



Transformation du papier et du carton - Employés

OCTOBRE 2023 | CP 222



CONTENU

1. Conditions de travail et de salaire
2. Salaires mensuels
3. Liaison des salaires à l'indice santé
4. Prime pouvoir d'achat
5. Chèques-repas
6. Indemnité de repas pour heures supplémentaires
7. Prime de fin d'année
8. Durée du travail
9. Jours fériés
10. Petit chômage
11. Frais de déplacement
 - 11.1. Intervention de l'employeur dans les transports en commun
 - 11.2. Indemnité vélo
 - 11.3. Intervention de l'employeur dans le transport privé
12. Congé d'ancienneté
13. Mesures de crise
 - 13.1. Suspension et travail à temps réduit (chômage temporaire pour causes économiques)
 - 13.2. Fin du contrat de travail
14. Délais de préavis
15. Régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension)
16. Crédit-temps et emplois de fin de carrière
17. Formation et groupes à risques
18. Avantages sociaux
19. Indemnité de fermeture
20. Avantages et réductions exclusifs pour les affiliés de la CSCBIE

1. CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE

Les fonctions des employés sont réparties en 4 catégories :

Catégorie 1 : Employé(e)s dont la fonction est caractérisée par :

- a) L'assimilation de connaissances correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisantes pour exercer les fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre intellectuel ;
- b) L'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

Il ne s'agit donc pas de fonctions faisant appel à l'initiative personnelle mais qui doivent être exercées conformément à des règles fixées préalablement.

Catégorie 2 : Employé(e)s dont la fonction est caractérisée par :

- a) L'assimilation soit par l'enseignement, soit par la pratique, de connaissances équivalentes à celles que donnent les trois premières années du degré moyen ;
- b) L'exécution correcte de travaux simples peu diversifiés dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant ;
- c) Un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.



© Shutterstock

Catégorie 3 : Employé(e)s dont la fonction exige :

- a) Soit des études moyennes complètes, soit des études moyennes du degré inférieur complétées par des études professionnelles spécialisées d'une durée minimum de trois années, soit une formation pratique équivalente, pas nécessairement acquise dans la même entreprise ;
- b) Un travail d'exécution autonome et diversifié exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution sous une supervision.

Catégorie 4 : Employé(e)s dont la fonction est caractérisée par :

- a) Soit des études moyennes du degré supérieur complétées par des études professionnelles spécialisées, soit une formation pratique équivalente pas nécessairement acquise dans la même entreprise ;
- b) Les intéressés doivent pouvoir effectuer les travaux des catégories inférieures conformément à leur spécialisation. Ils peuvent éventuellement être aidés par un ou plusieurs employés des catégories précédentes entre lesquels ils répartissent le travail ;
- c) Un travail autonome, plus diversifié, demandant une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens des responsabilités.

La classification des fonctions complète peut être obtenue sur simple demande à la CSC bâtiment - industrie & énergie.



2. SALAIRES MENSUELS

Les **salaires mensuels minimums** valables à partir du 1^{er} juillet 2023 sur base de la semaine de 37h :

