

GROUPE DE TRAVAIL

QUESTIONS PATRONALES

12.11.2025



Ordre du jour

1. 2026, changements et analyse thématique
2. Prime de fin d'Année
3. Accords du non-marchand 2021-2024
4. Report des jours de vacances



1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE



1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE

CONTEXTE

DEPUIS L'ACCORD DE COALITION DE 2024 ➡ ORIENTATIONS POLITIQUES PRÉCISÉES DANS DES ACCORDS GOUVERNEMENTAUX

DERNIER EN DATE : ACCORD D'ÉTÉ DU 21 JUILLET

ACCORD ➡ PAS ENCORE DES TEXTES LÉGISLATIFS MAIS DES DIRECTIONS

- Ainsi, plusieurs mesures sont annoncées pour 2026, sous réserve d'adoption formelle
- Remarque : décisions politiques abouties ➡ Passage à la phase législative est une formalité technique.



1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE

CONTEXTE

THÉMATIQUES IMPACTÉES

- A. MALADIE SANS CERTIFICAT
- B. INCAPACITÉS SUCCESSIVES
- C. TRAJET DE RÉINTÉGRATION
- D. COTISATION DE SOLIDARITÉ
- E. TRAVAIL DE NUIT
- F. INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES

N.B.: D'autres thèmes sont concernés (chômage; pension; santé;...) mais ne seront pas analysés dans le cadre de ce GT.





1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE

A. MALADIE SANS CERTIFICAT



1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE

A. MALADIE SANS CERTIFICAT

CONTEXTE, NOVEMBRE 2022 ➡ Mesures pour réduire la pression des médecins et diminuer les consultations inutiles

- **Art. 31 §2/1 loi relative aux contrats de travail 1978 :**

*"le travailleur n'est pas tenu, **trois fois par année calendrier**, de produire un certificat médical pour le **premier jour** d'une incapacité de travail. Le cas échéant, il communique immédiatement à l'employeur l'adresse où il séjourne durant ce premier jour d'incapacité de travail, à moins que cette adresse corresponde à sa résidence habituelle connue de l'employeur. »*
- **Cas :**
 - Incapacité d'1 jour
 - OU
 - Premier jour d'une incapacité plus longue
- **Obligations** du travailleur :
 - Informe IMMEDIATEMENT son employeur
 - Si pas à son lieu de résidence, COMMUNIQUE immédiatement l'adresse où il se trouve



1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE

A. MALADIE SANS CERTIFICAT

DÉROGATION : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 TRAVAILLEURS (ART. 31, §2/1, AL.2 L)

*« Les entreprises qui occupent **moins de 50 travailleurs** [...] peuvent déroger à l'alinéa 1er par convention collective de travail ou par règlement de travail ».*

- **Comment appliquer cette dérogation ?**
 - Via une référence **EXPRESSE** à cette réglementation dans le RT
 - *Ex: « Conformément à l'article 31, § 2/1, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978, chaque absence due à une incapacité de travail doit être justifiée par certificat médical [...] ».*

NOUVEAUTÉ EN 2026 ➡ **PASSAGE DE 3 À 2 JOURS SANS CERTIFICAT PAR ANNÉE**



B. INCAPACITÉS SUCCESSIVES

B. INCAPACITÉS SUCCESSIVES

SUCCESSION D'INCAPACITÉS IDENTIQUES

SE SUCCÈDENT **SANS** INTERRUPTION

Une seule période d'incapacité, rémunération garantie n'est pas due une nouvelle fois

SE SUCCÈDENT **AVEC** INTERRUPTION

- Actuellement :

- ✦ Rechute dans les 14 jours suivant l'incapacité : rémunération garantie n'est pas due une nouvelle fois (sauf pour la partie restant à courir si première période n'a pas totalement épuisé le droit au salaire garanti)

- ✦ Rechute à partir du 15ème jour suivant l'incapacité : rémunération garantie due normalement.

- En 2026 :

- ✦ On étend la période de 14 jours à 8 semaines (*s'appliqueront aux incapacités qui surviennent apd du 1^{er} janvier 2026*)

SUCCESSION D'INCAPACITÉS DIFFÉRENTES

NOUVEAU SALAIRE GARANTI DÛ LORSQUE CERTIFICAT MÉDICAL ATTESTANT NOUVELLE INCAPACITÉ DUE À UN AUTRE ACCIDENT/MALADIE.

