) sont à charge de votre employeur. Les modalités concrètes de cette intervention peuvent être précisées dans une CCT d'entreprise, dans votre règlement de travail ou dans votre contrat de travail. Le remboursement s'effectue soit sur la base de vos frais réels (avec des factures à l'appui et sans que les dépenses ne présentent un caractère luxueux) ou sur la base de forfaits (dont les montants sont déterminés par l'administration fiscale). Ces indemnités ne constituent pas de la rémunération et ne font pas l'objet de prélèvement fiscal ou social.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Vous souhaitez travailler en flexi-job ?

La CNE vous accompagne

VOUS SOUHAITEZ TRAVAILLER EN FLEXI-JOB ? QUE CE SOIT POUR FAIRE FACE À LA HAUSSE DES COÛTS DE LA VIE, COMPLÉTER UNE PENSION OU FINANCER UN PROJET, CELA SUPPOSE QUE VOS REVENUS ACTUELS SONT INSUFFISANTS. C'EST REGRETTABLE, ET C'EST LA RAISON POUR LAQUELLE ON SE BAT POUR AUGMENTER LES SALAIRES ET LES REVENUS DE REMPLACEMENT (PENSION, ETC.). SI VOUS DEVEZ TRAVAILLER EN FLEXI-JOB, VOUS AVEZ CERTAINS DROITS. PETIT GUIDE PRATIQUE.

FLEXI-QUOI ?

Le flexi-job est un emploi complémentaire exercé auprès d'un autre employeur, en plus d'un emploi principal ou d'une pension. Initialement réservé au secteur de l'Horeca en 2015 pour répondre à la demande des employeurs qui se plaignaient de ne pas trouver assez de personnel, le système a progressivement été étendu : Distribution (2018), Santé (2024). Depuis le 1^{er} juillet 2026, les flexi-jobs ont été étendus à tous les secteurs d'activité, sauf si le secteur décide de les exclure (« opt-out »). Les seules exceptions concernent les fonctions artistiques, artistiques-techniques et soutien artistique.

QUI PEUT TRAVAILLER EN FLEXI-JOB ?

Vous pouvez exercer un flexi-job si vous êtes pensionné-e ou si vous travaillez déjà au moins à 80 % chez un autre employeur. Si vous êtes un-e travailleur-euse (non-pensionné-e), deux conditions doivent être réunies : (1) ne pas avoir (eu) un contrat de travail classique chez l'employeur où le flexi-job sera exercé et (2) avoir été occupé au moins à 80 % chez un ou plusieurs autres employeurs au cours du 3^e trimestre précédant celui du flexi-job. Par exemple, si le flexi-job débute en septembre 2026, il faut avoir été occupé au moins à 80% entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre 2025.

DEUX CONTRATS

Un flexi-job implique toujours deux contrats : un contrat-cadre et un contrat de travail flexi-job.

Le **contrat-cadre** fixe les conditions de base de la future occupation en flexi-job. Il doit être conclu avant la première prestation en flexi-job. Il doit être constaté par écrit et contenir certaines mentions, notamment : la manière dont le contrat de travail flexi-job doit vous être proposé (oralement ou par écrit), le délai à respecter entre cette proposition et le début des prestations, une description succincte de la fonction, le salaire horaire de base.

Le **contrat de travail** flexi-job peut être conclu oralement ou par écrit. Il s'agit toujours d'un contrat à durée déterminée (au minimum un jour). Il peut s'agir d'un contrat à temps plein ou à temps partiel. Lorsqu'il s'agit d'un contrat à temps partiel et que l'horaire de travail est variable, l'employeur est tenu de vous informer de l'horaire de travail au moins 7 jours ouvrables à l'avance.

FLEXI-SALAIRE

Le flexi-salaire est composé du salaire de base et des primes, indemnités et avantages prévus par la loi ou le secteur (ex. : prime de fin d'année). Dans tous les secteurs sauf l'Horeca, le salaire de base doit être **au moins égal au salaire horaire brut barémique** auquel vous auriez droit si vous travailliez dans les liens d'un contrat de travail classique. Le salaire de base ne peut pas dépasser 150% de ce salaire.

En plus du flexi-salaire, vous avez droit à un flexi-pécule de vacances. Il s'élève à 7,67 % du flexi-salaire (salaire de base et les suppléments éventuels). Il n'y a pas de double pécule de vacances. Le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances doivent vous être payés simultanément.

DROIT DU TRAVAIL

En tant que flexi-jobiste, vous restez un·e salarié·e à part entière et êtes donc protégé·e par les législations sociales. Les principales protections du droit du travail continuent donc à s'appliquer : salaire garanti en cas de maladie, jours fériés, règles relatives au temps de travail, protection du bien-être au travail, etc.

SÉCURITÉ SOCIALE ET FISCALITÉ

Vous ne payez aucune cotisation sociale personnelle sur le flexi-salaire ni sur le flexi-pécule de vacances. L'employeur doit payer une cotisation sociale correspondant à 28% du salaire complet. Malgré l'absence de cotisations personnelles, vous constituez des droits sociaux comme un·e travailleur·euse ordinaire. Le flexi-salaire compte pour le calcul des allocations de chômage, des indemnités de maladie et de la pension.

Sur le plan fiscal, le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances sont exonérés d'impôt jusqu'à un plafond annuel (18.440€ en 2026). Vous pouvez vérifier si le plafond est atteint sur le compteur disponible sur www.mycareer.be. Le plafond n'est pas d'application pour les pensionné·e·s flexi-jobistes.

Même s'ils peuvent paraître alléchants au premier abord, les flexi-jobs sont en réalité contraires aux intérêts de la classe travailleuse. Certes, le salaire brut est égal au net (pas de précompte professionnel ni de cotisations sociales), ce qui booste immédiatement les revenus... mais à quel prix ?

Individuellement, cumuler un emploi d'au moins 80% avec des prestations en soirée ou le week-end intensifie le rythme de travail et réduit le temps de repos, avec un impact réel sur la santé. L'absence d'horaires fixes et la grande flexibilité demandée par l'employeur pèsent sur l'organisation de la vie privée. Pendant plus d'un siècle, les travailleurs·euses se sont battu·es pour conquérir du temps libre. Les flexi-jobs banalisent au contraire l'idée que chacun·e peut (ou doit) consacrer une partie croissante de son temps libre au travail.

Collectivement, les flexi-jobs permettent aux employeurs de contourner le principal signal qui pousse normalement à augmenter les salaires : la difficulté à recruter. Lorsque les employeurs ont du mal à recruter, la réaction économique et historique a toujours été d'augmenter les salaires ou d'améliorer les conditions de travail pour attirer du personnel. Les flexi-jobs leur permettent de contourner cette pression en recourant à une main-d'œuvre complémentaire moins coûteuse. Dans un pays où des centaines de milliers de personnes cherchent un emploi ou souhaiteraient obtenir un emploi à temps plein, ne vaudrait-il pas mieux créer davantage d'emplois de qualité ou répartir équitablement le travail disponible, plutôt que d'encourager le cumul d'emplois et la mise en concurrence des travailleurs·euses ? Cette concurrence vers le bas fragilise les salaires et les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs·euses.

Le vrai problème n'est pas que des travailleurs·euses cherchent à améliorer leurs revenus. Le vrai problème est qu'on soit de plus en plus nombreux·euses à devoir cumuler plusieurs emplois pour vivre dignement. Plutôt que de banaliser cette situation, nous voulons des salaires et des pensions qui permettent de vivre correctement avec un seul emploi.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be