



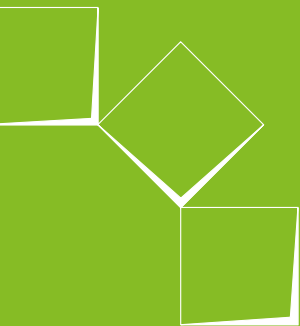
© Shutterstock

Secteur graphique Employés

OCTOBRE 2023 | CP 200



bâtiment - industrie & énergie



CONTENU

1. Salaires minima
2. Classification des fonctions et conditions salariales
3. Prime pouvoir d'achat
4. Ecochèques
5. Supplément pour heures supplémentaires
6. Durée du travail
7. Prime annuelle
8. Prime annuelle temporaire
9. Prime de fin d'année
10. Petit chômage
11. Télétravail
12. Délais de préavis
13. Formation
14. Régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension)
15. Crédit-temps & emploi de fin de carrière
16. Frais de déplacement
17. Devenir délégué ou candidat aux élections sociales, ça vous tente ?
18. Avantages et réductions exclusifs pour les affiliés de la CSCBIE

1. SALAIRES HORAIRES MINIMA (REGIME 38H/SEM.)

Les montants repris dans le tableau ci-dessous correspondent aux montants minimums dans un régime de 38 heures par semaine.

Valables depuis le 1^{er} janvier 2023.

CATÉGORIE SALARIALE I

D'application pendant la première année d'occupation dans l'entreprise.

EXPÉRIENCE	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D
0 an	€ 2 087,58	€ 2 174,56	€ 2 205,32	€ 2 378,84
1 an	€ 2 093,87	€ 2 187,02	€ 2 205,32	€ 2 394,57
2 ans	€ 2 100,11	€ 2 199,53	€ 2 255,05	€ 2 410,04
3 ans	€ 2 106,42	€ 2 212,11	€ 2 298,77	€ 2 425,81
4 ans	€ 2 112,79	€ 2 229,08	€ 2 342,46	€ 2 487,00
5 ans	€ 2 118,95	€ 2 246,33	€ 2 386,32	€ 2 541,43
6 ans	€ 2 125,24	€ 2 259,37	€ 2 430,04	€ 2 595,80
7 ans	€ 2 131,46	€ 2 291,99	€ 2 473,93	€ 2 650,04
8 ans	€ 2 138,17	€ 2 324,69	€ 2 517,83	€ 2 704,43
9 ans	€ 2 155,52	€ 2 357,25	€ 2 561,68	€ 2 758,49
10 ans	€ 2 172,94	€ 2 390,08	€ 2 605,43	€ 2 813,16
11 ans	€ 2 187,74	€ 2 417,69	€ 2 649,25	€ 2 867,24
12 ans	€ 2 202,42	€ 2 444,99	€ 2 693,03	€ 2 921,74
13 ans	€ 2 217,28	€ 2 472,62	€ 2 727,62	€ 2 975,99
14 ans	€ 2 231,84	€ 2 499,98	€ 2 762,10	€ 3 030,37
15 ans	€ 2 246,33	€ 2 527,51	€ 2 796,72	€ 3 076,04
16 ans	€ 2 260,73	€ 2 536,42	€ 2 831,20	€ 3 121,66
17 ans	€ 2 275,17	€ 2 545,28	€ 2 865,76	€ 3 167,27
18 ans	€ 2 289,63	€ 2 554,31	€ 2 875,61	€ 3 212,99
19 ans	€ 2 289,63	€ 2 563,18	€ 2 885,50	€ 3 258,67
20 ans	€ 2 289,63	€ 2 572,15	€ 2 895,43	€ 3 274,84
21 ans	€ 2 289,63	€ 2 581,24	€ 2 905,53	€ 3 291,10
22 ans	€ 2 289,63	€ 2 590,03	€ 2 915,48	€ 3 307,35
23 ans	€ 2 289,63	€ 2 598,99	€ 2 925,64	€ 3 323,46
24 ans	€ 2 289,63	€ 2 607,93	€ 2 935,62	€ 3 339,51
25 ans	€ 2 289,63	€ 2 616,80	€ 2 945,81	€ 3 355,59
26 ans	€ 2 289,63	€ 2 625,74	€ 2 955,82	€ 3 371,71

Ces salaires sont indexés au 1^{er} janvier de chaque année.