C. TRAJET DE RÉINTÉGRATION

C. TRAJET DE RÉINTÉGRATION

CONTEXTE

PROJET DE RÉFORME DE LA RÉINTÉGRATION DES TRAVAILLEURS EN INCAPACITÉ

Objectif annoncé par l'Arizona : « ***prévention et de réinsertion*** des malades de longue durée visant à ***responsabiliser*** les différents ***acteurs*** impliqués soit les travailleurs, les employeurs, les médecins et les mutuelles »

C. TRAJET DE RÉINTÉGRATION

RAPPEL Encadré par le Code du bien-être au travail, Livre Ier, Titre 4, Chapitre V.

1. CONTACT APRÈS 4 SEMAINES D'INCAPACITÉ

- a) **L'employeur** **doit informer** le conseiller en prévention-médecin du travail de toute incapacité de travail de 4 semaines ou plus.

Art. I.4-4, §3 Code bien-être au travail : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour informer le conseiller en prévention-médecin du travail de toute incapacité de travail de quatre semaines ou plus, constatée pour un travailleur soumis ou non à la surveillance de santé obligatoire. »

- b) Le **conseiller en prévention-médecin du travail** contacte le travailleur en incapacité et **l'informe** des différentes possibilités de faciliter son retour au travail (*aménagement du poste de travail et/ou retour adapté ou autre travail*).

C. TRAJET DE RÉINTÉGRATION

RAPPEL

2. DECLECHEMENT DU TRAJET DE RÉINTÉGRATION - Initié par :

- **Travailleur : indépendamment** de la **durée** de son incapacité (peut donc déjà le demander durant le premier mois de son incapacité)
- **Medecin traitant** : avec l'accord du travailleur
- **Employeur** : peut demander de démarrer un trajet de réintégration au plus tôt après une période ininterrompue de **3 mois** d'incapacité de travail.
 - Reprise du travail ➡ Période interrompue
 - Inaptitude définitive ? ➡ Possibilité de démarrer plus tôt
- **Médecin du travail**

Trajet démarre : **lendemain** de la réception de la demande par le MT

1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE

C. TRAJET DE RÉINTÉGRATION

RAPPEL

3. Schéma du trajet de réintégration ANALYSE DU TABLEAU

- a) Examen du C-P médecin du travail
- b) 3 Décisions possibles
 - **Temporaire** : reprise du travail à terme (entretemps, travail adapté possible)
 - **Définitive** : définitivement inapte mais apte à un autre travail ?
 - **Impossible** pour raison **médicale** : trajet suspendu pour 3 mois.
- c) Plan de réintégration
 - En fin de parcours, si le travailleur refuse le plan
 - **Justifié** médicalement : fin du trajet
 - **Injustifié** : fin du trajet (avec possibilité de rupture pour force majeure médicale. *Cfr suite*).

1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE

C. TRAJET DE RÉINTÉGRATION

NOUVEAUTÉS POUR 2026

- **Pour l'employeur :**
 - **8 première semaines :** Employeur peut initier, avec accord travailleur, un trajet de réintégration.
 - **Après 8 semaines,** accord plus requis :
 - Employeur devra demander au CP MT **d'évaluer** si travailleur peut encore exercer une activité pro
 - Evaluation **positive** ? ➡ Employeur doit demander, dans les 6 mois, de lancer un **trajet de réintégration** (attention, amende possible si ne le fait pas)
- **Travailleur** pourra demander un trajet préventif (prévenir l'incapacité)
- **Sanctions** renforcées pour le travailleur ne collaborant pas à son parcours de réintégration

1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE

C. TRAJET DE RÉINTÉGRATION

LA FORCE MAJEURE MÉDICALE

1. NOTION

- **Incapacité** = ~~mode de rupture automatique du contrat de travail~~
- MAIS si incapacité définitive ➡ Rupture pour Force Majeur Médicale possible

2. CONDITIONS

- **Procédure** peut démarrer **après** une **période** ininterrompue **de 9 mois**
 - **Interrompue** : si reprise pendant + de 14 jours
 - **Nouveauté 2026** : prévision de réduire la période de 9 à 6 mois.
- **Aucun trajet de réintégration** en cours



C. TRAJET DE RÉINTÉGRATION

LA FORCE MAJEURE MÉDICALE

3. PROCÉDURE (SCHÉMA DE LA PROCÉDURE [ICI](#))

- Plus d'information dans la fiche [Parlons-Droit\(s\)](#) suivante



1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE

C. TRAJET DE RÉINTÉGRATION

LA FORCE MAJEURE MÉDICALE

3. CONTRIBUTION FINANCIÈRE AU FONDS RETOUR AU TRAVAIL

o Depuis Janvier 2024

§ Qd **employeur met fin** pour FMM – contribution de 1.800,00€ Au [Fonds Retour au travail](#)

§ **Travailleur** pourra solliciter une aide de ce fonds pour faciliter sa réintégration professionnelle

o **Exception** : Si rupture FMM

§ **Invoquée** par le travailleur

§ **Accord mutuel** employeur-trav

o A l'avenir (pas encore de date prévue), cotisation serait exigée dans tous les cas, même si employeur n'est pas à l'initiative de la rupture.

