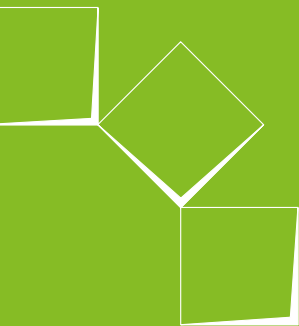




Transformation du papier et du carton - Employés

JUILLET 2026 | CP 222



CONTENU

1. Conditions de travail et de salaire
2. Salaires mensuels
3. Indexation des salaires
4. Chèque-repas
5. Indemnité de repas pour heures supplémentaires
6. Prime de fin d'année
7. Durée du travail
8. Jours fériés
9. Petit chômage
10. Congé d'ancienneté
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. Chômage temporaire pour raisons économiques
 - 12.1. Suspension et travail à temps réduit
 - 12.2. Fin du contrat de travail
13. Délais de préavis
14. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
15. Crédit-temps
16. Droit individuel à la formation et groupes à risque
17. Avantages sociaux
18. