



# Imprimeries et Arts graphiques SCP 130.01 (ouvriers) CP 200 (employés)



Une publication de la  
CSC bâtiment - industrie & énergie  
Rue Royale 45 - 1000 Bruxelles  
T 02 285 02 11  
cscbie@acv-csc.be  
www.lacsc.be/cscbie  
Août 2022

## Table des matières ouvriers (SCP 130.01)

1. Salaires horaires minima
2. Chèques consommation
3. Classification des fonctions et conditions de salaire
4. Chèques-repas
5. Equipe de jour
6. Primes d'équipes
7. Supplément pour heures supplémentaires
8. Durée du travail
9. Prime de fin d'année
10. Petit chômage
11. Délais de préavis
12. Jours fériés
13. Congé d'ancienneté
14. Jour de congé extra-légal
15. Formation
16. Prime syndicale
17. Chômage temporaire
18. Régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension)
19. Crédit-temps & emploi de fin de carrière
20. Pension complémentaire
21. Indemnité de fermeture
22. Frais de déplacement
23. Devenir délégué, intéressé ?

# Imprimeries et arts graphiques

## Août 2022 | SCP 130.01 - Ouvriers

### 1 Salaires horaires minima (régime de 37h/semaine)

Les montants repris dans le tableau suivant sont les montants minima sur base d'une durée du travail hebdomadaire de 37 heures.

Dans le secteur, il est question de salaires hebdomadaires, mais pour la facilité nous reprenons aussi les salaires horaires.

Valables depuis le 1<sup>er</sup> août 2022.

Cat.	Salaires hebdomadaire	Salaires horaires	Supplément équipe de nuit	Cat.	Salaires hebdomadaire	Salaires horaires	Supplément équipe de nuit
I	528,768 €	14,2910 €	9,9260 €	XI	678,663 €	18,3422 €	13,6181 €
II	555,111 €	15,0030 €	10,5742 €	XII	685,293 €	18,5214 €	13,7815 €
III	588,047 €	15,8931 €	11,3853 €	XIII	703,386 €	19,0104 €	14,2279 €
IV	597,953 €	16,1608 €	11,6301 €	XIV	719,907 €	19,4569 €	14,6341 €
V	621,017 €	16,7842 €	12,1970 €	XV	736,339 €	19,9010 €	15,0396 €
VI	629,252 €	17,0068 €	12,4010 €	XVI	752,916 €	20,3490 €	15,4480 €
VII	637,491 €	17,2294 €	12,6037 €	XVII	769,303 €	20,7919 €	15,8513 €
VIII	645,667 €	17,4504 €	12,8057 €	XVIII	794,047 €	21,4607 €	16,4610 €
IX	653,955 €	17,6744 €	13,0093 €	XIX	818,758 €	22,1285 €	17,0696 €
X	670,474 €	18,1209 €	13,4165 €	XX	851,708 €	23,0191 €	17,8814 €

Ces salaires hebdomadaires seront indexés de 2 % dès dépassement de l'indice-pivot de 120,35.

## 2 Chèques consommation

Dans le cadre des négociations sectorielles 2021-2022, des chèques consommation uniques d'une valeur de 125 € ont été octroyés en décembre 2021.

### Conditions :

- ☞ être en service au 1<sup>er</sup> décembre 2021 ;
- ☞ travailleurs entrés en service après le 1<sup>er</sup> janvier 2021 : octroi au prorata du nombre de mois prestés en 2021 ;
- ☞ travailleurs occupés à temps partiel : octroi au prorata du régime de travail en 2021
- ☞ n'ont pas droit : les travailleurs n'ayant presté aucun jour en 2021 en raison d'une incapacité de travail de longue durée (maladie, accident du travail, maladie professionnelle), d'un congé sans solde ou pour une autre raison.

## 3 Classification des fonctions et conditions de salaires

Les conditions salariales et la classification des fonctions ont été déterminées par la CCT du 14 mai 1980.

- |                                    |                       |
|------------------------------------|-----------------------|
| ☞ composition - préparation        | ☞ typographie         |
| ☞ phototypie                       | ☞ lithographie offset |
| ☞ clicherie – galvanoplastie       | ☞ héliogravure        |
| ☞ fabrication de plaques polymères | ☞ sérigraphie         |
| ☞ gravure                          | ☞ reliure - brochage  |
| ☞ photogravure                     | ☞ fonctions communes  |

*Le texte intégral de l'accord salarial du 14 mai 1980 est disponible sur simple demande à la CSC bâtiment – industrie & énergie.*

## 4 Chèques-repas

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019, le montant du chèque-repas (sectoriel) s'élève à 3,75 € au minimum. Ce montant est composé d'une part personnelle de 1,09 € et d'une quote-part patronale de 2,66 €.

## 5 Equipe de jour

Les heures de travail d'une équipe de jour normale se situent entre 6h et 20h. Des suppléments (25 % et 50 %) sont prévus pour des prestations après 20h ou après 22h.

## 6 Primes d'équipes

### 2 équipes

Supplément de 15 % sur le salaire hebdomadaire.

### Travail de nuit en 3 équipes

Supplément forfaitaire par heure, en plus du salaire horaire normal.  
(Voir tableau des salaires)

## 7 Supplément pour heures supplémentaires

En cas de prestation d'heures supplémentaires, un sursalaire de 50 % doit être payé en sus du salaire habituel. Le sursalaire s'élève à 100 % pour les heures prestées les dimanches et les jours fériés. Toutes les primes et suppléments doivent être pris en considération pour le calcul du sursalaire.