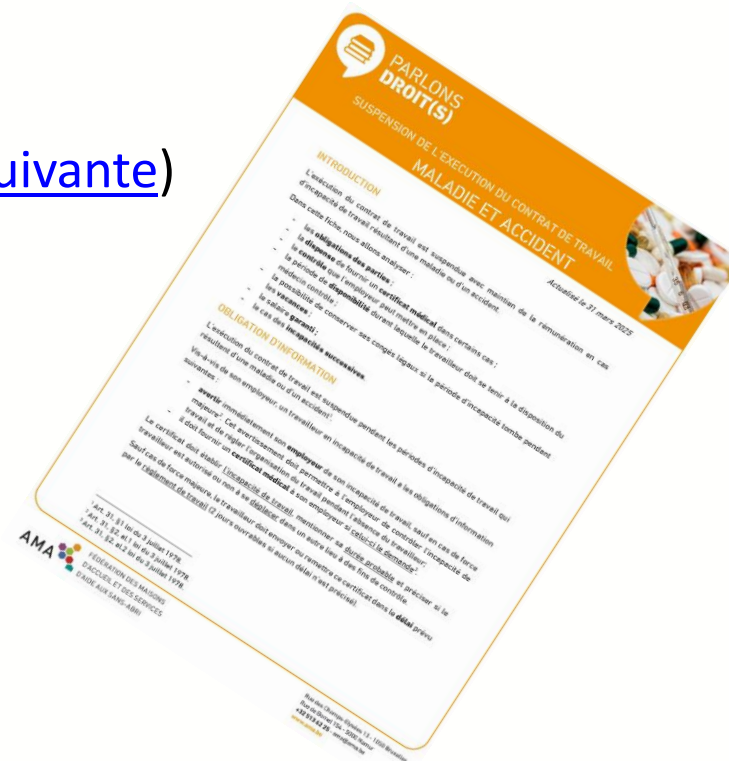
D. COTISATION DE SOLIDARITÉ POUR CERTAINES ENTREPRISES

D. COTISATION DE SOLIDARITÉ POUR CERTAINES ENTREPRISES

INTRODUCTION

1. CONTEXTE : QUAND UN TRAVAILLEUR TOMBE MALADE

- o **1er mois** = Salaire garanti (cfr. Fiche Parlons Droit(s) [Suivante](#))



- o À partir du **31ème jour** = prise en charge par la mutuelle
 § MS, pendant le 2ème et 3ème mois, **certaines entreprises** doivent intervenir dans une Cotisation de Solidarité

1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE

D. COTISATION DE SOLIDARITÉ POUR CERTAINES ENTREPRISES

INTRODUCTION

1. QUELLES ENTREPRISES ?

a) Avant 2026 : Cotisation de responsabilisation

- **Base légale** : Loi-programme du 27 décembre 2021, modifiée par la loi du 20 novembre 2022
- **Objectif** : pénaliser les employeurs dont le nombre de travailleurs entrant en invalidité est excessif.

*« Une **cotisation** trimestrielle de **responsabilisation** est due par les employeurs qui tombent sous le champ d'application de la **loi du 5 décembre 1968** sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, et qui ont un **flux excessif** de travailleurs entrant en invalidité, conformément aux dispositions du présent chapitre »*

- **Critères déclencheurs** ([précisé par l'ONEM](#)) (art. 140, al. 2 Loi)

Flux d'entrée en invalidité =

- **2x** supérieur à celui du secteur.

ET

- **3x** supérieur à celui du privé en général.

- **Employeurs concernés** :

- Soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT
- Ayant en moyenne ≥ 50 travailleurs.