CATÉGORIE SALARIALE II

D'application pour les employés en service de la même entreprise depuis 1 an.

EXPÉRIENCE	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D
1 an	€ 2 150,40	€ 2 246,07	€ 2 264,84	€ 2 459,21
2 ans	€ 2 156,81	€ 2 258,90	€ 2 315,94	€ 2 475,08
3 ans	€ 2 163,28	€ 2 271,83	€ 2 360,81	€ 2 491,30
4 ans	€ 2 169,48	€ 2 289,10	€ 2 405,83	€ 2 554,56
5 ans	€ 2 175,86	€ 2 306,90	€ 2 450,97	€ 2 610,60
6 ans	€ 2 182,19	€ 2 320,34	€ 2 495,88	€ 2 666,42
7 ans	€ 2 188,61	€ 2 353,86	€ 2 541,07	€ 2 722,36
8 ans	€ 2 195,65	€ 2 387,60	€ 2 586,28	€ 2 778,21
9 ans	€ 2 213,45	€ 2 421,07	€ 2 631,35	€ 2 834,01
10 ans	€ 2 231,40	€ 2 454,82	€ 2 676,46	€ 2 890,09
11 ans	€ 2 246,65	€ 2 483,19	€ 2 721,46	€ 2 945,87
12 ans	€ 2 261,71	€ 2 511,26	€ 2 766,48	€ 3 001,84
13 ans	€ 2 277,00	€ 2 539,68	€ 2 802,07	€ 3 057,74
14 ans	€ 2 291,99	€ 2 567,91	€ 2 837,52	€ 3 113,71
15 ans	€ 2 306,90	€ 2 596,15	€ 2 873,12	€ 3 160,66
16 ans	€ 2 321,69	€ 2 605,34	€ 2 908,67	€ 3 207,55
17 ans	€ 2 336,50	€ 2 614,45	€ 2 944,26	€ 3 254,56
18 ans	€ 2 351,32	€ 2 623,79	€ 2 954,34	€ 3 301,52
19 ans	€ 2 351,32	€ 2 632,97	€ 2 964,50	€ 3 348,56
20 ans	€ 2 351,32	€ 2 642,19	€ 2 974,77	€ 3 365,21
21 ans	€ 2 351,32	€ 2 651,35	€ 2 985,15	€ 3 381,91
22 ans	€ 2 351,32	€ 2 660,49	€ 2 995,36	€ 3 398,63
23 ans	€ 2 351,32	€ 2 669,82	€ 3 005,91	€ 3 415,30
24 ans	€ 2 351,32	€ 2 678,94	€ 3 016,20	€ 3 431,79
25 ans	€ 2 351,32	€ 2 688,08	€ 3 026,69	€ 3 448,25
26 ans	€ 2 351,32	€ 2 697,26	€ 3 036,89	€ 3 464,90

Ces salaires sont indexés au 1^{er} janvier de chaque année.

BARÈMES DES JEUNES

A partir du 1/1/2024, les barèmes des jeunes seront supprimés. Jusqu'à cette date-là, les montants suivants sont d'application :

AGE	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D
16 ans	€ 1 565,69	€ 1 630,92	€ 1 653,99	€ 1 784,13
17 ans	€ 1 670,06	€ 1 739,65	€ 1 764,26	€ 1 903,07
18 ans	€ 1 774,44	€ 1 848,38	€ 1 874,52	€ 2 022,01
19 ans	€ 1 878,82	€ 1 957,10	€ 1 984,79	€ 2 140,96
20 ans	€ 1 983,20	€ 2 065,83	€ 2 095,05	€ 2 259,90

Ces salaires sont indexés au 1^{er} janvier de chaque année.

Les barèmes des jeunes susmentionnés doivent également respecter les montants du revenu minimum mensuel moyen garanti.

ÂGE		REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN	
		CP 200	CCT 43
18		€ 1 953,36	€ 1 954,99
	Si une prime de fin d'année est accordée	€ 1 803,08	€ 1 804,61
19 + 6 mois d'ancienneté ¹		€ 2 005,19	€ 1 954,99
	Si une prime de fin d'année est accordée	€ 1 850,96	€ 1 804,61
20 + 12 mois d'ancienneté ¹		€ 2 028,23	
	Si une prime de fin d'année est accordée	€ 1 872,09	



¹ Ces travailleurs ont en principe droit à une prime de fin d'année parce qu'ils ont plus de 6 mois d'ancienneté

BARÈMES ÉTUDIANTS

AGE	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D
16 ans	€ 1 346,86	€ 1 400,37		
17 ans	€ 1 522,72	€ 1 584,20		
18 ans	€ 1 698,48	€ 1 768,23	€ 1 917,83	€ 2 105,87
19 ans	€ 1 839,05	€ 1 915,43	€ 2 079,45	€ 2 239,85
20 ans	€ 1 909,39	€ 1 988,94	€ 2 160,03	€ 2 319,11

Ces salaires sont indexés au 1^{er} janvier de chaque année.

2. CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET CONDITIONS SALARIALES

Au sein de la CP 200, les fonctions sont réparties en 4 classes. La classe A est la catégorie la plus basse, la classe D est la classe la plus élevée. Souvent, les grandes entreprises appliquent leur propre classification des fonctions basée sur cette classification sectorielle.

La classification sectorielle comprend 69 exemples de fonctions. Les titres de fonction ne sont qu'une indication.

Afin de déterminer le salaire minimum, l'on se base sur le nombre d'années d'expérience professionnelle comme travailleur, indépendant ou fonctionnaire. Il est également tenu compte des périodes d'absence qui sont assimilées aux prestations de travail.



TITRES DE FONCTION	CLASSE
Acheteur (h/f)	D
Assistant ressources humaines (h/f)	D
Comptable (h/f)	D
Collaborateur communications (h/f)	D
Gestionnaire base de données (h/f)	D
Chef de service (h/f)	D
Analyste coût de revient (h/f)	D
Analyste marketing (h/f)	D
Collaborateur secrétariat de direction (h/f)	D
Contremaître (h/f)	D
Dessinateur de projet (h/f)	D
Conseiller en prévention (h/f)	D
Programmeur (h/f)	D
Rédacteur (h/f)	D
Opérateur de système (h/f)	D
Employé technico-commercial (h/f)	D
Traducteur (h/f)	D
Représentant (h/f)	D
Webmaster (h/f)	D
Collaborateur de comptoir (h/f)	C
Employé comptabilité (h/f)	C
Employé administration du personnel (h/f)	C
Collaborateur commercial administratif service intérieur (h/f)	C
Dispatcher (h/f)	C
Documentaliste (h/f)	C
Contrôleur de qualité (h/f)	C
Chef magasinier (h/f)	C
Collaborateur service après-vente (h/f)	C
Collaborateur lay-out (h/f)	C
Régleur numérique et technicien de mesure (h/f)	C
Magasinier (h/f)	C
Opérateur ICT (h/f)	C
Technicien PC (h/f)	C

TITRES DE FONCTION	CLASSE
Collaborateur secrétariat (h/f)	C
Employé technique atelier (h/f)	C
Responsable biens immobiliers (h/f)	C
Collaborateur administratif (h/f)	B
Collaborateur administratif achats (h/f)	B
Employé économat (h/f)	B
Employé traitement de données (h/f)	B
Assistant de qualité (h/f)	B
Collaborateur logistique (h/f)	B
Merchandiser (h/f)	B
Téléphoniste/réceptionniste (h/f)	B
Technicien service extérieur (h/f)	B
Réassortisseur (h/f)	A
Collaborateur administratif rédaction (h/f)	A
Chauffeur camionnette (h/f)	A
Contrôleur de factures (h/f)	A
Collaborateur expédition/courrier (h/f)	A
Dactylo/traitement de données (h/f)	A

La liste complète peut être obtenue auprès de la CSCBIE.



3. PRIME POUVOIR D'ACHAT

Si une entreprise a réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés, une prime pouvoir d'achat sera octroyée pour le 31 décembre 2023 au plus tard aux employés qui répondent aux conditions d'octroi.