En cas de prestation de minimum 2 heures supplémentaires imprévues par jour, le travailleur a droit à une indemnité de repas (≠ chèque-repas) de 4,62 €. Ce montant est adapté tous les 2 ans à l'indice-santé.

## 8 Réduction de la durée du travail

Durée du travail : 37 heures par semaine.

Les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise.

## 9 Prime de fin d'année

### Période de référence

La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### Montant

173 x salaire horaire réel x nombre d'heures par semaine

-----  
40

Ce sur le *salaire de base effectif*, la prime d'équipe *non comprise*.

## Date de paiement

La prime de fin d'année est payée le 15 décembre (ou le jour de travail le plus proche de cette date).

## Assimilations :

- ☞ les congés annuels ;
- ☞ les 10 jours fériés légaux et 2 jours fériés complémentaires (ou leurs jours de remplacement) ;
- ☞ les 12 premiers mois d'incapacité de travail suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle donnant lieu à une indemnité ;
- ☞ max. 50 jours ouvrables en cas de maladie, accident ou congé de maternité. En cas d'une maladie de plus d'un an, seuls les 50 premiers jours sont assimilés ;
- ☞ max. 10 jours de petit chômage ;
- ☞ les jours de congé éducation payé/Vlaams Opleidingsverlof ;
- ☞ max. 50 jours de chômage temporaire pour raisons économiques. En cas de chômage partiel ou de rappel, tous les jours de chômage temporaire pour raisons économiques sont assimilés, sans limitation ;
- ☞ la période couverte par l'indemnité de rupture/délai de préavis en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur ;
- ☞ max. 50 jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona pour 2021. En cas d'une occupation à temps partiel, l'assimilation maximale est appliquée au prorata du régime de travail ;
- ☞ pour 2022, nous essaierons d'obtenir de nouveau cette assimilation. Dès que nous aurons de plus amples informations à ce sujet, nous vous mettrons au courant.

Le travailleur qui démissionne, maintient le droit à la prime de fin d'année s'il a au moins 3 années d'ancienneté.

## 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 en vigueur dans le secteur de la SCP 130.01 est plus favorable que la réglementation générale. Pour obtenir la liste complète des jours de petit chômage, contactez votre fédération professionnelle (coordonnées au verso de cette brochure) ou votre délégué syndical.

## 11 Délais de préavis

Le régime de licenciement a entièrement changé depuis le 1<sup>er</sup> 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.

Vous souhaitez calculer votre délai de préavis ? Contactez-nous ou surfez sur notre site web [www.lacsc.be/cscbie](http://www.lacsc.be/cscbie). Vous y trouverez un module pour calculer votre délai de préavis (via publications et outils).

## 12 Jours fériés

2 jours fériés sectoriels supplémentaires s'ajoutent aux 10 jours fériés légaux. Un jour à choisir par l'employeur et un jour à fixer de commun accord.

## 13 Congé d'ancienneté

Le travailleur qui a une certaine ancienneté dans l'entreprise, a droit chaque année à un congé d'ancienneté payé :

- ☞ après 10 ans d'ancienneté : 1 jour de congé d'ancienneté payé ;
- ☞ après 20 ans d'ancienneté : 2 jours de congé d'ancienneté payé ;
- ☞ après 25 ans d'ancienneté : 3 jours de congé d'ancienneté payé.

Le paiement se fait sur base des heures à prester effectivement pendant le jour de congé avec un maximum de 8 heures, payées au salaire horaire normal, prime d'équipe non comprise.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les travailleurs âgés de 55 ans et plus qui comptent une ancienneté ininterrompue de 2 ans dans la même entreprise ont droit à un jour de congé d'ancienneté anticipé.

A partir de l'âge de 55 ans et en cas d'une ancienneté ininterrompue de 2 ans dans l'entreprise, vous pouvez prendre ce jour de manière anticipée. Ce jour n'est pas cumulable avec le régime actuel (droit maximal à 3 jours de congé d'ancienneté).

## 14 Jour de congé extra-légal

Le travailleur au service de l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile en question, a droit à 1 jour de congé extra-légal. Le travailleur occupé à temps partiel a droit à ce jour de congé au prorata de sa fraction d'occupation. Le jour extra-légal est pris selon les mêmes conditions que celles d'application pour les vacances annuelles. Ce jour ne peut pas être transféré à l'année civile suivante.

L'employeur paye ce jour de congé sur base du salaire horaire barémique à 100 % (primes d'équipes ou autres suppléments non compris).

## 15 Formation

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, tout travailleur a droit à 3 jours de formation par an, avec la possibilité de collectiviser ces jours à des conditions bien précises.

## 16 Prime syndicale

A partir du paiement de l'année 2023, la prime syndicale s'élève à :

- ☞ vous êtes actif : 145 € ou 12,08 € par mois ;
- ☞ vous bénéficiez du RCC ou vous êtes chômeur et âgé de plus de 50 ans : 95,20 € ou 7,93 € par mois ;
- ☞ vous êtes chômeur complet et âgé de moins de 50 ans : 76 € ou 6,33 € par mois jusqu'à la 2<sup>ème</sup> année de chômage complet.

La prime est payée chaque année à la mi-janvier.

## 17 Chômage temporaire par suite de manque de travail

En cas de manque de travail résultant d'un motif économique, l'exécution de votre contrat de travail peut être suspendue et vous pouvez être mis en chômage temporaire.

L'employeur a l'obligation de vous informer par écrit du régime de chômage qui sera appliqué, au plus tard le mercredi de la semaine précédant la suspension complète ou partielle (cela peut aussi se faire par affichage dans l'entreprise). Vous recevrez une confirmation personnelle le vendredi précédant la période de chômage temporaire.

Ces notifications feront mention :

- ☞ du régime de chômage ;
- ☞ de la durée maximale du chômage temporaire ;
- ☞ de la date de début et de fin du chômage temporaire ;
- ☞ des jours que vous serez en chômage.

L'ensemble des indemnités, y compris l'indemnité de chômage, est limité au salaire journalier net de l'ouvrier.

### **SYSTEME 1 - principe général**

La période de chômage débute toujours le premier jour ouvrable de la semaine et a une durée ininterrompue d'une ou de maximum deux semaines complètes. Après cette période, vous devez travailler pendant au moins une semaine.

Une indemnité journalière de 7 € est attribuée pour les 40 premiers jours de chômage temporaire de l'année. Les jours au-delà de ces 40 premiers jours sont indemnisés à 2 € par jour.

Les travailleurs peuvent être rappelés au maximum 2 fois par semaine et 6 fois par trimestre, ce dans le régime de travail initialement prévu pendant cette semaine.

En cas de rappel, ils recevront une indemnité égale à 1 heure du salaire brut pour chaque jour de chômage temporaire (y compris les primes d'équipes éventuelles) + 7 €.

### **SYSTEME 2 - chômage temporaire partiel**

Le nouveau règlement prévoit une petite et une grande suspension. Les jours de chômage temporaire ne doivent plus être précédés ou suivis d'un week-end.

*Grande suspension :*

- ☞ soit, moins de 3 jours de travail sont prévus par semaine ;
- ☞ soit, moins d'une semaine de travail est prévue sur une période de deux semaines.

En d'autres termes, il peut y avoir au maximum 2 jours de chômage par semaine ou 5 jours de chômage par 2 semaines (dans un régime de travail de 5 jours par semaine).

*Petite suspension :*

- ☞ soit, au moins 3 jours de travail sont prévus par semaine ;
- ☞ soit, au moins 1 semaine de travail est prévue sur une période de deux semaines.

En d'autres termes, il peut y avoir au maximum 2 jours de chômage par semaine ou 5 jours de chômage par 2 semaines (dans un régime de travail de 5 jours par semaine).

Tant pour la grande que pour la petite suspension, la durée maximale est de 3 mois. Si la durée maximale est atteinte, et l'on veut introduire une demande pour un nouveau régime partiel, une semaine de travail complète devra être instaurée au préalable.

En cas de chômage temporaire partiel, les travailleurs reçoivent une indemnité complémentaire de 7 € + 1 salaire horaire brut (y compris les primes d'équipes) par jour chômé.

En outre, de nouvelles règles s'appliquent concernant le moment d'avertissement du travailleur en cas de rappel, et ce tant en cas de chômage temporaire complet que partiel :

- ☞ pour l'équipe du matin et du jour : au plus tard à 14h la veille du jour de rappel ;
- ☞ pour l'équipe du soir et de nuit : au plus tard à 18h de la veille du jour de rappel.

## 18 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les régimes de RCC suivants sont d'application :

- ☞ RCC à partir de 62 ans (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021) :
  - hommes : carrière de 40 ans ;
  - femmes : 37 ans de carrière en 2021, 38 ans de carrière en 2022.
- ☞ RCC à partir de 60 ans et 40 ans de carrière (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023) ;
- ☞ RCC à partir de 60 ans, 33 ans de carrière et satisfaire à une des deux conditions (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023) :
  - 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<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023) :
  - avoir travaillé dans un métier lourd (5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années).

Pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui bénéficient d'un régime de crédit-temps, de diminution de carrière ou d'emploi de fin de carrière, le salaire réel à 100 % est pris en considération pour le calcul du RCC.

Le complément d'entreprise RCC reste à charge de l'employeur même en cas de reprise d'une activité en tant que salarié ou indépendant, s'il est satisfait à certaines conditions.

Il existe en outre la possibilité de partir en RCC en raison de problèmes physiques graves (RCC médical). C'est possible à partir de l'âge de 58 ans avec une carrière professionnelle de 35 ans (du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2023).

## 19 Crédit-temps & emploi de fin de carrière

Il convient de faire une distinction entre le droit au crédit-temps et le droit à l'allocation d'interruption payée par l'ONEM.

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

- ☞ crédit-temps motivé (soins ou formation) ;
- ☞ dans le régime de fin de carrière (emploi de fin de carrière).

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

- ☞ une 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. 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 bénéficiez d'une indemnité à partir de 55 ans en cas d'emploi de fin de carrière d'1/5<sup>ème</sup> ou d'un mi-temps (jusqu'au 30 juin 2023).

Au niveau sectoriel, il est possible d'entrer dans un emploi de fin de carrière à partir de 50 ans et de diminuer vos prestations de travail d'1/5<sup>ème</sup> si vous comptez 28 ans de carrière, dont 10 ans d'occupation ininterrompue dans l'entreprise. Cela reste toujours possible, mais vous ne recevez plus d'allocation d'interruption.

