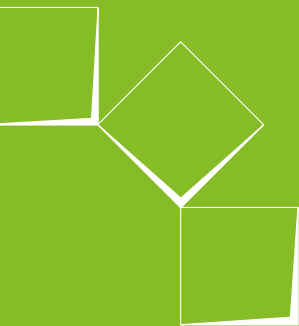




Industrie du béton

JUILLET 2026 | SCP 106.02



CONTENU

1. Salaires minimums
2. Chèques-repas (nouveau)
3. Primes d'équipe
4. Réduction du temps de travail
5. Prime de fin d'année
6. Sécurité d'existence en cas de chômage temporaire
7. Sécurité d'existence en cas d'incapacité de travail, congé maternité et congé de naissance
8. Assurance hospitalisation
9. Intervention dans les frais de déplacement
10. Droit individuel à la formation
11. Congé d'ancienneté
12. Prime d'ancienneté
13. Indemnité en cas d'un accident du travail mortel
14. Crédit-temps et emplois de fin de carrière
15. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
16. Prime de continuation
17. Pension complémentaire sectorielle (2ième pilier)
18. Délais de préavis
19. Outplacement
20. Prime syndicale
21. En général

1. SALAIRES MINIMA

CATÉGORIE	A PARTIR DU 1/5/2026
Manœuvres	20,0746 €
Spécialisés 2ème catégorie	20,2160 €
Spécialisés 1ère catégorie	20,4695 €
Hommes de métier 2ème catégorie	20,9295 €
Hommes de métier 1ère catégorie	21,5862 €
Nettoyeur / Nettoyeuse	17,8942 €

L'indexation se fait par tranche de 2%.

ÉTUDIANTS

Le salaire horaire minimum sectoriel est fixé à 70% du salaire horaire minimum sectoriel de la catégorie de manœuvres en vigueur au même moment.

2. CHÈQUES-REPAS (NOUVEAU !)

Au niveau sectoriel, il existe à partir du 1^{er} janvier 2026, un chèque-repas avec une valeur totale de 3,09 € (contribution du travailleur de 1,09 € et part patronale de 2 €) par jour effectivement presté. Avez-vous déjà reçu des chèques-repas de la part de votre employeur ? Dans ce cas, leur valeur sera augmentée de 2 € à partir du 1^{er} janvier 2026.

Ces montants sont le minimum sectoriel qui doit obligatoirement être accordé. Il est possible que votre entreprise octroie un chèque-repas avec une valeur plus élevée, jusque 10 € au maximum.

3. PRIMES D'ÉQUIPE

ÉQUIPE	A PARTIR DU 1/5/2026
Équipe du matin et de l'après-midi	1,0617 €
Équipe de nuit	3,1842 €

4. RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée hebdomadaire moyenne de travail s'élève à 38 heures.

Si l'emploi du temps hebdomadaire prévoit plus d'heures, il faut instaurer des jours de compensation.

De plus, l'employeur doit payer deux jours de réduction du temps de travail par an.

5. PRIME DE FIN D'ANNÉE

MONTANT ?

164,66 x salaires horaires minimums moyens pour les cinq catégories de production en vigueur au 1^{er} décembre de l'année en cours, augmenté d'une prime d'ancienneté.

Cette prime est indexée de 2% simultanément avec les salaires.

Pour la prime de fin d'année de 2025, la prime d'ancienneté s'élève à :

- 2,2665 € par année de service pour les 10 premières années ;
- 6,0437 € par année de service à partir de la 11^{ème} année.

DATE DE PAIEMENT ?

L'employeur paie la prime de fin d'année entre le 16 et le 20 décembre.

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ?

La période de référence court du 1^{er} décembre de l'année précédente jusqu'au 30 novembre de l'année en cours.

6. SÉCURITÉ D'EXISTENCE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

L'employeur paie une indemnité de 13,77 € par jour de chômage temporaire pour des raisons économiques (à partir du 1^{er} avril 2026).