Bénéfices élevés :

■ Prime pouvoir d'achat de 125 €

- Si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901 dans les comptes annuels) et le total bilantaire est au moins 1,25x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021.
- ET le bénéfice d'exploitation s'élève au moins à 5% du total bilantaire.

■ Prime pouvoir d'achat de 250 €

- Si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901 dans les comptes annuels) et le total bilantaire est au moins 1,5x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021.
- ET le bénéfice d'exploitation s'élève au moins à 5% du total bilantaire.

Bénéfices exceptionnellement élevés :

■ Prime pouvoir d'achat de 375 €

- Si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901 dans les comptes annuels) et le total bilantaire est au moins 2x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021.
- ET le bénéfice d'exploitation s'élève au moins à 5% du total bilantaire.

Conditions d'octroi :

- Avoir une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 mois au 30/11/2023.
- La prime est octroyée au prorata des prestations effectuées entre le 1/12/2022 et le 30/11/2023.
- Occupé à temps partiel ? La prime est octroyée au prorata de votre régime de travail.

Prenez contact avec votre secrétariat CSCBIE local pour vérifier si votre entreprise doit payer la prime pouvoir d'achat à ses travailleurs.

4. ECOCHÈQUES

Si vous avez travaillé à temps plein pendant une année complète, vous avez droit à des écochèques à concurrence de 250 €. La période de référence court du mois de juin de l'année précédente au mois de mai de l'année en cours. Les écochèques sont délivrés au mois de juin.

Vous n'avez pas presté l'année complète ou vous ne travaillez pas à temps plein ? Dans ce cas, vous avez droit à une partie proportionnelle des écochèques.



Écochèques pour travailleurs occupés à temps partiel :

DURÉE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE	MONTANT
A partir de 4/5ème d'un temps plein	€ 250
A partir de 3/5ème d'un temps plein	€ 200
A partir d'un mi-temps	€ 150
Moins d'un mi-temps	€ 100

Au niveau de l'entreprise, ces écochèques peuvent être transposés en un avantage équivalent.

5. SUPPLÉMENT POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En cas d'heures supplémentaires, un supplément de 50% doit être payé au-delà du salaire normal. En cas d'heures supplémentaires prestées le dimanche ou lors d'un jour férié, le supplément s'élève à 100%. Toutes les primes et tous les suppléments doivent être pris en compte pour le calcul du sursalaire.

6. DURÉE DU TRAVAIL

Durée du travail : 38 heures par semaine.

7. PRIME ANNUELLE

En juin, une prime annuelle est payée. La période de référence se situe entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. Certaines périodes assimilées sont prises en compte, comme les périodes de salaire garanti, de congé de paternité et de congé de maternité. La prime est proratisée en fonction de la fraction d'occupation. En cas de sortie de service avant le mois de juin, vous avez également droit à une partie de la prime (sauf en cas de licenciement pour motif grave).

En 2023, la prime annuelle s'élève à 307,94 €.

La prime annuelle peut être transposée en un avantage équivalent au niveau de l'entreprise.

8. PRIME ANNUELLE TEMPORAIRE

Dans le cadre de l'accord sectoriel de 2019-2020, certains employés ont droit à une prime annuelle temporaire. Il s'agit d'employés qui bénéficient d'un salaire supérieur au salaire minimum sectoriel et qui travaillent dans une entreprise où le régime de pension pour les employés est inexistant ou moins favorable que celui des ouvriers dans l'entreprise.

Les salaires de ces employés n'ont pas été augmentés en septembre 2019, mais ils bénéficient :

- D'une prime annuelle temporaire à partir de décembre 2020. Cette prime est calculée comme suit : salaire mensuel brut novembre $\times (1,1\% \times 13,92)$. La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année concernée. L'employé devait être en service au 1^{er} septembre 2019.
- Prime unique en décembre 2019. Cette prime est calculée comme suit : salaire mensuel brut de novembre 2019 $\times (1,1\% \times 5)$. La période de référence s'étendait du 1^{er} septembre 2019 au 31 décembre 2019. L'employé devait être en service au 1^{er} septembre 2019.

Ces primes sont payées proportionnellement aux périodes d'occupation effectives et assimilées. Les périodes assimilées sont les périodes de suspension pour lesquelles le salaire a été payé, le congé de paternité et le congé de maternité.