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



## 20 Pension complémentaire

### CRS (pour les prestations avant le 1/1/2007)

Les travailleurs bénéficiant d'une pension de ménage peuvent à certaines conditions (e.a. carrière professionnelle dans le secteur graphique d'au moins 10 ans) prétendre à une pension complémentaire de 355,76 € par an au maximum pour une carrière professionnelle complète de 40 ans.

Pour les travailleurs bénéficiant d'une pension en tant qu'isolé, ce montant s'élève à maximum 266,82 € par an.

Les dispositions légales de la Loi sur les Pensions Complémentaires ne nous permettent plus de poursuivre ce système. Le système a pris fin au 31 décembre 2006, mais tous les droits constitués restent acquis.

### F2PL (Fonds 2<sup>ème</sup> pilier) (pour les prestations à partir de 2009)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, un nouveau système, appelé 2<sup>ème</sup> pilier, est mis en place. Celui-ci prévoit le paiement d'une prime de pension si vous atteignez l'âge de la pension (anticipée) ou à partir de l'âge de 60 ans en cas de RCC.

En cas de décès avant cet âge, la prime est accordée aux ayants droits.

Le paiement d'une cotisation patronale de 136 € par an permet de financer le 2<sup>ème</sup> pilier.

Certaines entreprises peuvent avoir leur système propre, mais celui-ci doit au moins être équivalent à celui du secteur.

## 21 Indemnité de fermeture

Le Fonds de Fermeture d'entreprises paye, sous certaines conditions, une indemnité de fermeture aux travailleurs occupés dans une entreprise en fermeture :

- ☞ et occupant une moyenne d'au moins 20 travailleurs par trimestre au cours de l'année précédente ;
- ☞ suite à une faillite et occupant une moyenne d'au moins 5 à 19 travailleurs par trimestre au cours de l'année précédente.

### **Octroi complémentaire du secteur ?**

Vous avez droit à une indemnité de fermeture payée par le Fonds de Sécurité d'existence sectoriel si :

- ☞ votre entreprise ferme et occupait moins de 20 travailleurs en moyenne par trimestre au cours de l'année précédente ;
- ☞ votre entreprise ferme suite à une faillite et occupait moins de 5 travailleurs en moyenne par trimestre au cours de l'année précédente.

Le montant de l'indemnité de fermeture d'entreprises est calculé comme suit :

- ☞ 77,06 € par année d'ancienneté dans l'entreprise, avec un maximum de 20 ans ;
- ☞ 77,06 € par année d'âge au-delà de 45 ans, avec un maximum de 20 ans ;
- ☞ 92,73 € par année d'affiliation syndicale (sous certaines conditions), avec un maximum de 14 ans. Cette indemnité est calculée en fonction de votre affiliation syndicale pendant la période où vous avez été lié à l'entreprise par un contrat de travail.

## 22 Frais de déplacement

### Train

Vous trouverez ci-après les montants de l'intervention patronale, valables depuis le 1<sup>er</sup> février 2022. Si votre employeur a conclu un contrat Tiers-payant avec la SNCB, le montant intégral de votre abonnement train sera remboursé !

Km	Mois	Km	Mois
1	€ 30,80	30	€ 94,40
2	€ 33,60	31 - 33	€ 98,40
3	€ 36,40	34 - 36	€ 104,00
4	€ 38,80	37 - 39	€ 109,50
5	€ 40,80	40 - 42	€ 116,00
6	€ 43,20	43 - 45	€ 121,50
7	€ 45,60	46 - 48	€ 127,00
8	€ 48,00	49 - 51	€ 133,00
9	€ 50,40	51 - 54	€ 137,00
10	€ 52,80	55 - 57	€ 141,00
11	€ 55,20	58 - 60	€ 145,00
12	€ 57,60	61 - 65	€ 150,50
13	€ 60,00	66 - 70	€ 157,50
14	€ 62,40	71 - 75	€ 164,00
15	€ 64,80	76 - 80	€ 171,00
16	€ 66,40	81 - 85	€ 177,50
17	€ 68,80	86 - 90	€ 184,00
18	€ 71,20	91 - 95	€ 191,00

19	€ 73,60	96 - 100	€ 197,50
20	€ 76,00	101 - 105	€ 205,00
21	€ 78,40	106 - 110	€ 211,00
22	€ 80,80	111 - 115	€ 218,00
23	€ 83,20	116 - 120	€ 225,00
24	€ 85,60	121 - 125	€ 232,00
25	€ 88,00	126 - 130	€ 238,00
26	€ 90,40	131 - 135	€ 246,00
27	€ 92,00	136 - 140	€ 252,00
28	€ 30,80	141-145	€ 259,00
29	€ 33,60	>145	€ 269,00

Le tableau complet peut être consulté sur [www.lacsc.be/cscbie](http://www.lacsc.be/cscbie).

### Autres moyens de transport en commun

L'intervention patronale s'élève à 80 % du coût réel.