1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE

D. COTISATION DE SOLIDARITÉ POUR CERTAINES ENTREPRISES

INTRODUCTION

1. QUELLES ENTREPRISES ?

B) À partir du 1er Janvier 2026 : Cotisation de ~~responsabilisation~~ solidarité

- **Cotisation** de solidarité à verser à l'INAMI
 - **Montant** : 30 % de l'indemnité d'incapacité primaire payée par l'INAMI
 - **Durée** : pour les 2e et 3e mois d'incapacité (donc après le 30e jour d'absence)
- **Employeurs concernés** :
 - « Les employeurs qui ne sont pas des **PME**, c'est-à-dire ceux qui n'entrent pas dans la définition de PME »
 - Question 1 : Une ASBL est une entreprise ?
 - **Oui**, depuis la réforme du Code des sociétés et associations (1er mai 2019), toute ASBL, quel que soit son objet social, sa taille, son importance, sa qualité d'employeur ou non, est assimilée à une entreprise.

1. 2026, CHANGEMENTS ET ANALYSE THEMATIQUE

D. COTISATION DE SOLIDARITÉ POUR CERTAINES ENTREPRISES

INTRODUCTION

1. QUELLES ENTREPRISES ?

B) À partir du 1er Janvier 2026 : Cotisation de ~~responsabilisation~~ solidarité

○ Employeurs concernés :

▪ **Question 2** : *Qu'est-ce qu'une PME ?*

- **Pas de définition univoque** en droit belge ➡ se réfère à la [recommandation 2003/361/CE](#) de la Commission Européenne

« 1. La catégorie des micro, petites et moyennes entreprises (PME) est constituée des entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros. »

- **DONC, sera une PME** une entreprise qui :
 - Occupe moins de 250 personnes (ETP temps plein)
 - ET
 - Soit $CA \leq 50$ millions d'euros
 - Soit total bilan ne dépassant pas 43 millions d'euros.

E. INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES

E. INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES

INTRODUCTION / EXPLICATION

1. COMMENT ANTICIPER LES INDEXATIONS ?

- Site du [Bureau du Plan](#) fournit des prévisions économiques

2. QUELQUES DÉFINITIONS

- **Indice des prix à la consommation (IPC)** : mesure la variation des prix des biens et services achetés par les ménages belges.
- **Indice Santé (IS)** : variante de l'IPC MAIS excluant certains produits jugés nuisibles (alcool; tabac; carburant;...).
- **Indice Santé Lissé (ISL)** : Moyenne sur 4 mois de l'IS.
- **Indice Pivot** : Seuil prédéfini que l'ISL doit dépasser pour déclencher une indexation automatique des salaires et allocations sociales.
- **Saut d'index** : gel temporaire de l'indexation automatique des salaires, allocations sociales et pensions.

E. INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES

DANS NOTRE SECTEUR ?

Les CCT (24/01/2013[CP 319.02] et 17/12/2001 [CP 319.00]) renvoient à la législation fédérale qui organise ces règles d'indexation des salaires (Loi du 01/03/1977 et AR 24/12/1993).

ET POUR 2026 ?

- Site du [Bureau du Plan](#) : " Le prochain dépassement de l'indice pivot (133,28) devrait intervenir en janvier 2026. Compte tenu de la Loi-programme du 18 juillet 2025 (M.B. 29.07.2025) les allocations sociales et les salaires de la fonction publique seraient augmentés de 2% en **avril 2026** pour suivre l'évolution du coût de la vie."

Remarque 1 : prévisions à prendre avec réserve, des mises à jour ont lieu chaque mois.

Remarque 2 : Saut d'index ? À suivre ...

F. TRAVAIL DE NUIT

F. TRAVAIL DE NUIT

INTRODUCTION ET NOTIONS

- LOI DE 1971 SUR LE TRAVAIL, ART. 19 :
« ... temps pendant lequel le personnel est à la *disposition* de l'employeur »
- ART. 35 L 1971 :
« §1^{er}. [...] les travailleurs ne peuvent exécuter un travail de nuit.
§2. travail de nuit, [...] travail effectué entre 20 heures et 6 heures »

Déroptions : En fonction : - du secteur, - des travaux OU -travailleurs déterminés

art. 36, 18° L

« [...] il peut être travaillé la nuit [...] :
18° dans les maisons d'éducation et d'hébergement »

F. TRAVAIL DE NUIT

RÉGLEMENTATION SECTORIELLE

- RW et CoCoF: CCT 5 fév 2002

Objectifs :

- Sécurité et bien-être du public
- Présence continue correspondant à l'encadrement adéquat
- Respecter les normes et critères d'agrément

- COCOM : **Pas de CCT concernant le travail de nuit**

F. TRAVAIL DE NUIT

RÉMUNÉRATION – SURSALAIRE POUR PRESTATION IRRÉGULIÈRE

(CCT du 28/04/2011 Région wallonne - 04/12/2001 COCOF - 17/12/2001 COCOM)

Rappel :

« *par travail de nuit, il faut entendre le travail exécuté entre 20h00 et 6h00* »

Toute prestation à l'intérieur de cette période est à payer avec un sursalaire

Horaires	Du lundi au vendredi	Samedi	Dimanche et jours fériés
0h - 6h	135%	135%	156%
6h - 20h	100%	126%	
20h – 24h	135%	135%	

Remarques :

- Sursalaires non cumulables (*ex: jour férié un samedi*)
- Dus pour les prestations effectives et [assimilées](#)
- La fiche de paie doit reprendre explicitement le calcul de ces sursalaires

F. TRAVAIL DE NUIT

VERS UNE RÉFORME DU TRAVAIL DE NUIT ?

- **Pourquoi** ? Renforcer la compétitivité des entreprises belges face à la concurrence internationale
- Nouvelle plage **horaire** : Période reconnue serait **minuit-5h** (~~20h-6h~~)
- **MAIS**, ne toucherait que les **CP suivantes** :
 - la CP 201 (commerce de détail indépendant)
 - la CP 202 (employés du commerce de détail alimentaire)
 - la CP 226 (employés du commerce international, du transport et de la logistique)
 - la CP 311 (commerce de détail à grande échelle)
 - la CP 312 (grands magasins)
- **DONC** ➡ **Notre secteur n'est pas concerné.**

2. PRIME DE FIN D'ANNÉE



1. COCOF

COCOF	Indice santé	indice à appliquer arrondi à 4 décimales	Partie forfaitaire indexée [A]	Partie fixe non indexée [B]	Prime exceptionnelle non indexée [49]	Complément forfaitaire indexé NM 2018/2019	Complément forfaitaire 2020 NM	Complément forfaitaire 2022 NM	Complément forfaitaire 2023 NM	Complément forfaitaire 2024 NM	Complément forfaitaire 2025 NM	Total
2010	114,41		341,29 €	161,40 €								502,69 €
2011	118,49		353,46 €	161,40 €								514,86 €
2012	121,79		363,30 €	161,40 €	49,00 €							573,70 €
2013	122,56		365,60 €	161,40 €	49,00 €							576,00 €
2014	100,22		365,93 €	161,40 €	49,00 €							576,33 €
2015	100,66		367,50 €	161,40 €	49,00 €							577,90 €
2016	101,78		371,59 €	161,40 €	49,00 €							581,99 €
2017	103,55		378,05 €	161,40 €	49,00 €							588,45 €
2018	105,54		385,32 €	161,40 €	49,00 €							595,72 €
2019	106,75		389,75 €	161,40 €	49,00 €	340,00 €						940,15 €
2020	107,86		393,80 €	161,40 €	49,00 €	343,54 €	76,46 €					1 024,20 €
2021	110,53		403,55 €	161,40 €	49,00 €	352,04 €	387,96 €					1 353,95 €
2022	122,22	1,1058	446,25 €	161,40 €	49,00 €	389,29 €		880,00 €				1 925,94 €
2023	125,65	1,0281	458,79 €	161,40 €	49,00 €	400,23 €			961,6073 €			2 031,03 €
2024	130,13	1,0357	475,17 €	161,40 €	49,00 €	414,52 €				1 920,7441 €		3 020,83 €
2025	130,13	1,0000	475,17 €	161,40 €	49,00 €	414,52 €						1 100,09 €

n.b. : Complément forfaitaire 2025 NM, on en parle dans le point suivant sur les ANM.

2. COCOM

COCOM	Indice	Indice pivot = 1,2434	Partie forfaitaire indexée [A]	Partie fixe indexée = 161,40€ [B]	Complément forfaitaire indexé NM	Complément forfaitaire 2020 NM	Complément forfaitaire 2022 NM	Complément forfaitaire 2023 NM	Complément forfaitaire 2024 NM	Complément forfaitaire 2025 NM	Total
2010	114,41	1,5157									0,00 €
2011	118,49	1,546									0,00 €
2012	121,79	1,5769									0,00 €
2013	122,56	1,6084									0,00 €
2014	100,22	1,6084									0,00 €
2015	100,66	1,6084	363,72 €	204,47 €							568,19 €
2016	101,78	1,6406	367,77 €	206,75 €							574,52 €
2017	103,55	1,6734	374,17 €	210,35 €							584,52 €
2018	105,54	1,7069	381,36 €	221,56 €							602,93 €
2019	106,75	1,7069	385,73 €	221,56 €	280,00 €						887,30 €
2020	107,86	1,741	389,74 €	225,99 €	282,91 €	267,09 €					1 165,74 €
2021	110,53	1,7758	399,39 €	230,51 €	289,91 €	510,09 €					1 429,90 €
2022	122,22	1,8113	441,63 €	235,12 €	320,58 €		1 179,42 €				2 176,74 €
2023	125,65	1,8475	454,02 €	239,82 €	329,57 €			1 415,52 €			2 438,93 €
2024	130,13	1,8845	470,21 €	244,62 €	341,32 €				2 173,62 €		3 229,77 €
2025	130,13	1,9222	470,21 €	249,51 €	341,32 €						1 061,04 €

n.b. : ~~Complément forfaitaire 2025 NM~~, on en parle dans le point suivant sur les ANM.

2. PRIME DE FIN D'ANNÉE

3. RW

RW	Indice	Partie forfaitaire indexée	Complément forfaitaire indexé NM	Total	Coefficient d'indexation	Coefficient d'indexation arrondi	Partie forfaitaire indexée	Partie forfaitaire indexée arrondi	Complément forfaitaire indexé NM	Complément forfaitaire indexé NM	Total
2010	114,41	341,29 €		341,29 €							
2011	118,49	353,46 €	97,78 €	451,24 €							
2012	121,79	363,30 €	100,50 €	463,81 €							
2013	122,56	365,60 €	101,14 €	466,74 €							
2014	100,22	365,93 €	101,23 €	467,16 €							
2015	100,66	367,50 €	101,66 €	469,16 €							
2016	101,78	371,59 €	102,79 €	474,38 €							
2017	103,55	378,05 €	104,58 €	482,63 €							
2018	105,54	385,32 €	106,59 €	491,91 €							
2019	106,75	496,83 €	376,73 €	873,56 €							
2020	107,86			0,00 €	1,01039813	1,01	501,80 €	501,80 €	380,50 €	380,50 €	882,30 €
2021	110,53			0,00 €	1,02475431	1,02	511,834 €	511,84 €	388,107 €	388,11 €	899,95 €
2022	122,18			0,00 €	1,10540125	1,11	568,136 €	568,14 €	430,799 €	430,80 €	998,94 €
2023	125,65			0,00 €	1,02840072	1,03	585,180 €	585,18 €	443,723 €	443,72 €	1 028,90 €
2024	130,13			0,00 €	1,03565460	1,04	608,5873 €	608,59 €	461,472 €	461,47 €	1 070,06 €
2025	130,13			0,00 €	1,00000000	1,04	632,9308 €	632,93 €	479,931 €	479,93 €	1 112,86 €

3. ACCORDS DU NON-MARCHAND 2021-2024



CONTEXTE

AVANT D'AVOIR UN ACCORD, **PRIME EXCEPTIONNELLE** POUR TOUS LES TRAVAILLEURS EN COMPLÉMENT À LA PFA

2025, ACCORD

1. Maisons d'accueil COCOF

- **Valorisation** barémique des **directions** (BUT : alignement avec les barèmes COCOM)
 - Passage pour l'ensemble des directions au barème 1 (master)
 - Augmentation de 5% pour les directions qui ont un master
- **4 jours de congé** supplémentaires pour tous les travailleurs avec embauches compensatoires subventionnées

2. Centre sans-abri COCOM (à l'exception du New Samusocial qui se verra octroyer un accord spécifique)

- **4 jours de congé** supplémentaires pour tous les travailleurs avec embauches compensatoires subventionnées

MISE EN ŒUVRE

1. Les 4 jours de congé supplémentaires

- Pour les 4j relatifs à **2025** : BUT = permettre aux travailleurs de les prendre avant 30/06/2025 ET aux employeurs de procéder à des embauches compensatoires avant cette même date
- Pour les 4j relatifs à **2026** : les jours se prendront entre le 1^{er} Janvier et le 31 décembre

2. Les embauches compensatoires

Le calcul de la subvention est identique pour tous :

[nombre de jours de congé x durée journalière du travail] x ETP x 45€

- La durée journalière du travail est de 7,4 en COCOF et 7,6 en COCOM.
- Par ETP, il faut entendre les ETP des scopes 1 et 2 tels que prévus par les Accords du Non-Marchand.

n.b. :