	CAT I	CAT II	CAT III	CAT IV
-2	€ 1.499,43	€ 1.613,95		
-1	€ 1.564,31	€ 1.684,45		
0	€ 1.629,09	€ 1.754,94	€ 1.922,88	€ 2.097,81
1	€ 1.694,26	€ 1.825,66	€ 2.001,28	€ 2.175,68
2	€ 1.758,96	€ 1.896,31	€ 2.068,71	€ 2.253,64
3	€ 1.823,79	€ 1.966,90	€ 2.119,98	€ 2.331,46
4	€ 1.853,52	€ 2.008,23	€ 2.163,88	€ 2.385,31
5	€ 1.886,38	€ 2.049,30	€ 2.207,64	€ 2.438,54
6	€ 1.917,73	€ 2.068,71	€ 2.251,54	€ 2.491,90
7	€ 1.949,09	€ 2.097,25	€ 2.295,76	€ 2.545,59
8	€ 1.980,83	€ 2.133,91	€ 2.339,38	€ 2.598,68
9	€ 2.011,85	€ 2.170,61	€ 2.383,11	€ 2.652,07
10	€ 2.043,35	€ 2.207,43	€ 2.427,18	€ 2.705,41
11	€ 2.051,23	€ 2.244,33	€ 2.471,08	€ 2.758,98
12	€ 2.059,58	€ 2.280,73	€ 2.514,84	€ 2.812,52
13	€ 2.067,46	€ 2.295,31	€ 2.558,76	€ 2.865,76
14	€ 2.068,71	€ 2.309,65	€ 2.602,75	€ 2.919,29
15	€ 2.068,71	€ 2.323,97	€ 2.618,59	€ 2.972,82
16	€ 2.068,71	€ 2.338,41	€ 2.634,70	€ 3.026,31
17	€ 2.072,50	€ 2.352,74	€ 2.650,49	€ 3.041,67
18	€ 2.080,27	€ 2.366,97	€ 2.666,31	€ 3.057,27
19	€ 2.088,12	€ 2.381,73	€ 2.681,94	€ 3.072,87
20	€ 2.095,90	€ 2.395,85	€ 2.698,03	€ 3.088,29
21	€ 2.103,50	€ 2.410,44	€ 2.714,09	€ 3.104,00
22	€ 2.111,53	€ 2.424,90	€ 2.729,62	€ 3.119,35
23	-	-	€ 2.745,61	€ 3.134,74
24	-	-	€ 2.761,58	€ 3.150,59
25	-	-	-	€ 3.166,06
26	-	-	-	€ 3.181,26



3. LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE SANTÉ

Les salaires minimums et réels sont toujours indexés au 1^{er} juillet et au 1^{er} janvier sur base de l'évolution de l'indice lissé sur les six derniers mois. S'il est question d'un index négatif pendant la période de 2023-2024, il sera neutralisé jusqu'à 1%.

4. PRIME POUVOIR D'ACHAT

Jusqu'au 15/12/2023, une prime pouvoir d'achat unique pouvait être négociée au niveau de l'entreprise. A défaut d'un accord d'entreprise à cette date, une prime sectorielle de € 250 (sous forme de chèques consommation) est octroyée au plus tard le 15 décembre à tous les travailleurs, suivant les conditions suivantes :

- L'entreprise a un bénéfice d'exploitation positif (code 9901) pour l'année calendrier 2022 ;
- Au prorata du régime de travail et des périodes de travail effectif durant la période du 1/1/2022 au 31/12/2022 ;
- Les périodes de chômage économique et de chômage temporaire force majeure corona ou énergie sont assimilées à des prestations.

En cas de conclusion d'un accord d'entreprise, il est possible que les conditions au niveau de l'entreprise dérogent des conditions sectorielles.

5. CHÈQUES-REPAS

Au niveau sectoriel, il existe un chèque-repas dont la quote-part patronale s'élève à 1 €(*) par jour presté.

En tant qu'employé(e) occupé(e) à temps partiel, vous recevrez cet avantage au prorata. Si vous travaillez :

- Des jours complets, vous aurez droit à la quote-part patronale complète ;
- Des demi-journées, vous aurez droit à la moitié de cette quote-part patronale.

(*) € 2 à défaut d'un accord d'entreprise au 31/12/2015.

6. INDEMNITÉ DE REPAS POUR HEURES

SUPPLÉMENTAIRES

Chaque trimestre, un décompte des heures supplémentaires prestées est établi. Par tranche de 7,4 heures supplémentaires, vous recevrez une indemnité de repas de € 1.

7. PRIME DE FIN D'ANNÉE

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

La période de référence correspond à une année civile.

MONTANT

Le montant de la prime de fin d'année correspond au minimum à un salaire mensuel.

CONDITIONS

Etre en service au moment du paiement.

Avoir au moins 6 mois d'ancienneté.

Le montant sera diminué au prorata des absences non assimilées.

Pour les employés ayant au moins six mois d'ancienneté, la prime sera octroyée proportionnellement au nombre de mois prestés.

Sont assimilés au travail effectif :

- Les vacances annuelles ;
- Les jours fériés légaux ;
- Les jours de petit chômage ;
- La maladie professionnelle ;
- L'accident de travail ;
- Les 30 premiers jours de maladie ou d'accident ;
- Les 15 semaines de congé de maternité.

DATE DE PAIEMENT

Dans le courant du mois de décembre, sauf si convenu autrement au niveau de l'entreprise.