En cas de chômage temporaire pour d'autres raisons, il s'ajoute 10,48 € par jour (à partir du 1^{er} avril 2026).

Le nombre d'indemnités est limité à 85 jours par an (exception en cas de demande de chômage temporaire de longue durée : 120 jours).

Après avoir épuisé ces jours, l'on a droit à 2 € par jour, sans restriction dans le temps.

En outre, votre employeur doit vous payer un supplément additionnel de 5,31 € (montant valable à partir du 1/3/2026) si votre salaire mensuel brut :

- < 4.284 €, vous aurez droit à ce supplément à partir du premier jour de chômage ;
- > 4.284 €, vous aurez droit à ce supplément à partir du 27^{ème} jour de chômage temporaire au cours de la même année civile auprès du même employeur.

7. SÉCURITÉ D'EXISTENCE EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL, CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ DE NAISSANCE

MONTANT ?

Cette indemnité s'élève à 2,40 € par jour (5 jours par semaine).

Vous recevez l'indemnité en cas d'incapacité de travail et de congé de maternité à partir du 2^{ème} mois jusqu'au 24^{ème} inclus. En cas de congé de naissance, cette indemnité est due à partir du 4^{ème} jour jusqu'au 20^{ème} jour de congé de naissance.

PAIEMENT ?

Le paiement est effectué par le Fonds Social, après introduction d'un formulaire de demande via votre secrétariat CSCBIE.

8. ASSURANCE HOSPITALISATION

Tous les ouvriers bénéficient automatiquement d'une assurance hospitalisation. La prime est payée par le Fonds Social jusqu'à la pension (anticipée). Il est cependant possible de prolonger l'assurance par la suite par ces propres moyens.

Une extension de cette assurance envers les membres de la famille réduite est possible, moyennant une contribution personnelle. Ceci est uniquement possible s'il existe une CCT conclue avec l'employeur au niveau de l'entreprise.

9. INTERVENTION DANS LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

L'employeur intervient comme suit dans les frais de déplacement :

MOYEN DE TRANSPORT		INTERVENTION
Transports en commun		100% abonnement
Vélo		0,32 € par km parcouru
Autres moyens de transport	Moins de 5 km	Aucun
	5 km et plus	Voir tableau page suivante



KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE A PARTIR DU 1/2/2026	KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE A PARTIR DU 1/2/2026
0 – 3		31 – 33	6,77 €
4		34 – 36	7,19 €
5	2,51 €	37 – 39	7,62 €
6	2,68 €	40 – 42	7,95 €
7	2,83 €	43 – 45	8,38 €
8	3,01 €	46 – 48	8,81 €
9	3,16 €	49 – 51	9,24 €
10	3,33 €	52 – 54	9,45 €
11	3,48 €	55 – 57	9,77 €
12	3,65 €	58 – 60	9,99 €
13	3,80 €	61 – 65	10,42 €
14	3,97 €	66 – 70	10,95 €
15	4,12 €	71 – 75	11,38 €
16	4,30 €	76 – 80	11,81 €
17	4,45 €	81 – 85	12,24 €
18	4,62 €	86 – 90	12,67 €
19	4,77 €	91 – 95	13,32 €
20	4,94 €	96 – 100	13,75 €
21	5,09 €	101 – 105	14,17 €
22	5,26 €	106 – 110	14,60 €
23	5,37 €	111 – 115	15,03 €
24	5,58 €	116 – 120	15,46 €
25	5,69 €	121 – 125	16,11 €
26	5,91 €	126 – 130	16,54 €
27	6,01 €	131 – 135	16,97 €
28	6,23 €	136 – 140	17,40 €
29	6,34 €	141 – 145	17,83 €
30	6,55 €	146 – 150	18,47 €

10. DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Dans une entreprise avec au moins 20 travailleurs, vous avez droit à un nombre de jours individuels de formation sur base d'une trajectoire de croissance.