- Pour les **MA agréées COCOF**, financement pourrait transiter par **le Fonds BEC** (à valider), permettrait de mutualiser les subventions RTT/BEC avec les embauches compensatoires consécutives aux 4 jours de congés supplémentaires.
- Pour **les centres sans-abri COCOM**, financement devrait être réalisé via **Iriscare**

SUITE DES OPÉRATIONS

- **Protocole d'accord** conclu entre les partenaires sociaux le **27/10/2025**
- En **attente de validation** des Cabinets ministériels et Administrations

Nous reviendrons vers vous quand nous aurons reçu plus d'information de la part des Cabinets et des Administrations

4. VACANCES ANNUELLES



4. VACANCES ANNUELLES

PRINCIPES GÉNÉRAUX

INALIÉNABLE (INCESSIBLE)

PROPORTIONNELLES AUX PRESTATIONS DE TRAVAIL

TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL ?

PROPORTIONNELLEMENT

Ex : Travailleur à mi temps ➡ 10 jours de vacances

4 SEMAINES PAR AN

Ex : 4h/j et 5j/semaine ➡ Droit à 20 j de 4h

Ex : 3j/semaine ➡ Droit à 12 j (4x 3j)

JOURS DE CONGÉS LÉGAUX

PRINCIPES

AU PRORATA du nombre de journées de travail ou de journées assimilées

CALCULÉ sur base de l'année d'exercice de vacances (année civile précédant l'année de vacances)

JOURNÉES ASSIMILÉES (liste art. 16 AR déterminant les modalités d'exécution des VA)

- *Accident de travail / maladie*
- *Repos de maternité / paternité*
- *Grève*
- *Congé d'adoption*
- *Vacances annuelles*
- ...

4. VACANCES ANNUELLES

JOURS DE CONGÉS LÉGAUX

DURÉE VARIE EN FONCTION DU RÉGIME : SEMAINE DE 6 JOURS OU DE 5 JOURS

Nbre de mois de prestations effectives de travail OU assimilées au cours de l'exercice de vacances	Semaine de 6 jours	Semaine de 5 jours Pour convertir en un système classique de cinq jours, vous déduisez un jour de congé par six jours de congés accumulés
12	24	20
11	22	19
10	20	17
9	18	15
8	16	14
7	14	12
6	12	10
5	10	9
4	8	7
3	6	5
2	4	4
1	2	2
Moins de 1	0	0

4. VACANCES ANNUELLES

JOURS DE CONGÉS LÉGAUX

REPORT DES **CONGÉS LÉGAUX**

NOUVEAUTÉ DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2024

Report désormais possible en cas de maladie/accident survenu durant les **vacances légales**

OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

- **Inform**er immédiatement employeur de son **lieu de résidence** (si pas au domicile)
- Fournir (dans les 2 jours ouvrables SAUF force majeure) un **certificat médical** mentionnant :
 - L'incapacité
 - Sa durée probable
 - Si le travailleur peut se rendre à un autre endroit en cas de contrôle
- Au plus tard lors de la délivrance du certificat, le travailleur informe l'employeur de son souhait de faire usage du **maintien de ses jours de congé** coïncidant avec la fin de la période d'incapacité (n.b. : pas une obligation pour l'employeur)

Voici un modèle de [certificat médical](#) dont l'utilisation est **facultative**.

JOURS DE CONGÉS LÉGAUX

REPORT DES **CONGÉS LÉGAUX**

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Mention des jours de vacances reportés sur l'attestation de vacances
(permettra au travailleur de prendre ses jours de congé non utilisés auprès d'un nouvel employeur)

JOURS DE CONGÉS LÉGAUX

REPORT DES CONGÉS LÉGAUX

IMPOSSIBILITÉ DE PRENDRE LES CONGÉS DANS L'ANNÉE EN COURS POUR INCAPACITÉ DE LONGUE DURÉE

Principe :

- Interdiction du report à l'année suivante
- Congés non-pris = perdus (n.b.: appréciation de l'employeur) MAIS payés

Exception depuis 1^{er} janvier 2024 (Mise en conformité avec les règles européennes)

- Report possible jusqu'à la fin des 24 mois suivant la fin de l'année de vacances à laquelle se rapportent les jours de vacances encore à prendre
- Conditions : prévu dans les cas suivants
 - Accidents du travail ou maladies professionnelles reconnus
 - Autres accidents ou autres maladies
 - Repos de maternité
 - Congé de naissance visé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail (repos de maternité converti)
 - Congé prophylactique
 - Congé de naissance visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ancien congé de paternité)
 - Congé d'adoption
 - Congé pour soins d'accueil visé par l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
 - Congé parental d'accueil visé par l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