9. PRIME DE FIN D'ANNÉE

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ?

La période de référence s'étend du 1^{er} janvier ou 31 décembre, à moins que d'autres dispositions aient été prises au niveau de l'entreprise.

MONTANT ?

Le salaire mensuel de décembre ou du mois de sortie de service.

DATE DE PAIEMENT ?

La prime de fin d'année est payée en décembre, à moins que d'autres dispositions aient été prises au niveau de l'entreprise.

MODALITÉS D'OCTROI

- 1/12 prime par mois presté, à partir de 6 mois d'occupation. Assimilation aux prestations de travail : vacances, jours fériés, petit chômage, maladie professionnelle, accident de travail, congé de maternité, congé prophylactique, les 60 premiers jours de maladie ou d'accident, congé de paternité, congé syndical, congé-éducation payé ;
- Au prorata en cas de licenciement ou cessation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale définitive, RCC (prépension), fin du contrat temporaire ou contrat pour un travail nettement défini d'au moins 6 mois ;
- Au prorata en cas de démission du travailleur, ou de commun accord, moyennant une ancienneté de 5 ans ;
- La prime n'est pas payée en cas de licenciement pour motif grave.



© Shutterstock



10. PETIT CHÔMAGE

Les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail avec maintien du salaire suite à des événements familiaux ou pour remplir des obligations civiles. Le régime d'application au sein de la CP 200 est plus favorable que le régime légal général. Pour obtenir la liste complète des jours de petit chômage, contactez votre fédération professionnelle ou votre délégué syndical.

11. DÉLAIS DE PRÉAVIS

Le régime de licenciement est modifié depuis le 1^{er} janvier 2014. Le nouveau régime s'applique à tous les travailleurs, quel que soit leur statut, tant pour les nouveaux contrats de travail que pour les contrats en cours.

Souhaitez-vous calculer votre délai de préavis ? Prenez contact avec nous ou consultez le site internet www.lacsc.be/cscbie. Consultez notre site web pour calculer votre délai de préavis (voir outils).

12. TÉLÉTRAVAIL

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, quand elles implémentent le télétravail, à aborder le sujet pendant la période couverte par le présent accord dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise.

13. FORMATION

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION INDIVIDUELLE

Entreprises de plus de 20 travailleurs

- 2022-2023 : 2 jours de formation individuelle par an pour un employé occupé à temps plein ;
- Une trajectoire de croissance à partir de 2024 :
 - A partir du 1^{er} janvier 2024 : 3 jours de formation individuelle par an pour un employé occupé à temps plein ;
 - A partir du 1^{er} janvier 2026 : 4 jours de formation individuelle par an pour un employé occupé à temps plein ;
 - A partir du 1^{er} janvier 2028 : 5 jours de formation individuelle par an pour un employé occupé à temps plein.

Entreprises de 10 à 20 travailleurs

- Une moyenne de 4,5 jours de formation collective par équivalent temps plein par période de 2 ans (la première période court du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2025) ;
- Dont en moyenne 1 jour de formation individuelle par an pour un employé occupé à temps plein.

Entreprises de moins de 10 travailleurs

- Une moyenne de 4 jours de formation collective par équivalent temps plein par période de 2 ans (la première période court du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2025) ;
- Dont en moyenne 1 jour de formation individuelle par an pour un employé occupé à temps plein.

QUELLES FORMATIONS ENTRENT EN LIGNE DE COMPTE ?

Les jours de formation peuvent être utilisés pour suivre une formation professionnelle. Ces formations sont offertes par CEFORA ou doivent être agréées par CEFORA. Il peut s'agir aussi de formations organisées par les entreprises, secteurs ou d'autres organismes de formation.

PROCÉDURE

En principe, votre employeur doit faire une proposition pour les jours de formation auxquels vous avez droit. A défaut, vous pouvez activer vous-même ce droit aux jours de formation. Afin d'activer votre droit aux jours de formation, vous devez remettre une proposition écrite à votre employeur avant le 30 juin 2023. Si l'employeur n'est pas d'accord avec le contenu ou la période de la proposition ou s'il a déjà fait une offre, il pourra refuser votre proposition. Si l'employeur n'a pas réagi avant le 31 décembre 2023 ou s'il a fait une offre de formation trop

limitée, vous pouvez utiliser les jours de formation non octroyés dans les 6 mois après que la CCT ait pris fin. A cet effet, vous introduisez un formulaire de demande auprès de CEFORA.

