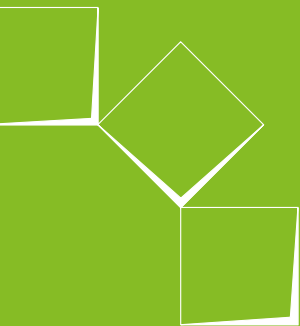




© AI

Auxiliaire pour employés

FÉVRIER 2026 | CP 200



CONTENU

1. Salaires minima sectoriels
2. Ecochèques
3. Prime de juin
4. Prime de fin d'année
5. Frais de transport à partir du 1^{er} février 2026
6. Prime annuelle temporaire
7. Petit chômage
8. Congé pour des raisons familiales impérieuses
9. Crédit-temps
 - 9.1. Crédit-temps avec motif (1/5-temps, mi-temps ou temps plein)
 - 9.2. Emplois de fin de carrière (1/5-temps ou mi-temps)
10. Formation professionnelle
11. Pension complémentaire
 - 11.1. Activité d'entreprise construction
 - 11.2. Activité d'entreprise briqueteries

1. SALAIRES MINIMA SECTORIELS

Le salaire minimum concret qui est d'application pour vous dépend de votre catégorie de fonction (la classe A est la catégorie de fonction 'la plus basse' et la classe D 'la plus haute') et du nombre d'années d'expérience professionnelle.

Ces salaires minima sectoriels sont indexés annuellement au 1^{er} janvier.

Vous trouverez un aperçu des montants exacts des salaires minima sur notre site web www.lacsc.be/cscbie.

2. ECOCHÈQUES

En juin, chaque employé reçoit un écochèque sur base de ses prestations et des jours assimilés aux prestations auprès de son employeur durant la période du 1^{er} juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours. Les périodes suivantes sont assimilées aux prestations : les jours pour lesquels un salaire a été perçu, les périodes de vacances annuelles, également si ces jours ne sont pas couverts par le pécule de vacances, le congé de maternité et le 1^{er} mois de maladie qui n'est pas encore couvert par le revenu garanti en raison d'une occupation de moins de 3 mois.

Concrètement, vous avez droit à ce qui suit en cas de prestations complètes :

DURÉE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE	MONTANT EN CAS DE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE COMPLÈTE
A temps plein	250 €
A partir de 4/5 ^{ème} d'un temps plein	250 €
A partir de 3/5 ^{ème} d'un temps plein	200 €
A partir d'un mi-temps	150 €
Moins d'un mi-temps	100 €

Si vous n'avez pas de période de référence complète, cette prime sera octroyée au prorata.

Votre employeur ne doit PAS payer cette prime si elle a été convertie dans votre entreprise en un autre avantage équivalent (par exemple augmentation des chèques-repas, reprise dans le salaire ordinaire,...).



3. PRIME DE JUIN

En juin, chaque employé reçoit une prime sur base de ses prestations et des jours assimilés aux prestations auprès de son employeur durant la période du 1^{er} juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours. Les périodes suivantes sont assimilées aux prestations : les jours pour lesquels un salaire a été perçu, le congé de paternité et le congé de maternité.

Concrètement, vous avez droit à ce qui suit en cas de prestations complètes :

A temps plein	330,84 € (index janvier 2026)
A temps partiel	Octroi au prorata du montant à temps plein

Si vous n'avez pas de prestations complètes, cette prime sera octroyée au prorata.

Votre employeur ne doit PAS payer cette prime si :

1. Cette prime a été convertie dans votre entreprise en un autre avantage équivalent (par exemple augmentation des chèques-repas, reprise dans le salaire ordinaire,...) ;
2. Vous êtes licencié pour motif grave.

4. PRIME DE FIN D'ANNÉE

En décembre, chaque employé reçoit une prime de fin d'année sur base de ses prestations et des jours assimilés aux prestations durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre (sauf si une autre période est déterminée dans votre entreprise). Les périodes suivantes sont assimilées aux prestations : vacances, jours fériés, petit chômage, maladie professionnelle, accident de travail, repos d'accouchement, congé d'allaitement prophylactique, les 5 premiers jours de chômage temporaire pour raisons économiques ou force majeure, les 60 premiers jours de maladie et d'accident, congé de paternité, congé syndical et congé éducation payé.