4. VACANCES ANNUELLES

JOURS DE CONGÉS LÉGAUX

REPORT DES **CONGÉS LÉGAUX**

IMPOSSIBILITÉ DE PRENDRE LES CONGÉS DANS L'ANNÉE EN COURS POUR **INCAPACITÉ DE LONGUE DURÉE**

Pécule de vacances :

Le travailleur le recevra pendant ou à la fin de l'année de vacances correspondant aux jours non pris



4. VACANCES ANNUELLES

JOURS DE CONGÉS EXTRA LÉGAUX

CoCom

(CCT 17/12/2001 relative à l'octroi de quatre jours de congé supplémentaires)

- **4 jours de congé supplémentaires**, assimilés aux vacances annuelles (*Application proportionnelle aux travailleurs à temps partiel*)
- + 4 jours de congés supplémentaires aux membres du personnel qui effectuent un **don de moelle**

Accord du Non-marchand 2021-2024

- **4 jours supplémentaires** pour tous les travailleurs avec embauches compensatoires subventionnées (*n.b., cfr. Supra point sur les ANM 2021-2024 : attente de validation d'accord par les cabinets ministériels et administrations*).

JOURS DE CONGÉS EXTRA LÉGAUX

CoCoF

(CCT 4/11/2003 relative à l'octroi de quatre jours de congé supplémentaires)

- **4 jours de congé supplémentaires** pour autant qu'ils aient un an d'ancienneté dans l'ASBL.
Durant la première année, 1 jour de congé par trimestre entamé.
- + 4 jours de congés supplémentaires aux membres du personnel qui effectuent un **don de moelle**.

Accord du Non-marchand 2021-2024

- **4 jours supplémentaires** pour tous les travailleurs avec embauches compensatoires subventionnées (*n.b., cfr. Supra point sur les ANM 2021-2024 : attente de validation d'accord par les cabinets ministériels et administrations*).

4. VACANCES ANNUELLES

JOURS DE CONGÉS EXTRA LÉGAUX

RW

CCT 26/04/2007 relative à l'octroi de quatre jours de congé supplémentaires

- **4 jours de congé supplémentaires** pour autant qu'ils aient 6 mois d'ancienneté dans l'institution.
- + 4 jours de congés supplémentaires aux membres du personnel qui effectuent un **don de moelle**.

CCT 3/12/2007 jours de congé supplémentaires avec embauche compensatoire

- 3 jours de congé supplémentaires.
Durant la première année, 1 jour de congé par période de 4 mois entamée.



JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

10 JOURS FÉRIÉS LÉGAUX EN 2026

- Jeudi 1er janvier (Nouvel An)
- Lundi 6 avril (Lundi de Pâques)
- Vendredi 1er mai (Fête du travail)
- Jeudi 14 mai (Ascension)
- Lundi 25 mai (Pentecôte)
- Mardi 21 juillet (Fête Nationale)
- Samedi 15 août (Assomption)
- Dimanche 27 septembre (Communauté française)
- Dimanche 1er novembre (Toussaint)
- Mercredi 11 novembre (Armistice)
- Vendredi 25 décembre (Noël)

NON PRESTÉS MAIS PAYÉS

INTERDIT de travailler ces jours-là SAUF SECTEUR dans lesquels travail le dimanche est autorisé

JOURS DE REMPLACEMENT

Les jours fériés qui coïncident avec un jour de repos (samedi, dimanche ou jour d'inactivité autre que prévu par l'horaire de travail) doivent être remplacés conformément au règlement de travail.



4. VACANCES ANNUELLES

JOUR DE CONGÉ COMMUNAUTAIRE

RW

Pas de CCT => pas de congé communautaire

CoCoF CCT du 17/12/2001 (AR 01/02/2006 - MB 06/04/2006)

- 27 septembre
- un jour de congé payé supplémentaire
- accordé aux travailleurs en service au plus tard le 27 septembre de l'année de son attribution

CoCom CCT du 17/12/2001 (AR 23/01/2006 - MB 29/03/2006)

- 11 juillet **OU** 27 septembre **OU** un autre jour pris de commun accord entre le travailleur et l'employeur
- un jour de congé payé supplémentaire, assimilé aux jours fériés
- accordé aux travailleurs en service au 1er juin de l'année de son attribution





FIN