8. DURÉE DU TRAVAIL

La semaine de travail comporte 37 heures à effectuer en journées de neuf heures au maximum. Les horaires de l'entreprise sont repris dans le règlement de travail (à recevoir lors de l'entrée en service et en cas de toute modification). Des dérogations au niveau de l'entreprise sont admises après concertation et adaptation du règlement du travail.

9. JOUR FÉRIÉS

Il y a 10 jours fériés légaux. De plus, 1 jour férié supplémentaire est fixé de commun accord entre l'employeur et les travailleurs et 1 jour férié supplémentaire est fixé par l'employeur.

10. PETIT CHÔMAGE

Vous avez le droit de vous absenter du travail, avec maintien du salaire normal, pour assister à des événements familiaux ou pour remplir vos obligations civiles.



Pour certains événements, le régime sectoriel est plus favorable que celui prévu par la réglementation générale.

MOTIFS DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
1 Mariage de l'employé(e) et/ou conclusion d'un contrat de cohabitation.	Trois jours à choisir par l'employé(e) dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante. Si l'employé(e) conclut d'abord un contrat de cohabitation, il/elle a la possibilité de prendre un jour de congé de petit chômage et de prendre les deux jours restants à l'occasion du mariage.
2 Mariage d'un enfant de l'employé(e) ou d'un enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'employé(e).	Le jour du mariage.
3 Ordination ou entrée au couvent d'un enfant de l'employé(e) ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'employé(e).	Le jour de la cérémonie.
4 Accouchement du conjoint de l'employé.	Vingt jours ¹ à choisir par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Seuls les trois premiers jours constituent un petit chômage dans le sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour lesquels le salaire normal est à charge par l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l'INAMI pour les jours suivants.

¹ A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

MOTIFS DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
<p>5 Décès du/de la conjoint(e) ou du/ de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e).</p>	<p>10 jours, dont trois jours à choisir par l'employé(e), dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par l'employé(e) dans l'année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé aux deux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande de l'employé(e), sous réserve de l'accord de l'employeur².</p>
<p>6 Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant.</p>	<p>Trois jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>
<p>7 Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), habitant chez l'employé(e).</p>	<p>Deux jours à choisir par l'employé(e) dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. A la demande de l'employé(e) et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à cette période.</p>

² Concernant l'imputation au salaire garanti : l'imputation au salaire garanti ne sera effectuée qu'à partir du 6e jour de petit chômage si toutes les autres conditions relatives à l'imputation au salaire garantie sont remplies.

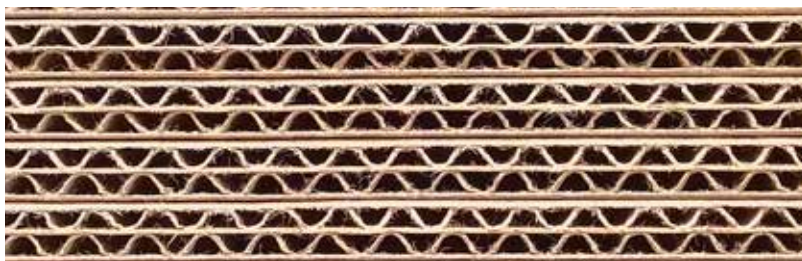
MOTIFS DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
<p>8 Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) n'habitant pas chez l'employé(e).</p>	<p>Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande de l'employé(e) et moyennant l'accord de l'employeur.</p>
<p>9 Décès d'un enfant placé de l'employé(e), de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e), dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès ou dans le passé.</p>	<p>10 jours, dont trois jours à choisir par l'employé(e) au cours de la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et sept jours, à choisir par l'employé(e), dans l'année qui suit le jour du décès.</p> <p>Il peut être dérogé aux deux périodes au cours desquelles ces jours doivent être pris, à la demande de l'employé(e), sous réserve de l'accord de l'employeur.</p> <p>Par placement familial de longue durée, il y a lieu d'entendre : un placement familial à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil ou auprès du même ou des mêmes parents d'accueil pendant au moins six mois. L'attestation de ce fait est réalisée par les services de placement familial compétents au sein des trois Communautés.</p>