### Moyen de transport privé motorisé

Grâce à l'accord sectoriel 2021-2022, l'employeur intervient dans les coûts de l'utilisation d'un moyen de transport privé (motorisé) à partir du 1<sup>er</sup> km. Par le passé, c'était à partir de 3 km. L'intervention patronale en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé s'élève à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 à :

Km (distance simple)	Intervention par jour de travail	Km (distance simple)	Intervention par jour de travail
0-4	€ 0,516	49-51	€ 4,627
5	€ 0,516	52-54	€ 4,796
6	€ 1,136	55-57	€ 4,907
7	€ 1,214	58-60	€ 5,075
8	€ 1,295	61-65	€ 5,241
9	€ 1,361	66-70	€ 5,521
10	€ 1,450	71-75	€ 5,799
11	€ 1,507	76-80	€ 6,024
12	€ 1,617	81-85	€ 6,303
13	€ 1,673	86-90	€ 6,580
14	€ 1,728	91-95	€ 6,804
15	€ 1,840	96-100	€ 7,082
16	€ 1,896	101-105	€ 7,362
17	€ 1,979	106-110	€ 7,640
18	€ 2,064	111-115	€ 7,863
19	€ 2,119	116-120	€ 8,141
20	€ 2,231	121-125	€ 8,365

21	€ 2,286	126-130	€ 8,644
22	€ 2,370	131-135	€ 8,923
23	€ 2,454	136-140	€ 9,201
24	€ 2,538	141-145	€ 9,427
25	€ 2,593	146-150	€ 9,760
26	€ 2,705	151-155	€ 9,927
27	€ 2,761	156-160	€ 10,151
28	€ 2,845	161-165	€ 10,430
29	€ 2,956	166-170	€ 10,652
30	€ 3,011	171-175	€ 10,930
31-33	€ 3,067	176-180	€ 11,209
34-36	€ 3,235	181-185	€ 11,377
37-39	€ 3,458	186-190	€ 11,655
40-42	€ 3,681	191-195	€ 11,934
43-45	€ 3,903	196-200	€ 12,158
46-48	€ 4,127		

### Déplacement à vélo

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'indemnité vélo s'élève à 0,15 € par km réellement parcouru (pour le trajet aller et le trajet retour) avec un maximum de 6 € (maximum de 40 km pour le trajet aller et retour) par jour de travail.

Les entreprises qui au 1<sup>er</sup> janvier 2022 appliquent un règlement plus favorable, maintiennent celui-ci.

## 23 Devenir délégué, intéressé ?

Une délégation syndicale ouvrière peut être installée à partir de 5 travailleurs (ouvriers et ouvrières) relevant de la compétence de la Commission paritaire nationale 130.

### Pourquoi ?

1. Parce que la participation est importante.
2. Parce qu'il est primordial pour vous et les autres travailleurs dans votre entreprise de veiller à la sécurité et au respect des conditions de travail et de salaire.
3. Parce que les intérêts des travailleurs ne peuvent être défendus que par les délégués au sein de l'entreprise.

***Nous voulons aussi réaliser cela dans les petites entreprises ! Intéressé ? Contactez-nous !***

## Table des matières employés (CP 200)

1. Salaires minima
2. Classification des fonctions et conditions de salaire
3. Prime corona
4. Ecochèques
5. Supplément pour heures supplémentaires
6. Durée du travail
7. Prime annuelle
8. Prime de fin d'année
9. Petit chômage
10. Télétravail
11. Délais de préavis
12. Formation
13. Régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension)
14. Crédit-temps & emploi de fin de carrière
15. Frais de déplacement
16. Devenir délégué, intéressé ?

# Imprimeries et arts graphiques

## Août 2022 | CP 200 - Employés

### 1 Salaires horaires minima (régime de 38h/semaine)

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

Valables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### 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	1 879,35 €	1 957,65 €	1 985,34 €	2 141,56 €
1 an	1 885,01 €	1 968,87 €	1 985,34 €	2 155,72 €
2 ans	1 890,63 €	1 980,13 €	2 030,11 €	2 169,64 €
3 ans	1 896,31 €	1 991,46 €	2 069,47 €	2 183,84 €
4 ans	1 902,04 €	2 006,73 €	2 108,80 €	2 238,93 €
5 ans	1 907,59 €	2 022,26 €	2 148,29 €	2 287,93 €
6 ans	1 913,25 €	2 034,00 €	2 187,65 €	2 336,87 €
7 ans	1 918,85 €	2 063,37 €	2 227,16 €	2 385,70 €
8 ans	1 924,89 €	2 092,81 €	2 266,68 €	2 434,67 €
9 ans	1 940,51 €	2 122,12 €	2 306,16 €	2 483,34 €

## Catégorie salariale I (suite)

Expérience	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
10 ans	1 956,19 €	2 151,67 €	2 345,54 €	2 532,55 €
11 ans	1 969,52 €	2 176,53 €	2 384,99 €	2 581,24 €
12 ans	1 982,73 €	2 201,11 €	2 424,41 €	2 630,30 €
13 ans	1 996,11 €	2 225,98 €	2 455,55 €	2 679,14 €
14 ans	2 009,22 €	2 250,61 €	2 486,59 €	2 728,10 €
15 ans	2 022,26 €	2 275,40 €	2 517,75 €	2 769,21 €
16 ans	2 035,23 €	2 283,42 €	2 548,79 €	2 810,28 €
17 ans	2 048,23 €	2 291,39 €	2 579,91 €	2 851,34 €
18 ans	2 061,24 €	2 299,52 €	2 588,77 €	2 892,50 €
19 ans	2 061,24 €	2 307,51 €	2 597,68 €	2 933,62 €
20 ans	2 061,24 €	2 315,58 €	2 606,62 €	2 948,18 €
21 ans	2 061,24 €	2 323,77 €	2 615,71 €	2 962,82 €
22 ans	2 061,24 €	2 331,68 €	2 624,67 €	2 977,45 €
23 ans	2 061,24 €	2 339,75 €	2 633,81 €	2 991,95 €
24 ans	2 061,24 €	2 347,79 €	2 642,80 €	3 006,40 €
25 ans	2 061,24 €	2 355,78 €	2 651,97 €	3 020,88 €
26 ans	2 061,24 €	2 363,83 €	2 660,98 €	3 035,39 €