Concrètement, vous avez droit à ce qui suit en cas de prestations complètes :

Employé-e	Salaire mensuel
Représentant de commerce sans salaire variable	Salaire mensuel
Représentant de commerce avec salaire variable	Moyenne mensuelle du salaire des 12 derniers mois avec un maximum de 3.722,55 € (situation janvier 2026) ou le salaire mensuel fixe si celui-ci est plus élevé.

Si vous n'avez pas de prestations complètes, cette prime sera octroyée au prorata.

Votre employeur ne doit PAS payer cette prime de fin d'année dans les cas suivants :

1. Par le passé, cette prime a été convertie dans votre entreprise en un autre avantage équivalent (par exemple augmentation des chèques-repas, reprise dans le salaire ordinaire,...) ;
2. Vous n'avez pas 6 mois d'ancienneté (ancienneté consécutive dans une fonction similaire en tant qu'intérimaire est prise en compte) ;
3. Vous ne travaillez plus auprès de votre employeur au moment du paiement, sauf :
 - a. En cas d'une ancienneté d'au moins 6 mois et :
 - Licenciement par votre employeur (sauf en cas de licenciement pour motif grave). Si vous donnez un contre-préavis en tant qu'employé, vous ne perdrez pas votre droit à cette prime.
 - Pension.
 - RCC (prépension).
 - Fin du contrat de travail pour force majeure (médicale).
 - b. En cas d'engagement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou d'un contrat pour un travail nettement défini d'au moins 6 mois.
 - c. En cas de démission à votre initiative avec au moins 3 années d'ancienneté.
 - d. En cas d'une rupture de commun accord si vous avez au moins 3 années d'ancienneté.



5. FRAIS DE TRANSPORT À PARTIR DU 1^{ER} FÉVRIER 2026

MOYEN DE TRANSPORT		INTERVENTION PATRONALE
Indemnité vélo		0,27 €/km, avec un maximum de 10,8 € par jour de travail (A partir du 1 ^{er} octobre 2026 : 0,32 €/km avec un maximum de 12,8 € par jour de travail)
Moyen de transport privé	< 3 km de distance (trajet simple)	Aucune
	≥ 3 km de distance (trajet simple)	50% de l'abonnement social mensuel SNCB. Pas droit au remboursement en cas de salaire annuel brut > 36.688 € (index janvier 2026)
Train		100% de l'abonnement social 2 ^{ème} classe (si l'employeur conclut une convention de tiers payant avec la SNCB, la SNCB facturera les 80% à l'employeur et elle prendra à charge les 20% restants)
Transport public autre que de la SNCB (transports en commun urbains et suburbains)	Prix unitaire	71,8% du prix effectivement payé, mais au maximum 45 €/mois (au maximum 124 € pour un abonnement de 3 mois et au maximum 446 € pour un abonnement annuel - situation février 2026)
	Prix en fonction de la distance	Montant repris dans le tableau forfaitaire convenu au niveau sectoriel (voir www.sfonds200.be), mais au maximum 75% du coût réel
Combinaison avec les transports en commun	Train + autre moyen de transport public + un seul titre de transport	Montant repris dans le tableau forfaitaire convenu au niveau sectoriel (voir www.sfonds200.be)
	Autres situations	Calcul séparé intervention pour chacun des titres de transport selon les principes commentés ci-avant et ensuite calcul du total



6. PRIME ANNUELLE TEMPORAIRE

En décembre, **certains** employés reçoivent une prime supplémentaire payée sur base des prestations et des jours assimilés aux prestations durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre. La création de cette prime s'inscrit dans l'exercice (légalement obligatoire) d'harmonisation graduelle des régimes de pension complémentaire des ouvriers et des employés.

Voici les principales conditions cumulatives pour avoir droit à cette prime :

1. L'employeur occupe tant des ouvriers que des employés dans la même activité d'entreprise ;
2. Vous êtes payé au-delà des salaires minima sectoriels ;
3. Les ouvriers actifs dans la même activité d'entreprise de l'employeur bénéficient d'un régime de pension complémentaire plus favorable que les employés.

Les autres employés n'ont PAS droit à cette prime parce que cette augmentation du pouvoir d'achat a été appliquée pour eux en 2019 par une augmentation de leur salaire mensuel de 1,1%.