MOTIFS DE L'ABSENCE

DURÉE DE L'ABSENCE

- | | |
|---|---|
| <p>10 Décès d'un enfant placé en famille d'accueil de l'employé(e) ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès.</p> | <p>1 jour à prendre par l'employé(e) le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment, à la demande de l'employé(e), sous réserve de l'accord de l'employeur.</p> <p>Par placement familial de courte durée, il y a lieu d'entendre : toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions du placement familial de longue durée.</p> |
| <p>11 Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil de l'employé(e), dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès.</p> | <p>3 jours à choisir par l'employé(e) pendant la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Il peut être dérogé à la période durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande de l'employé(e), sous réserve de l'accord de l'employeur.</p> |
| <p>12 Communion solennelle d'un enfant soit de l'employé(e) soit de son conjoint.</p> | <p>Le jour de la cérémonie. Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement si ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.</p> |
| <p>13 Participation d'un enfant de l'employé(e) ou de son conjoint à la fête de la «jeunesse laïque », là où elle est organisée.</p> | <p>Le jour de la fête. Le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement si ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.</p> |

MOTIFS DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
<p>14 Séjour de l'employé milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.</p>
<p>15 Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de un jour.</p>
<p>16 Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.</p>
<p>17 Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales.</p>	<p>Le temps nécessaire.</p>
<p>18 Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales ou communales.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.</p>
<p>19 Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.</p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.</p>



11. CONGÉ D'ANCIENNETÉ

A partir de 2022, vous avez droit à un jour de congé d'ancienneté à partir de l'année civile dans laquelle vous avez 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (avant à partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise). Ce jour n'est pas cumulable avec un avantage équivalent (ou plus avantageux) au niveau de l'entreprise.

12. FRAIS DE DÉPLACEMENT

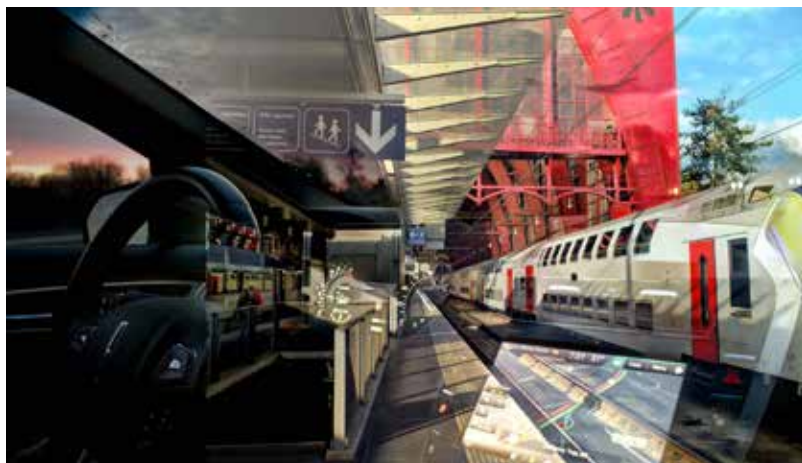
Les travailleurs reçoivent une intervention dans les frais de déplacement pour :

- Transports en commun organisés par la SNCB ;
- Autres transports en commun (à l'exception du transport par chemin de fer) ;
- Transports en commun combinés ;
- Vélo ;
- Autres moyens de transport à partir de 3 km.

12.1. INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN³ (À PARTIR DU 01/07/2019)

Autres transports en commun (pas de transport par chemin de fer) :

- Sur base d'un prix unitaire : l'intervention de l'employeur s'élève à 71,8% du prix effectivement payé, mais correspond au maximum au prix de la carte train pour une distance de 7 km.
- Sur base d'un prix en fonction de la distance : l'intervention correspond à l'intervention dans le prix d'une carte train, avec un maximum de 75% du prix de transport réel.



Distan- ce en Km	Intervention employeur en ce qui concerne le transport organisé par la SNCB			
	Carte mensuelle	3 mois	Annuellement	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Carte train mensuelle	Carte train trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train à mi-temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00

³ Si le travailleur utilise les transports en commun combinés : en principe addition des interventions respectives de l'employeur.