*Ces salaires sont indexés au 1<sup>er</sup> 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	1 935,90 €	2 022,03 €	2 038,93 €	2 213,91 €
2 ans	1 941,67 €	2 033,58 €	2 084,93 €	2 228,20 €
3 ans	1 947,50 €	2 045,22 €	2 125,32 €	2 242,80 €
4 ans	1 953,08 €	2 060,77 €	2 165,85 €	2 299,75 €
5 ans	1 958,82 €	2 076,79 €	2 206,49 €	2 350,20 €
6 ans	1 964,52 €	2 088,89 €	2 246,92 €	2 400,45 €
7 ans	1 970,30 €	2 119,07 €	2 287,60 €	2 450,81 €
8 ans	1 976,64 €	2 149,44 €	2 328,30 €	2 501,09 €
9 ans	1 992,66 €	2 179,57 €	2 368,88 €	2 551,32 €
10 ans	2 008,82 €	2 209,96 €	2 409,49 €	2 601,81 €
11 ans	2 022,55 €	2 235,50 €	2 450,00 €	2 652,03 €
12 ans	2 036,11 €	2 260,77 €	2 490,53 €	2 702,41 €
13 ans	2 049,87 €	2 286,35 €	2 522,57 €	2 752,74 €
14 ans	2 063,37 €	2 311,77 €	2 554,48 €	2 803,12 €
15 ans	2 076,79 €	2 337,19 €	2 586,53 €	2 845,39 €
16 ans	2 090,11 €	2 345,46 €	2 618,54 €	2 887,60 €
17 ans	2 103,44 €	2 353,66 €	2 650,58 €	2 929,92 €
18 ans	2 116,78 €	2 362,07 €	2 659,65 €	2 972,20 €
19 ans	2 116,78 €	2 370,34 €	2 668,80 €	3 014,55 €
20 ans	2 116,78 €	2 378,64 €	2 678,04 €	3 029,54 €
21 ans	2 116,78 €	2 386,88 €	2 687,39 €	3 044,57 €

## Catégorie salariale II (suite)

Expérience	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
22 ans	2 116,78 €	2 395,11 €	2 696,58 €	3 059,62 €
23 ans	2 116,78 €	2 403,51 €	2 706,08 €	3 074,63 €
24 ans	2 116,78 €	2 411,72 €	2 715,34 €	3 089,48 €
25 ans	2 116,78 €	2 419,95 €	2 724,78 €	3 104,29 €
26 ans	2 116,78 €	2 428,21 €	2 733,97 €	3 119,28 €

Ces salaires sont indexés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

## Barèmes des jeunes

Age	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
16 ans	1 409,51 €	1 468,25 €	1 489,00 €	1 606,17 €
17 ans	1 503,47 €	1 566,11 €	1 588,26 €	1 713,25 €
18 ans	1 597,44 €	1 664,00 €	1 687,54 €	1 820,33 €
19 ans	1 691,42 €	1 761,89 €	1 786,80 €	1 927,40 €
20 ans	1 785,38 €	1 859,76 €	1 886,07 €	2 034,48 €

Ces salaires sont indexés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les barèmes des jeunes susmentionnés doivent également respecter les montants du revenu minimum mensuel moyen garanti, comme stipulé dans la CCT du 1<sup>er</sup> juin 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, et dans la CCT 43/16 du 9 mars 2022, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, à indexer au 1<sup>er</sup> janvier 2023 conformément à l'art. 9 de notre CCT RMMMGM du 9 juin 2016.



Age		Revenu minimum mensuel moyen	
		CP 200	CCT 43
18		1 785,52 €	<b>1 806,16 €</b>
	Si une prime de fin d'année est accordée	€ 1 623,23	<b>1 667,22 €</b>
19 + 6 mois d'anc. <sup>1</sup>		1 805,18 €	<b>1 806,16 €</b>
	Si une prime de fin d'année est accordée	1 666,33 €	<b>1 667,22 €</b>
20 + 12 mois d'anc. <sup>1</sup>		<b>1 825,92 €</b>	
	Si une prime de fin d'année est accordée	1 685,35 €	

<sup>1</sup> Ont en principe droit à une prime de fin d'année car plus de 6 mois d'ancienneté.

## Barèmes étudiants

Age	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
16 ans	1 212,51 €	1 260,69 €		
17 ans	1 370,83 €	1 426,18 €		
18 ans	1 529,06 €	1 591,85 €	1 726,53 €	1 895,81 €
19 ans	1 655,61 €	1 724,37 €	1 872,03 €	2 016,43 €
20 ans	1 718,93 €	1 790,55 €	1 944,57 €	2 087,78 €

Ces salaires sont indexés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.