2025 – 2026	3 jours de formation par an
2027 – 2028	3,5 jours de formation par an
2029 – 2030	4 jours de formation par an
A partir de 2031	5 jours de formation par an par travailleur

Si vous travaillez dans une entreprise occupant au minimum 10 et au maximum 20 travailleurs, alors vous avez droit à une formation d'au minimum une journée par an.

Dans les entreprises comptant moins de 10 travailleurs, il n'y a pas de droit individuel à la formation.

Vous pouvez consulter l'offre de formation sur le site internet du Fonds Social (<https://fondsbeton.be/>).

SALAIRES D'INSERTION

A condition que l'employeur prévoie un plan de formation, le salaire pour les entrants (dans le secteur) des catégories 1 à 3 peut être payé à 90% durant maximum 6 mois.

Attention !

Le plan de formation doit être repris dans le contrat de travail individuel.

11. CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Si vous avez 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise, vous avez chaque année un jour de congé d'ancienneté payé. A partir de 23 ans d'ancienneté dans le secteur, vous avez chaque année un 2^{ème} jour de congé d'ancienneté payé.

12. PRIME D'ANCIENNETÉ

Si vous atteignez 25 ans d'ancienneté ininterrompue au sein de la même entreprise, vous avez alors droit à une prime unique de 1.250 €. Si vous avez une ancienneté ininterrompue de 35 ans au sein de la même entreprise, vous aurez droit à une prime unique de 1.750 €.

L'employeur vous verse cette prime dans le mois qui suit celui où vous avez atteint cette ancienneté.

13. INDEMNITÉ EN CAS D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL MORTEL

Lorsqu'un ouvrier décède à la suite d'un accident du travail mortel, le partenaire ou cohabitant survivant aura droit à une indemnité unique de 5.442 € à charge du Fonds Social. De surcroît, chaque enfant cohabitant aura droit à une indemnité unique de 605 €.

(Montants valables à partir du 1^{er} avril 2026).

14. CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Les schémas ci-dessous reprennent les conditions les plus importantes, mais ne sont pas exhaustifs. Pour davantage d'informations, nous vous recommandons de vous adresser à votre délégué CSC ou au centre de services CSC le plus proche.

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF (ET ALLOCATION)

MOTIF	1/5 ^{ème} temps	Mi-temps	Temps plein
Formation	Max. 36 mois		
Soins à un enfant de moins de 5 ans	/	/	Max. 48 mois (+ 3 mois supplémentaires non rémunérés possibles)
Soins à un enfant de moins de 8 ans	Max. 48 mois (+ 3 mois supplémentaires non rémunérés possibles)		/
Soins palliatifs	Max. 51 mois		
Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade			
Soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans			
Soins enfant gravement malade			

EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE (1/5-TEMPS OU MI-TEMPS)

Il faut faire une distinction entre le droit au crédit-temps emploi de fin de carrière et le droit à une allocation d'interruption octroyée par l'ONEM.

- Vous avez droit à un emploi de fin de carrière (réduction d'1/5 temps ou à mi-temps) à partir de l'âge de 55 ans ;
- Vous avez droit à une allocation dans le cadre d'un emploi de fin de carrière à partir de l'âge de 60 ans ;
 - Si vous justifiez d'une carrière de 35 ans, ou si vous avez exercé un métier lourd (5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années), ou encore un travail de nuit (minimum 20 ans), vous avez droit à une allocation dès l'âge de 55 ans en cas de réduction de carrière d'1/5 temps ou à mi-temps (jusqu'au 31 décembre 2027).

Vous pouvez faire usage des primes d'encouragement qui sont prévues par les régions et/ou les communautés.

Vous avez une indemnité sectorielle complémentaire de 92,45 € par mois si vous êtes en emploi de fin de carrière à 1/5^{ème}. Si vous êtes en emploi de fin de carrière à mi-temps, cette indemnité s'élève à 112,45 € bruts par mois (à partir de janvier 2026).

Le droit à cette indemnité complémentaire n'expire plus pour les mois où vous avez droit à une prime de continuation (voir plus bas), mais celui-ci est déduit de la prime de continuation si vous optez pour celle-ci.

15. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Depuis le 1^{er} janvier 2026, il n'existe plus qu'un régime : le RCC en raison de problèmes physiques graves (RCC médical) à partir de 58 ans et 35 années de carrière (jusqu'au 31 décembre 2026). Outre la condition d'âge et de carrière :

- Vous devez avoir le statut de travailleur moins valide reconnu par une autorité compétente ; soit
- Avoir des problèmes physiques graves qui résultent totalement ou partiellement de votre activité professionnelle et qui entravent sérieusement la poursuite de votre activité professionnelle.

Pour pouvoir bénéficier du RCC, il faut démontrer une ancienneté sectorielle de 5 ans en tant qu'ouvrier.

16. PRIME DE CONTINUATION

À partir du moment où vous remplissez les conditions pour bénéficier d'une pension légale anticipée, mais que vous choisissiez de continuer à travailler, vous avez droit à une « prime de maintien » de 200 € par mois. Ce montant est versé sur votre compte pension individuel, dont vous recevez chaque année un relevé.

Les travailleurs et travailleuses qui avaient déjà droit à la prime de maintien avant le 1^{er} janvier 2026 conservent ce droit selon les anciennes conditions. Cela signifie que vous remplissiez les conditions pour bénéficier du RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise), mais que vous aviez choisi de continuer à travailler.

17. PENSION COMPLÉMENTAIRE SECTORIELLE (2^E PILIER)

Le Fonds Social Industrie du béton verse ce montant annuel sur le compte de pension individuel :

ANNÉES DE SERVICE	MONTANT ANNUEL
De 1 à 5 ans de service	390 €
De 6 à 10 ans de service	408 €
De 11 à 15 ans de service	426 €
De 16 à 20 ans de service	470 €
Plus de 20 ans de service	510 €

18. DÉLAIS DE PRÉAVIS

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le régime de licenciement a complètement changé. Après avoir déjà apporté des ajustements en 2018 pour une ancienneté de moins de six mois, le gouvernement introduira à nouveau des modifications en 2026 :

- Le délai de préavis maximal (ou l'indemnité de rupture) en cas de licenciement sera limité à 52 semaines pour les nouveaux contrats de travail à partir du 1^{er} juin 2026 ;
- La période d'essai est réintroduite : les deux parties peuvent mettre fin au contrat de travail, entré en vigueur à partir du 1^{er} août 2026, moyennant un préavis d'une semaine pendant les six premiers mois.

ANCIENNETÉ	LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR				
	Entrée en service avant le 31/12/13 (A)		Entrée en service après le 1/1/14 (B)	Entrée en service après le 1/6/26	Entrée en service après le 1/8/26
	Contrat conclu avant le 1/1/12	Contrat conclu entre le 1/1/12 et le 31/12/13			
0 à 6 mois	28 jours	28 jours	1 - 5 semaines	1 – 5 semaines	1 semaine
6 mois à 4 ans	35 jours	40 jours	6 - 15 semaines	6 – 15 semaines	6 – 15 semaines
5 à 9 ans inclus	42 jours	48 jours	18 - 30 semaines	18 – 30 semaines	18 – 30 semaines
10 à 14 ans inclus	56 jours	64 jours	33 - 45 semaines	33 – 45 semaines	33 – 45 semaines
15 à 17 ans inclus	84 jours	97 jours	48 - 54 semaines	48 – 52 semaines	48 – 52 semaines
18 à 19 ans inclus	84 jours	97 jours	57 – 60 semaines	52 semaines	52 semaines
≥ 20 ans	112 jours	129 jours	62 - + 1 semaine/an	52 semaines	52 semaines

COMMENT DÉTERMINER LE DÉLAI DE PRÉAVIS SI VOUS ÊTES ENTRÉ EN SERVICE AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2014 ?