Concrètement, vous avez droit à ce qui suit en cas de prestations complètes :

Salaire <1,1% au-delà du barème minimum sectoriel	Salaire mensuel brut de novembre X 13,92% X % payé au-delà du barème minimum sectoriel
Salaire ≥1,1% au-delà du barème minimum sectoriel	Salaire mensuel brut de novembre x 15,31%

Si vous n'avez pas de prestations complètes, cette prime sera octroyée au prorata. Les périodes suivantes sont assimilées aux prestations : les jours pour lesquels un salaire a été perçu, le congé de paternité et le congé de maternité.

7. PETIT CHÔMAGE

Un travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion de certains événements. La réglementation pour les employés de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés est un peu plus favorable que la réglementation légale générale :

MOTIF DE L'ABSENCE	DROIT
Mariage	3 jours (au lieu de 2) à choisir par le travailleur dans la semaine de son mariage ou dans la semaine suivante.
Décès du/ de la conjoint(e) ou du/ de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du / de la partenaire cohabitant(e)	3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. En plus, le travailleur peut prendre librement 9 jours (au lieu de 7) dans l'année qui suit le décès.
Décès du père ou, de la mère du travailleur ou du père ou de la mère du/ de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e)	3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Un droit à 2 jours additionnels est prévu au niveau sectoriel, à prendre librement dans l'année qui suit le décès.
Décès du second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur (la CCT précise aussi les dispositions prévues en cas de décès du beau-père ou de la belle-mère du travailleur, mais ces cas semblent également couverts par le droit plus étendu repris ci-avant).	3 jours à choisir par le travailleur dans la période de 12 jours (au lieu de 10 jours) commençant le jour du décès.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur	2 jours à choisir par le travailleur dans la période de 12 jours (au lieu de 10 jours) commençant le jour du décès.

Pour la liste complète des jours de petit chômage, consultez le site web de la CSC www.lacsc.be ou prenez contact avec votre délégué CSC ou votre secrétariat CSCBIE local.

8. CONGÉ POUR DES RAISONS FAMILIALES IMPÉRIEUSES

Vous pouvez prendre du congé sans solde pour des motifs impérieux pour chaque événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert votre intervention urgente et indispensable. Normalement, ce congé est limité à maximum 10 jours par année civile (au prorata pour les travailleurs à temps partiel). Néanmoins, les employés de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés ont droit de s'absenter de manière illimitée sans rémunération pour raisons familiales impérieuses (par exemple la maladie ou l'hospitalisation d'un membre de la famille). Le travailleur doit cependant informer la direction pour limiter les perturbations sur le plan de l'organisation du travail.

9. CRÉDIT-TEMPS

Les schémas indiqués ci-après ne sont qu'un bref aperçu et ne sont pas exhaustifs. Pour de plus amples informations, prenez contact avec votre délégué CSC ou votre centre de services CSC local.

9.1. CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF (1/5-temps, mi-temps ou temps plein)

MOTIF	CRÉDIT TOTAL (1 crédit pour tous les motifs et formes combinés !)	
	1/5-TEMPS	50% OU TEMPS PLEIN
Formation	Maximum 36 mois	< 5 ans d'ancienneté : maximum 24 mois ≥ 5 ans d'ancienneté : maximum 36 mois
Prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans (en cas de crédit-temps à temps plein, limité à un enfant de moins de 5 ans)	Maximum 48 mois avec allocation et 3 mois sans allocation	< 5 ans d'ancienneté : maximum 24 mois ≥ 5 ans d'ancienneté : maximum 48 mois avec allocation et 3 mois sans allocation
Soins palliatifs		< 5 ans d'ancienneté : maximum 24 mois ≥ 5 ans d'ancienneté : maximum 51 mois
Assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	Maximum 51 mois	
Prendre soin d'un enfant handicapé de moins de 21 ans		Maximum 51 mois
Prendre soin d'un enfant mineur gravement malade		

9.2. EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE (1/5-temps ou mi-temps)

	DROIT À UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE	DROIT À UNE ALLOCATION EN CAS D'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE
Règle générale	55 ans	60 ans
Exceptions	/	Jusqu'au 30 juin 2029, 55 ans si : 3. Soit avoir un passé professionnel de 35 ans 4. Soit avoir été occupé dans un métier lourd pendant un certain temps (équipes successives, services interrompus, prestations de nuit). 5. Soit avoir été occupé dans un régime de travail de nuit pendant 20 ans 6. Soit être occupé dans une entreprise en difficulté ou en restructuration

Si vous avez droit à une allocation pour votre emploi de fin de carrière, vous pouvez, en cas d'un **emploi de fin de carrière à 1/5-temps**, demander une indemnité supplémentaire mensuelle de 92,45 € brut dans la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (index janvier 2026) ! Si vous souhaitez plus d'informations à ce sujet, contactez votre délégué CSC ou votre secrétariat CSCBIE local.