L'employeur est tenu de rembourser vos frais de déplacement pour ces jours de formation. Vous recevrez une prime de 40 € comme intervention dans les frais de déplacement et de formation pour les jours de formation supplémentaires en dehors du temps de travail.

PRIME INDIVIDUELLE

Vous suivez une formation sur base volontaire en dehors des heures de travail ? Dans ce cas, vous pouvez bénéficier d'une intervention de CEFORA d'au maximum 100 €/année scolaire. Pour les formations linguistiques, vous recevrez au maximum 7 € par heure de formation suivie.

Vous avez moins d'un an de service, vous n'avez pas de diplôme de l'enseignement secondaire ou vous avez au moins 45 ans ? Dans ce cas, vous pouvez bénéficier d'un remboursement de 375 €/année scolaire.

Les anciens travailleurs de la CP 200 peuvent également bénéficier de cette intervention de 375 €/année scolaire si :

- Au moment du licenciement, ils ont au moins 5 ans d'ancienneté ininterrompue au sein de la CP 200 ;
- Ils ont été licenciés il y a moins d'un an ;
- Ils détiennent au maximum un diplôme d'enseignement secondaire.

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

Les régimes de RCC suivants sont d'application (du 1/1/2023 au 30/6/2025) :

- RCC à partir de 62 ans :
 - Hommes : carrière de 40 ans ;
 - Femmes : 39 ans de carrière en 2023, 40 ans de carrière en 2024.
- RCC à partir de 60 ans et 40 ans de carrière RCC à partir de 60 ans, 33 ans de carrière et satisfaire à une des deux conditions suivantes :
 - 20 ans de travail de nuit ;
 - Métier lourd (5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années).
- RCC à partir de 60 ans, 35 ans de carrière et satisfaire à la condition suivante (à partir du 1/1/2023) :
 - avoir travaillé dans un métier lourd (5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années).

15. CRÉDIT-TEMPS & EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

Il faut faire la distinction entre le droit au crédit-temps et le droit à une indemnité d'interruption de l'ONEm.

Vous pouvez faire appel aux régimes de crédit-temps suivants :

- Avec motif (soins ou formation) :
 - Soins à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ou soins à un enfant gravement malade pendant au maximum 51 mois (réduction d'1/5 temps, à mi-temps ou à temps plein) ;
 - Soins à un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, soins palliatifs, soins à un membre du ménage/de la famille gravement malade pendant au maximum 51 mois (réduction d'1/5 temps) ;
 - Pour suivre une formation pendant 36 mois au maximum (réduction d'1/5 temps) ;
- Dans le régime de fin de carrière (emploi de fin de carrière).

Dans la CP 200, vous avez également droit à un crédit-temps avec motif à mi-temps ou à temps plein pendant 24 mois au maximum. Si vous avez 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le droit est étendu à 36 mois pour suivre une formation ou à 51 mois pour un motif de soins. Ces dispositions sont d'application jusqu'au 31 décembre 2025.

Le droit à une allocation d'interruption se présente comme suit :

- Indemnité en cas de crédit-temps avec motif ;
- Indemnité en cas de crédit-temps fin de carrière (emploi de fin de carrière) à partir de 60 ans. Si vous avez une carrière de 35 ans ou vous avez travaillé dans un métier lourd (5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années) ou vous avez fait du travail de nuit (au minimum 20 ans) ou votre entreprise est en restructuration ou en difficulté, vous bénéficierez d'une indemnité à partir de 55 ans en cas de réduction d'un 1/5 temps ou d'un emploi de fin de carrière à mi-temps (jusqu'au 30/06/2025).

Un employé de 55 ans ou plus qui réduit ses prestations d'1/5 temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière, a droit à une intervention mensuelle complémentaire du fonds social. Cette indemnité s'élève à 86,05 €/mois (montant au 1^{er} janvier 2023).