## 2 Classification des fonctions et conditions de salaire

Au sein de la CP 200, les fonctions sont classées 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 une 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, on se base sur le nombre d'années d'expérience professionnelle comme travailleur, indépendant ou fonctionnaire. On tient également 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
Analyse coût de revient (h/f)	D
Analyse 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 (h/f)	C
Dispatcher (h/f)	C
Documentaliste (h/f)	C
Contrôleur de qualité (h/f)	C
Chef magasinier (h/f)	C

Titres de fonction	Classe
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
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 intérieur (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 CSC bâtiment - industrie & énergie.**

### 3 Prime corona

Dans le cadre des négociations sectorielles 2021-2022, une prime corona unique a été octroyée sous forme de chèques consommation.

L'entreprise doit remplir deux conditions cumulatives :

- ☞ bénéfices d'entreprise positifs (code 9901) en 2019 et en 2020 (année civile) ;
- ☞ chiffre d'affaires (code 70), ou marge brute (code 9900) si le chiffre d'affaires n'est pas disponible, doit avoir augmenté d'au moins 5 %.



Si :

- ☞ chiffre d'affaires (ou marge brute si le chiffre d'affaires n'est pas disponible)  $\geq 5\%$ , droit à une prime corona de 125 € ;
- ☞ chiffre d'affaires (ou marge brute si le chiffre d'affaires n'est pas disponible)  $\geq 10\%$ , droit à une prime corona de 250 €.

La prime doit avoir été octroyée au 31 décembre 2021 au plus tard.

Pour avoir droit à cette prime, le travailleur doit être en service au 30 novembre 2021. La prime est calculée au prorata des prestations effectuées entre le 1<sup>er</sup> décembre 2020 et le 30 novembre 2021. Les jours assimilés sont les mêmes que pour la prime de fin d'année. Les jours de chômage temporaire pour force majeure corona sont aussi assimilés.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, la prime est calculée au prorata du régime de travail en vigueur au 30 novembre 2021.

Les primes corona déjà payées au niveau de l'entreprise sont déduites du montant.

## 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.

Travailleurs occupés à temps partiel :

Durée de travail hebdomadaire	Montant
A partir de 4/5 <sup>ème</sup> d'un temps plein	250 €
A partir de 3/5 <sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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 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 2022, la prime annuelle s'élève à 277,22 €.

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

## 8 Prime de fin d'année

### **Période de référence**

La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> janvier ou 31 décembre, sauf autre décision prise 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, sauf autre décision prise 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, les 60 premiers jours en cas de maladie ou d'accident, congé de paternité, congé syndical, congé-éducation payé ;
- ☞ paiement proportionnel 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 ;
- ☞ paiement proportionnel en cas de démission du travailleur, moyennant 5 ans d'ancienneté et prestation du délai de préavis ;
- ☞ la prime n'est pas payée en cas de licenciement pour motif grave.

## 9 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.

## 10 Délais de préavis

Le régime de licenciement est modifié depuis le 1<sup>er</sup> 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.

Vous souhaitez calculer votre délai de préavis ? Prenez contact avec la CSCBIE ou consultez le site web [www.lacsc.be/cscbie](http://www.lacsc.be/cscbie) pour calculer votre délai de préavis (voir outils de calcul sous l'onglet 'Services' dans le menu supérieur).

## 11 Télétravail

Dans l'accord sectoriel 2021-2022, les partenaires sociaux encouragent les entreprises instaurant le télétravail à le reprendre dans le dialogue social au niveau de l'entreprise pour la durée de cet accord. Fin 2022, les partenaires sociaux évalueront la pratique dans le cadre de leur prochain accord et discuteront la nécessité d'un cadre au niveau sectoriel.

Les partenaires sociaux conseillent aux entreprises qui n'ont pas encore entamé la discussion sur la déconnexion, de l'initier au niveau du CPPT, dans le respect des compétences qui lui sont attribuées, et de sensibiliser tous les acteurs aux risques d'une connectivité exagérée.

## 12 Formation

### Nombre de jours

	2020-2021	2022-2023
Entreprises de plus de 20 travailleurs	Moyenne de 5 jours par travailleur occupé à temps plein	Moyenne de 6 jours par travailleur occupé à temps plein
Entreprises de 10 à 20 travailleurs	Moyenne de 4 jours par travailleur occupé à temps plein	Moyenne de 4,5 jours par travailleur occupé à temps plein
Entreprises de moins de 10 travailleurs	Moyenne de 4 jours par travailleur occupé à temps plein	Moyenne de 4 jours par travailleur occupé à temps plein

Les jours de formation sont proratisés pour les travailleurs occupés à temps partiel. Ces jours de formation doivent être pris pendant le temps de travail. De plus, vous avez droit à deux jours de formation en dehors du temps de travail.

### Jours de formation individuels et collectifs

Différents facteurs internes à l'entreprise influencent la répartition des jours individuels et collectifs :

- ☞ taille de l'entreprise : 20 travailleurs (ou plus) ou moins de 20 travailleurs ;
- ☞ présence d'une délégation syndicale ;
- ☞ présence d'un plan de formation.

Les employés liés par un contrat à durée déterminée d'un an ou moins n'ont pas droit à des jours de formation individuels.

Pour de plus amples informations, contactez votre délégué syndical ou votre secrétariat CSCBIE.