Préavis par l'employeur

Les droits de préavis existants constitués avant le 1^{er} janvier 2014 sont verrouillés et sont constitués ultérieurement selon le nouveau régime à partir du 1^{er} janvier 2014.

- Le 31 décembre 2013, il est vérifié quels droits ont déjà été constitués sur base des règles existantes (au niveau sectoriel + accords d'entreprise) = A.
- A partir du 1^{er} janvier 2014, les droits sont constitués ultérieurement sur base des nouvelles règles (l'ancienneté est mise à 0 à partir du 1^{er} janvier 2014 pour le calcul du délai de préavis) = B.
- Ensuite, les deux délais sont additionnés : A + B = le délai de préavis à respecter par l'employeur.

Il s'agit de la réglementation générale. Pour le préavis dans le cadre de pension, entreprise en difficultés, restructuration et (contre)préavis par le travailleur, d'autres règles s'appliquent.

19. OUTPLACEMENT

L'employeur est légalement obligé d'offrir le reclassement professionnel si vous êtes licencié et avez droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines (ou bien l'indemnité de préavis équivalente), et ce indépendamment de votre âge (= régime général).

Si vous ne satisfaites pas au régime général, vous avez droit au reclassement professionnel si vous êtes licencié, avez au moins 45 ans et pouvez démontrer une ancienneté d'un an au minimum (= régime spécial).

Le secteur a élargi ce droit au reclassement professionnel aux ouvriers licenciés pour raisons économiques et ayant au moins 40 ans ou pouvant démontrer une ancienneté de 15 ans (indépendamment de l'âge).

20. PRIME SYNDICALE

Vous recevrez directement l'attestation de la prime syndicale à votre domicile par envoi postal (actifs et non-actifs).

MONTANT ?

La prime syndicale s'élève à 145 €, ou 12,08 € par mois de travail initié.

DATE DE PAIEMENT ?

La prime syndicale est payée fin juin.

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ?

La période de référence court du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

Les conditions de travail et de salaire reprises ci-dessus sont des dispositions minimums sectorielles. Il est possible que de meilleures conditions s'appliquent dans votre entreprise.

21. EN GÉNÉRAL

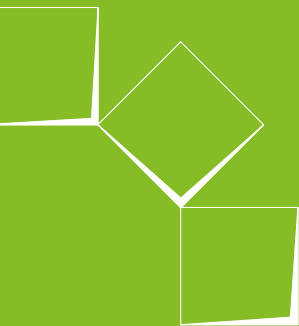
Tel sont les accords sectoriels minimums. Ils peuvent être améliorés au niveau des entreprises ou ont déjà été adaptés ultérieurement.

**TÉLÉCHARGEZ L'APPLICATION
ACV-CSC ET RESTEZ INFORMÉ-E !**

- 1 Restez au courant des dernières nouvelles sectorielles
- 2 Calculez votre salaire net, vos jours de congé et votre préavis
- 3 Consultez vos avantages en tant qu'affilié-e
- 4 Trouvez le bureau CSC le plus proche de chez vous

SCANNEZ ET DÉCOUVREZ

Download on the App Store
GET IT ON Google Play



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
BRUSSEL	Pletinckxstraat 19	02 557 85 85
CHARLEROI	Rue Prunieu 5	071 23 08 93
GENT - EEKLO	Gent: Poel 7	09 265 43 61
HASSELT	Frans Massysstraat 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 - HAIGNAUT 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	051 26 55 02
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	051 26 55 02
	Kortrijk: President Kennedypark 16 D	051 26 55 02
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	051 26 55 02
	Roeselare: H. Horriestraat 31 A	051 26 55 02

E.R.: CSC bâtiment - industrie & énergie, Rue Royale 45, 1000 Bruxelles / Juillet 2026



bâtiment - industrie & énergie

Rue Royale 45 – 1000 Bruxelles – T 02 285 02 11

cscbie@acv-csc.be – www.lacsc.be/cscbie

© cscbie.syndicat – f ACVBIE - CSCBIE

Téléchargez notre app !