Distan- ce en Km	Intervention employeur en ce qui concerne le transport organisé par la SNCB			
	Carte mensuelle	3 mois	Annuellement	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Carte train mensuelle	Carte train trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train à mi-temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00

Distan- ce en Km	Intervention employeur en ce qui concerne le transport organisé par la SNCB			
	Carte mensuelle	3 mois	Annuellement	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Carte train mensuelle	Carte train trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train à mi-temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00,	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	-
156-160	228,00	639,00	2282,00	-
161-165	234,00	655,00	2338,00	-
166-170	239,00	670,00	2393,00	-
171-175	245,00	685,00	2449,00	-

Distan- ce en Km	Intervention employeur en ce qui concerne le transport organisé par la SNCB			
	Carte mensuelle	3 mois	Annuellement	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Carte train mensuelle	Carte train trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train à mi-temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
176-180	251,00	701,00	2504,00	-
181-185	256,00	717,00	2559,00	-
186-190	262,00	732,00	2615,00	-
191-195	267,00	748,00	2671,00	-
196-200	272,00	763,00	2726,00	-

12.2. INDEMNITÉ VÉLO

Depuis le 1/09/2023, l'indemnité vélo s'élève à € 0,27 par km parcouru avec un maximum de 80 km/jour au total. L'indemnité ne peut être combinée. On entend par là qu'une seule indemnité ne peut être payée par kilomètre parcouru. Elle est déterminée par le moyen de transport utilisé.



12.3. INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LE TRANSPORT PRIVÉ⁴

A partir du 1/2/2023, cette intervention s'élève à :

KM	INTERVENTION HEBDOMADAIRE	INTERVENTION MENSUELLE	KM	INTERVENTION HEBDOMADAIRE	INTERVENTION MENSUELLE
3	€ 5,05	€ 16,66	31-33	€ 23,39	€ 78,91
4	€ 6,74	€ 22,22	34 - 36	€ 25,32	€ 84,35
5	€ 8,42	€ 27,77	37 - 39	€ 26,80	€ 89,78
6	€ 8,98	€ 29,65	40 - 42	€ 28,57	€ 95,22
7	€ 9,37	€ 31,56	43 - 45	€ 30,19	€ 100,66
8	€ 9,93	€ 33,19	46 - 48	€ 32,11	€ 106,11
9	€ 10,46	€ 35,36	49 - 51	€ 33,61	€ 112,92
10	€ 11,02	€ 36,73	52 - 54	€ 34,70	€ 116,98
11	€ 11,71	€ 39,44	55 - 57	€ 36,06	€ 119,71
12	€ 12,24	€ 40,81	58 - 60	€ 37,41	€ 123,79
13	€ 12,79	€ 42,17	61 - 65	€ 38,78	€ 127,86
14	€ 13,33	€ 44,90	66 - 70	€ 40,81	€ 134,67
15	€ 13,88	€ 46,23	71 - 75	€ 42,17	€ 141,47
16	€ 14,55	€ 48,29	76 - 80	€ 44,90	€ 146,93
17	€ 15,10	€ 50,34	81 - 85	€ 46,23	€ 153,72
18	€ 15,64	€ 51,69	86 - 90	€ 48,29	€ 160,52
19	€ 16,34	€ 54,41	91 - 95	€ 50,34	€ 165,95
20	€ 16,89	€ 55,79	96 - 100	€ 51,69	€ 172,76
21	€ 17,41	€ 57,82	101-105	€ 53,73	€ 179,57
22	€ 17,97	€ 59,87	106-110	€ 55,79	€ 186,38
23	€ 18,65	€ 61,91	111-115	€ 57,82	€ 191,82
24	€ 19,17	€ 63,25	116-120	€ 59,87	€ 198,61
25	€ 19,60	€ 65,99	121-125	€ 61,21	€ 204,04
26	€ 20,39	€ 67,34	126-130	€ 63,25	€ 210,86
27	€ 20,82	€ 69,38	131-135	€ 65,30	€ 217,67
28	€ 21,22	€ 72,11	136-140	€ 66,65	€ 224,47
29	€ 22,04	€ 73,44	141-145	€ 69,38	€ 229,89
30	€ 22,44	€ 74,82	146-150	€ 72,11	€ 238,05

⁴ Km : distance simple domicile - lieu de travail.

13. MESURES DE CRISE

13.1. SUSPENSION ET TRAVAIL À TEMPS RÉDUIT (CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR CAUSES ÉCONOMIQUES)

En cas de manque de travail pour causes économiques à la suite de la crise, le contrat de travail peut être complètement suspendu ou un régime de travail à temps réduit peut être introduit. Il s'agit dans ce cas d'une occupation minimale de 2 jours par semaine.