10. FORMATION PROFESSIONNELLE

Les travailleurs des entreprises ressortissant à la commission paritaire auxiliaire pour employés ont un **droit individuel à la formation** sur base annuelle auprès de leur employeur. Le tableau ci-dessous reprend un aperçu du droit d'un travailleur occupé à temps plein en service pendant l'année complète.

	TRAVAILLEUR DANS UNE ENTREPRISE DE < 10 TRAVAILLEURS	TRAVAILLEUR DANS UNE ENTREPRISE DE ≥ 10 ET < 20 TRAVAILLEURS	TRAVAILLEUR DANS UNE ENTREPRISE DE ≥ 20 TRAVAILLEURS
2026	1 jour	1 jour	4 jours
2027	1 jour	1 jour	4 jours
A partir de 2028	1 jour	1 jour	5 jours

Outre ce droit individuel à la formation, un objectif collectif (plus élevé) est également prévu pour les entreprises qui occupent moins de 20 travailleurs et ce pour l'ensemble des employeurs dans l'entreprise :

1. Entreprises < 10 travailleurs : une moyenne de 4 jours de formation par équivalent temps plein pour la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 ;
2. Entreprises < 20 travailleurs : une moyenne de 4,5 jours de formation par équivalent temps plein pour la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027.

11. PENSION COMPLÉMENTAIRE

Au sein de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés, une pension complémentaire sectoriel minimum est prévue pour les employés qui relèvent de l'activité d'entreprise construction et pour les employés qui relèvent de l'activité d'entreprise briqueteries.

11.1. ACTIVITÉ D'ENTREPRISE CONSTRUCTION

La contribution tisation nette correspond à 1,80% du salaire à partir du 1^{er} janvier 2026. Pour plus d'informations, voir le dépliant spécifique «[Pension complémentaire construction](#)» disponible sur notre site www.lacsc.be/construction.

11.2. ACTIVITÉ D'ENTREPRISE BRIQUETERIES

Au niveau de l'entreprise, l'employeur doit proposer aux employés qui relèvent de l'activité d'entreprise briqueteries un engagement de pension complémentaire qui est au moins similaire à la pension complémentaire sectorielle des ouvriers des briqueteries. Concrètement, celui-ci s'élève au minimum à 1% du salaire brut à partir du 1^{er} janvier 2026.



CONTACTS CSC BATIMENT - INDUSTRIE & ENERGIE

AALST - OUDENAARDE	Aalst: Hopmarkt 45	053 73 45 84
ANTWERPEN	Pelikaanstraat 4	03 222 70 81
BASTOGNE	Rue Pierre Thomas 12	063 24 47 00
BRUXELLES	Rue Pletinckx 19	02 557 85 85
CHARLEROI	Rue Prunieu 5	071 23 08 93
GENT - EEKLO	Gent: Poel 7	09 265 43 61
HASSELT	Frans Massystraat 11	011 29 09 80
LEUVEN	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	016 21 94 21
LIÈGE	Boulevard Saucy 10	04 340 73 10
MECHELEN	Onder Den Toren 4A	015 71 85 30
MONS - LA LOUVIÈRE - HAINAUT OCCIDENTAL	Mons: rue Claude de Bettignies 10 / 12	065 37 25 93
	La Louvière: Place Maugrétout 17	065 37 26 11
	Tournai: Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	069 88 07 42
NAMUR - BRABANT WALLON	Bouge: Chaussée de Louvain 510	081 25 40 27
	Nivelles: Rue des Canonniers 14	067 88 46 35
TURNHOUT	Korte Begijnenstraat 20	014 44 61 00
VERVIERS	Pont Léopold 4 / 6	087 85 99 66
WAAS EN DENDER	Dendermonde: Oude Vest 144 bus 2	03 765 23 17
	Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	03 765 23 00
WEST-VLAANDEREN	Brugge: Koning Albert-I-laan 132	050 44 41 76
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	059 34 26 31
	Kortrijk: President Kennedypark 16 D	056 23 55 51
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	059 55 25 40
	Roeselare: H. Horriestraat 31 A	051 26 55 31