### 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, l'employeur doit vous présenter 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 peut 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 liés à ces jours de formation. Vous recevrez une prime de 40 euros 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 de 100 € / année scolaire au maximum. Pour les formations linguistiques, vous recevrez 7 € au maximum 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 ? 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 sans interruption au sein de la CP 200 ;
- ☞ le licenciement date de moins d'un an ;
- ☞ ils détiennent au maximum un diplôme d'enseignement secondaire.



## 13 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les régimes de RCC suivants sont d'application :

- ☞ RCC à partir de 62 ans :
  - hommes : carrière de 40 ans ;
  - femmes : 37 ans de carrière en 2021, 38 ans de carrière en 2022.
- ☞ RCC à partir de 60 ans et 40 ans de carrière (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023) ;
- ☞ RCC à partir de 60 ans, 33 ans de carrière et satisfaire à une des deux conditions (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023) :
  - 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<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023) :
  - avoir travaillé dans un métier lourd (5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années).

## 14 Crédit-temps et 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<sup>ème</sup>, 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<sup>ème</sup>) ;
  - Pour suivre une formation durant 36 mois au maximum (réduction d'1/5<sup>ème</sup>) ;
- ☞ 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 2023.

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

- ☞ une indemnité en cas de crédit-temps avec motif ;
- ☞ indemnité en cas de crédit-temps (emploi de fin de carrière) à partir de 60 ans. 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 bénéficiez d'une indemnité à partir de 55 ans en cas de réduction d'un 1/5<sup>ème</sup> ou d'un emploi de fin de carrière à mi-temps (jusqu'au 30 juin 2023).

Un employé de 55 ans ou plus qui réduit ses prestations d'1/5<sup>ème</sup> 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 77,47 € / mois (montant au 1<sup>er</sup> janvier 2022).

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](http://www.sfonds200.be).

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

## 15 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<sup>ème</sup> classe). Les employés avec une rémunération annuelle brute de 29 680 € ou plus, n'ont pas droit à cette intervention.

### 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 prévue en cas d'une distance d'au minimum 3 km est octroyée du 1<sup>er</sup> km à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

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 identique 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<sup>er</sup> juillet 2022, l'indemnité-vélo s'élève à 0,20 € par km réellement parcouru (pour le trajet aller-retour) avec un maximum de 8 € (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.

## **16 Devenir délégué, intéressé ?**

Une délégation syndicale pour employés peut être instaurée dans les cas suivants :

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

### **Pourquoi devenir délégué ?**

1. Parce que la participation est importante ;
2. Parce qu'il est primordial pour vous et les autres travailleurs dans votre entreprise de veiller à la sécurité et au respect des conditions de travail et de salaire ;
3. Parce que les intérêts des travailleurs ne peuvent être défendus que par les délégués au sein de l'entreprise.

***Nous voulons aussi réaliser cela dans les petites entreprises ! Intéressé ? Contactez-nous !***

## Adresses CSC bâtiment - industrie & énergie

<b>Aalst - Oudenaarde</b>	Aalst : Hopmarkt 45	T 053 73 45 84
<b>Antwerpen</b>	Nationalestraat 111	T 03 222 70 81
<b>Bastogne</b>	Rue Pierre Thomas 12	T 063 24 47 00
<b>Bruxelles</b>	Rue Pletinckx 19	T 02 557 85 85
<b>Charleroi</b>	Rue Prunieu 5	T 071 23 08 93
<b>Gent - Eeklo</b>	Gent : Poel 7	T 09 265 43 61
<b>Hasselt</b>	Mgr. Broekxplein 6	T 011 29 09 80
<b>Leuven</b>	Kessel-Lo : Martelarenlaan 8	T 016 21 94 21
<b>Liège</b>	Boulevard Saucy 10	T 04 340 73 10
<b>Mechelen</b>	Onder Den Toren 4A	T 015 71 85 30
<b>Mons - La Louvière - Hainaut Occidental</b>	Mons : Rue Claude de Bettignies 10 / 12	T 065 37 25 93
	La Louvière : Place Maugrétout 17	T 065 37 26 11
	Tournai : Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	T 069 88 07 42
<b>Namur - Brabant Wallon</b>	Bouge : Chaussée de Louvain 510	T 081 25 40 27
	Nivelles : Rue des Canoniers 14	T 067 88 46 35
<b>Turnhout</b>	Korte Begijnenstraat 20	T 014 44 61 00
<b>Verviers</b>	Pont Léopold 4 / 6	T 087 85 99 66
<b>Waas en Dender</b>	Dendermonde : Oude Vest 144 bus 2	T 03 765 23 17
	Sint-Niklaas : Hendrik Heymanplein 7	T 03 765 23 00
<b>West-Vlaanderen</b>	Brugge : Koning Albert-I-laan 132	T 050 44 41 76
	Ieper : St.-Jacobsstraat 34	T 059 34 26 31
	Kortrijk : President Kennedypark 16 D	T 056 23 55 51
	Oostende : Dr. L. Colensstraat 7	T 059 55 25 40
	Roeselare : H. Horriestraat 31 A	T 051 26 55 31

E.R.: CSC bâtiment - industrie & énergie, Rue Royale 45, 1000 Bruxelles / Août 2022

Rue Royale 45  
1000 Bruxelles

T 02 285 02 11

cscbie@acv-csc.be  
[www.lacsc.be/cscbie](http://www.lacsc.be/cscbie)



**cscbie.syndicat**



**ACVBIE - CSCBIE**

**CSC**  
bâtiment - industrie & énergie