Une suspension totale peut être introduite pendant au maximum 16 semaines par année civile. Un régime de travail à temps réduit peut être introduit pendant au maximum 26 semaines par année civile.

Vous recevrez une indemnité complémentaire de € 7,65 (montant à partir du 1/9/2023 - payée par l'employeur).

Si des régimes plus favorables existent dans votre entreprise, ils resteront 'application.

13.2. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'employé(e) dont le contrat de travail est complètement suspendu ou qui est occupé temporairement dans un régime de temps réduit, peut résilier son contrat de travail sans préavis.



© iStock



14. DÉLAIS DE PRÉAVIS EN JOURS CIVILS

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. Vous trouverez ci-après les délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur.

Pour l'ancienneté constituée jusqu'au 31 décembre 2013, le délai de préavis sera déterminé sur base du tableau suivant (partie 1) :

SALAIRE ANNUEL BRUT (€) AU 31/12/2013 ≤ 32.254		SALAIRE ANNUEL BRUT (€) AU 31/12/2013 > 32.254	
ANCIENNETÉ	DÉLAIS DE PRÉAVIS	ANCIENNETÉ	DÉLAIS DE PRÉAVIS
< 5 ans	3 mois	< 3 ans	3 mois
≥ 5 < 10 ans	6 mois	≥ 3 < 4 ans	4 mois
≥ 10 < 15 ans	9 mois	≥ 4 < 5 ans	5 mois
≥ 15 < 20 ans	12 mois	≥ 5 < 6 ans	6 mois
≥ 20 < 25 ans	15 mois	≥ 6 < 7 ans	7 mois
≥ 25 < 30 ans	18 mois	≥ 7 < 8 ans	8 mois
≥ 30 < 35 ans	21 mois	≥ 8 < 9 ans	9 mois
≥ 35 < 40 ans	24 mois	≥ 9 < 10 ans	10 mois
≥ 40 < 45 ans	27 mois	≥ 10 < 11 ans	11 mois
...	3 mois/ période entamée de 5 ans	...	1 mois/ année entamée

Pour l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis sera déterminé sur base du tableau suivant (partie 2) :

ANCIENNETÉ	CONTRATS		
	CONCLUS À PARTIR DU 1/1/2014	CONCLUS À PARTIR DU 1/1/2014	
0 à 3 mois	1 week	8 ans	27 semaines
3 à 4 mois	3 semaines	9 ans	30 semaines
4 à 5 mois	4 semaines	10 ans	33 semaines
5 à 6 mois	5 semaines	11 ans	36 semaines
6 à 9 mois	6 semaines	12 ans	39 semaines
9 à 12 mois	7 semaines	13 ans	42 semaines
12 à 15 mois	8 semaines	14 ans	45 semaines
15 à 18 mois	9 semaines	15 ans	48 semaines
18 à 21 mois	10 semaines	16 ans	51 semaines
21 à 24 mois	11 semaines	17 ans	54 semaines
2 ans	12 semaines	18 ans	57 semaines
3 ans	13 semaines	19 ans	60 semaines
4 ans	15 semaines	20 ans	62 semaines
5 ans	18 semaines	21 ans	63 semaines
6 ans	21 semaines	> 21 ans	+ 1 semaine/année entamée
7 ans	24 semaines		

Comment déterminer votre délai de préavis si vous êtes entré en service avant le 1/1/2014 ?

PRÉAVIS PAR L'EMPLOYEUR

Les droits de préavis acquis avant le 1/1/2014 sont verrouillés et les droits continuent à se constituer en vertu du nouveau régime à partir du 1/1/2014.

- Au 31/12/2013, on prend les droits acquis sur base des règles existantes (sectoriel + accords d'entreprise) = T1
- A partir du 1/1/2014, vous constituez vos droits sur base des nouvelles règles (l'ancienneté est mise à zéro à partir du 1/1/2014 pour le calcul de l'ancienneté) = T2
- Les deux délais sont additionnés : T1 + T2 = le délai de préavis à respecter par l'employeur.

Il s'agit de la législation générale.

En cas de préavis dans le cadre du RCC (prépension), pension, entreprise en difficulté, restructuration et contre-préavis du travailleur, d'autres règles sont d'application.

Pour de plus amples informations, contactez un secrétaire de la CSCBIE.

