

CP 200 – Protocole d'accord 2025-2026

Protocole d'accord du 18 décembre 2025

Prime de fin d'année	À partir du 1er janvier 2026, plusieurs modifications seront apportées à la cct du 9 juin 2016 relative à la prime de fin d'année: « Le montant de la prime peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, de congé de paternité, de congé-éducation payé, de congé syndical, de maladie professionnelle, d'accident de travail, de repos d'accouchement, de congé prophylactique, <u>5 jours de chômage temporaire pour manque de travail en raison de cause économique ou chômage temporaire pour cause de force majeure</u>, et de 60 jours de maladie ou d'accident. » « les employés licenciés, sauf pour motif grave, par l'employeur en cours d'année (<u>même s'ils font ensuite usage d'un contre-préavis</u>) ; » « Ont droit à une prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, les employés qui ont démissionné ou dont le contrat a pris fin d'un commun accord au cours de l'exercice, et ce, pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise <u>d'au moins 3 ans</u>. » En ce qui concerne les « 60 jours de maladie ou d'accident » prévus à l'article 4 de la cct du 9 juin 2016 relative à la prime de fin d'année, les partenaires sociaux joindront deux notes interprétatives unanimes en annexe à la cct afin d'assurer une approche et un calcul uniformes de la prime de fin d'année.
Mobilité	Transports en commun publics par chemin de fer : à partir du 1er janvier 2026, s'agissant des transports organisés par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est égale à 100 pour cent du prix de la carte de train en 2ième classe pour une distance correspondante à partir du premier kilomètre. Il est recommandé aux entreprises de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant pour le transport en train, prévoyant la prise en charge de 20 pour cent par les pouvoirs publics. Cette modification (passage de 80 pour cent à 100 pour cent) est indissociable d'une politique inchangée en matière de possibilité de conclure un régime de tiers payant avec la SNCB couvrant 20 pour cent. Indemnité vélo : pour les employés qui utilisent régulièrement le vélo pour se déplacer entre l'adresse de leur domicile et le lieu de travail, l'intervention de l'employeur à titre d'indemnité vélo, est déterminée à partir du 1er octobre 2026 à 0,32 euro par kilomètre réellement effectué à vélo avec un maximum de 12,80 euros (maximum 40 km aller-retour) par jour de travail. Transport privé : le montant du plafond de la rémunération annuelle brute pour l'intervention de l'employeur dans les moyens de transport privé, sera adapté au 1er janvier 2026.

Crédit-temps	Prolongation du système de crédit-temps (en ce compris le système de crédit-temps avec motif) ainsi que les systèmes de crédit-temps de fin de carrière à 1/5ème à partir de 55 ans et mi-temps à partir de 55 ans pour la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 ainsi que pour la période du 1er janvier 2028 au 30 juin 2029. Maintien de l'allocation complémentaire à charge du Fonds Social pour les employés qui débutent un crédit temps de fin de carrière à 1/5ème à partir de 60 ans ou plus tard ainsi que pour les employés qui, cf. cct n° 179 et ensuite cct n° 180 du CNT (carrière longue 35 ans, métier lourd et 20 ans de travail de nuit) débutent un crédit temps de fin de carrière à 1/5ème à partir de 55 ans ou plus tard, et ce pour la période allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 ainsi que pour la période du 1er janvier 2028 au 30 juin 2029. Prolongation des primes d'encouragement de la Communauté flamande.
Réintégration	Les partenaires sociaux souhaitent mettre en lumière le cadre réglementaire en fournissant aux employeurs et aux travailleurs du secteur de bonnes pratiques, instruments, etc., via le Fonds Social CP 200, ainsi qu'en organisant une vaste campagne concernant la maladie de longue durée. Le comité de gestion du Fonds Social CP 200 examinera la mise en oeuvre concrète. La cotisation de responsabilisation de 2023, 2024 et 2025 pourra servir de (début de) financement ; une convention collective de travail sera conclue à cette fin. Les partenaires sociaux se tournent également vers CEFORA pour s'assurer que la question soit traitée de manière adéquate dans son offre de formation.
Petit chômage (congé de deuil)	Dans deux situations de petit chômage (congé de deuil) spécifiques et strictement définies, 2 jours seront ajoutés au niveau sectoriel à partir du 1er janvier 2026 à la durée de l'absence prévue dans la législation, à laquelle le travailleur a droit pour s'absenter du travail tout en conservant son salaire normal. • Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) du travailleur, d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) : 12 jours (10 + 2), dont 3 jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 9 jours (7 + 2) à choisir par le travailleur dans l'année qui suit le jour du décès. • Décès du père ou de la mère du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) : 5 jours (3 + 2), dont 3 jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 2 jours à choisir par le travailleur dans l'année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé à la période durant laquelle ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.
Télétravail	Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, quand elles implémentent le télétravail ou modifient fondamentalement le cadre du télétravail, à aborder le sujet pendant la période couverte par le présent accord dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise.
Intelligence artificielle	Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises et à leurs travailleurs de favoriser une approche humaine et durable de la numérisation et de l'IA, en

(IA)	mettant l'accent sur l'acquisition de connaissances, la formation, le dialogue, la transparence, le bien-être et la confiance.
Formation	Les accords concernant les groupes à risque sont prolongés.

Disclaimer

Le contenu de ce document est général et informatif, et ne remplace pas un conseil juridique sur mesure. En outre, les résumés sont highlevel et ne sont en aucun cas exhaustifs. Ils sont souvent basés sur les protocoles d'accord finaux plutôt que sur les textes des conventions collectives sectorielles finales. L'utilisation du contenu de ce document se fait entièrement aux risques et périls de l'utilisateur ou des utilisateurs. L'utilisateur reste pleinement responsable du choix des informations qu'il consulte et des conséquences de leur utilisation. Attentia décline toute responsabilité découlant de la consultation et de l'utilisation de ces informations (sauf en cas de dommage directement prouvé en cas de dol ou de fraude). Le contenu de ce document est protégé par le droit d'auteur. Attentia autorise les utilisateurs à copier, imprimer et utiliser le contenu uniquement à des fins professionnelles internes, à l'exclusion de toute autre reproduction, distribution, commercialisation ou exploitation à l'égard de tiers.