L'employé de 60 ans ou plus qui réduit ses prestations dans le cadre d'un emploi de fin de carrière, a également droit à cette indemnité du fonds social. Plus d'infos sur www.sfonds200.be.

La législation sur le crédit-temps et les emplois de fin de carrière est complexe et change rapidement. Si vous souhaitez faire appel à un de ces régimes, prenez d'abord contact avec nous !

16. FRAIS DE DÉPLACEMENT

Transport privé

Pour un déplacement de 3 km ou plus (trajet simple), vous avez droit à une intervention de 50% du prix de la carte train (2^{ème} classe). Les employés avec une rémunération annuelle brute de 29.680 € ou plus, n'ont pas droit à cette intervention. Ce montant est augmenté à 34.148 € à partir du 01/01/2024.

TRAIN

L'employé a droit à une intervention de 80% du prix de la carte train. Un régime de tiers payant peut être convenu avec la SNCB.

AUTRES MOYENS DE TRANSPORT EN COMMUN

Intervention en cas d'une distance de minimum 1 km.

En cas de prix unique, l'intervention s'élève à 71,8% du prix effectif payé. L'intervention peut s'élever au maximum à la quote-part patronale dans le prix de la carte train pour une distance de 7 km.

Si le prix est proportionnel à la distance, la quote-part patronale est égale à l'intervention patronale dans le prix de la carte train (en moyenne 75%) avec un maximum de 75% du coût réel.

TRANSPORTS EN COMMUN COMBINÉS

En cas de combinaison du train avec un autre moyen de transport et où un seul titre de transport est délivré, l'intervention patronale est calculée de la même manière que pour l'utilisation du train comme le seul moyen de transport.

Si plusieurs titres de transport sont délivrés, l'intervention patronale est calculée séparément pour chaque moyen de transport. Ensuite, les différentes interventions sont additionnées.

DÉPLACEMENT À VÉLO

A partir du 1^{er} juillet 2024, l'indemnité-vélo s'élève à 0,27 € par km réellement parcouru (pour le trajet aller-retour) avec un maximum de 10,80 € (maximum de 40 km aller-retour) par jour de travail.

Ce droit est lié à la signature d'une déclaration sur l'honneur avec la mention du déplacement à vélo et du nombre de km à parcourir. Cette indemnité n'est pas cumulable avec les autres interventions de déplacement à l'exception de celle payée pour l'utilisation des transports en commun.

17. DEVENIR DÉLÉGUÉ OU CANDIDAT

AUX ÉLECTIONS SOCIALES, ÇA VOUS TENTE ?

Dans les cas suivants, une délégation syndicale pour employés peut être instituée :

- Dans les entreprises avec 25 à 50 employés : s'il y a au moins 17 employés syndiqués ;
- Dans les entreprises de plus de 50 employés : s'il y a au moins 25% d'employés syndiqués, avec un minimum de 17.

En mai 2024, des élections sociales pourront être organisées dans toutes les entreprises occupant au moins 50 travailleurs. **Pourquoi ?**

1. Parce qu'avoir son mot à dire, c'est capital ;
2. Parce que veiller à la sécurité et aux conditions de travail et de salaire est essentiel pour vous et vos collègues ;
3. Parce que défendre vos intérêts et ceux de vos collègues est uniquement possible grâce aux délégués syndicaux.

Souhaitez-vous poser votre candidature ? Contactez-nous !

18. AVANTAGES ET RÉDUCTIONS EXCLUSIFS

POUR LES AFFILIÉS DE LA CSCBIE

En plus d'une qualité de services optimale, la CSCBIE souhaite offrir davantage de pouvoir d'achat à ses affiliés. Grâce à la carte avantage CSCBIE-Plus et à la mise en place d'une plateforme d'achats groupés, nos membres bénéficient de réductions et de prix avantageux auprès de nombreux distributeurs. C'est ainsi par exemple que nous parvenons à diminuer de 5% le prix payé par nos affiliés à la caisse d'un supermarché. Voilà une autre manière pour nous d'augmenter le pouvoir d'achat de nos membres.