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

Les régimes suivants sont d'application :

- RCC à partir de 60 ans (jusqu'au 30/06/2025) et 40 ans de carrière ;
- RCC à partir de 60 ans (jusqu'au 30/06/2025), 35 ans de carrière et métier lourd (5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années) ;
- RCC à partir de 60 ans (jusqu'au 30/06/2025), 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 problèmes physiques graves (RCC médical) à partir de 58 ans et 35 ans de (jusqu'au 30/06/2025) ;
- RCC à partir de 62 ans :
 - Hommes : 40 ans de carrière ;
 - Femmes : 39 ans en 2023, 40 ans en 2024.

Pour tous les régimes, le travailleur doit prouver une certaine ancienneté d'entreprise en fonction de l'âge :

AGE	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE
60 ans	5 ans
59 ans	6 ans
58 ans	7 ans

L'indemnité complémentaire RCC est également payée en cas de reprise du travail. Pour le calcul du salaire net de référence, la cotisation ONSS est calculée sur base du salaire brut à 100%. Si vous passez d'un crédit-temps à temps partiel à un régime de RCC, votre indemnité complémentaire sera calculée sur base de votre salaire à temps plein (plafonné).

16. CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS 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 :

- Avec motif (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 :

- Indemnité en cas de crédit-temps avec motif.
- Indemnité en cas de crédit-temps fin de carrière à partir de 60 ans.
- Si vous pouvez justifier une carrière professionnelle de 35 ans ou vous avez été occupé dans un métier lourd (pendant 5 ans dans les 10 dernières années ou pendant 7 ans dans les 15 dernières années) ou un régime de travail de nuit (au moins pendant 20 ans), vous bénéficierez d'une allocation à partir de 55 ans en cas de réduction des prestations d'1/5^{ème} ou en cas de crédit-temps à mi-temps (jusqu'au 30/6/2025).

Vous avez droit à un crédit-temps à 1/5^{ème} temps sans allocation à partir 50 ans moyennant une carrière de 28 ans.

17. FORMATION ET GROUPES À RISQUES

En 2023-2024, l'effort de formation et groupes à risques de 0,10% est poursuivi⁵. 0,025% sera réservé aux jeunes qui ont moins de 26 ans (emplois tremplins).

Pour la période 2023 et 2024, chaque entreprise doit satisfaire aux obligations suivantes en matière de formation :

- Entreprises de 10 à 20 employés :
1 journée de formation individuelle par ETP.
- Entreprises de plus de 20 salariés :
2 jours de formation individuelle par ETP par an et 2 jours par ETP (en moyenne) par tranche de 2 ans. Une trajectoire de croissance est suivie de 2025 à 2032. Cela conduit à un droit individuel à la formation de 5 jours par ETP et par an.

Discussion sur l'organisation et le contenu tous les 6 mois en conseil d'entreprise ou avec la délégation syndicale.

25% de la formation peut être organisé en dehors du temps de travail. Pour ces heures de formation, les ouvrie(è)r(e)s ont droit au salaire normal.

Le solde des jours de formation non utilisés est reporté à la fin de l'année sur l'année suivante (jusqu'à un maximum de 5 ans).

⁵ 0,10% de la masse salariale.



18. AVANTAGES SOCIAUX

18.1. PRIME SYNDICALE

Ayants droit

Les deux conditions suivantes doivent être remplies :

- Vous avez travaillé dans le secteur du 1^{er} janvier au 31 décembre ;
- Vous êtes affilié à la CSC bâtiment - industrie & énergie.

Montant

Si vous avez travaillé pendant une année complète, vous recevrez une prime syndicale de € 145 ou de € 12,08 par mois presté à partir de l'année de référence 2023.

18.2. PRIME D'ANCIENNETÉ

Vous recevrez cette prime, si au 31 décembre de l'année où vous aurez 60 ans :

- Vous êtes occupé dans le secteur de la transformation du papier et du carton ;
- Vous n'avez pas droit à une assurance groupe.

Montant

- € 27 par année d'ancienneté entamée dans le secteur (année entamée = année complète).
- La prime d'ancienneté s'élève au maximum à € 500.

Pour le calcul de l'ancienneté, maximum 1 an de travail intérimaire ininterrompu est assimilé.