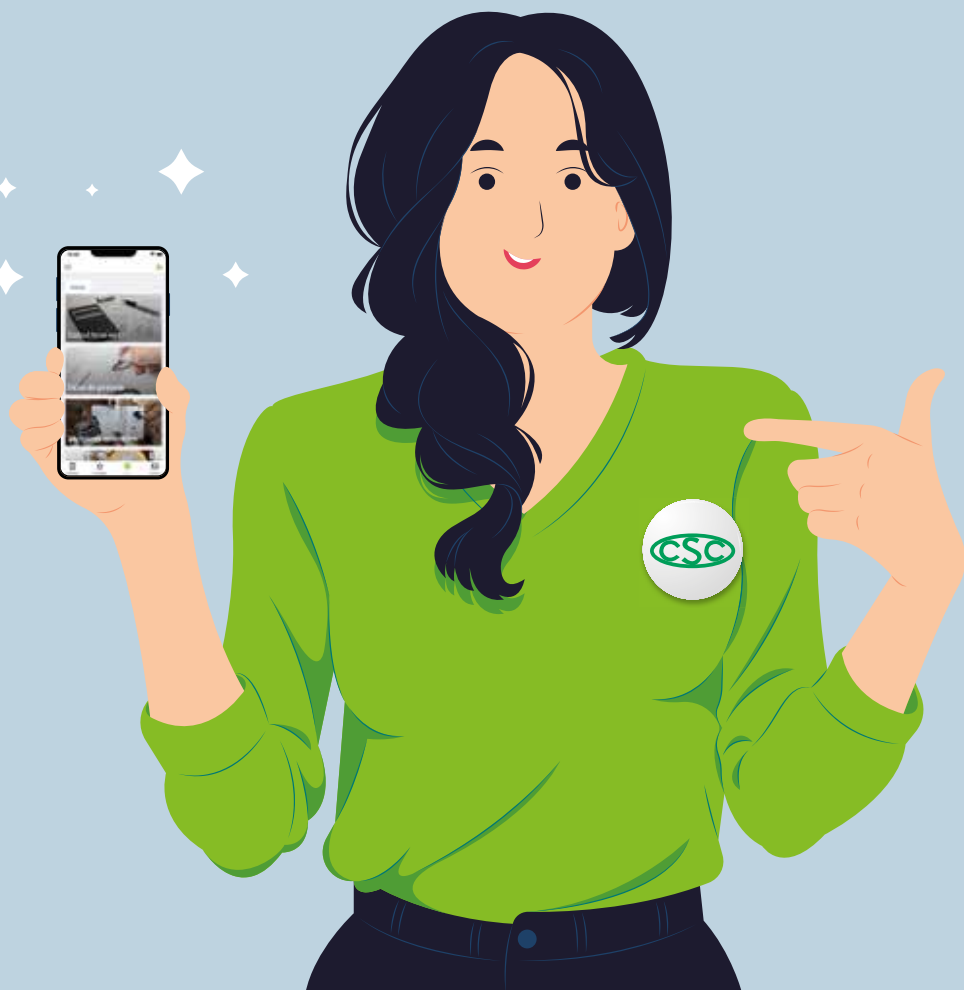
Pour profiter pleinement de ces avantages, il est nécessaire de s'enregistrer sur www.cscbieplus.be. Pas encore enregistré(e) ? Faites-le dès aujourd'hui !

Les réductions et avantages exclusifs réservés aux affilié-e-s de la CSCBIE sont disponibles dans l'application développée par 'Ekivita Edenred', app que vous pouvez télécharger en scannant le code QR ci-joint.



Vayamundo reste le partenaire de voyage par excellence pour nos affilié(e)s. Ils bénéficient de 25% de réduction dans les clubs Vayamundo à Ostende et à Houffalize. Vous trouverez plus d'infos sur www.vayamundo.eu.

DÉCOUVREZ NOTRE NOUVELLE APPLICATION



**Téléchargez la nouvelle application
ACV-CSC et restez informé-e!**



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

*Scannez
et découvrez!*



CONTACTS CSC BATIMENT - INDUSTRIE & ENERGIE

AALST - OUDENAARDE	Aalst: Hopmarkt 45	053 73 45 84
ANTWERPEN	Nationalestraat 111	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 01
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