En cas de décès, la prime d'ancienneté est payée à la personne qui a pris en charge les frais funéraires.

19. INDEMNITÉ DE FERMETURE

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

- Et occupant une moyenne d'au moins 20 travailleurs par trimestre au cours de l'année précédent ;
- 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

Si vous travaillez dans une entreprise qui ferme ses portes suite à une faillite et qui occupait une moyenne d'au moins 5 travailleurs par trimestre au cours de l'année précédente, vous aurez droit à une indemnité de fermeture payée par le Fonds de sécurité d'existence du secteur.

Si vous travaillez dans une entreprise qui ferme ses portes suite à une faillite et qui occupait une moyenne de maximum 19 travailleurs au cours de l'année précédente, le Fonds de sécurité d'existence du secteur payera l'indemnité de fermeture si l'employeur n'est pas en mesure.

Pour de plus amples informations, contactez votre secrétaire de la CSC bâtiment industrie & énergie ou le centre de services CSC local.

20. 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.

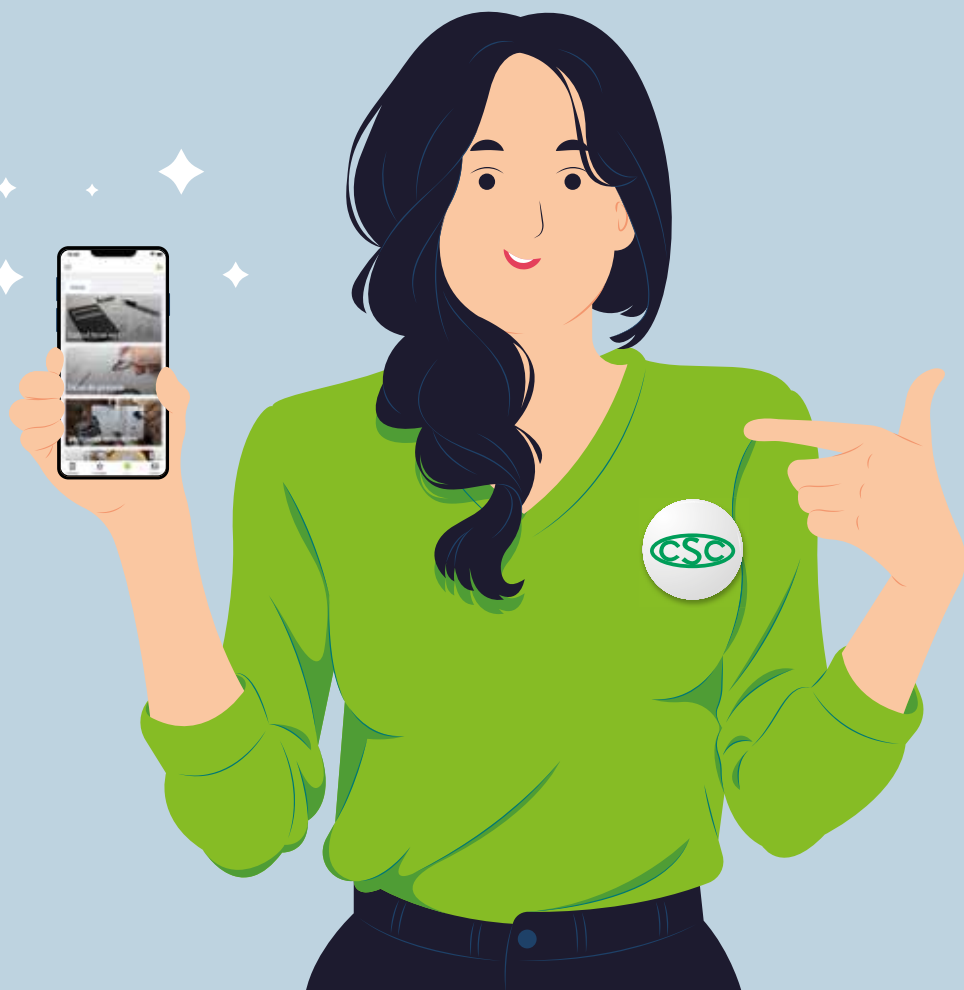
Pour profiter pleinement de ces avantages, il est nécessaire de s'enregistrer sur www.cscbieplus.be. Pas encore enregistré(e) ? Faites-le dès aujourd'hui !

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

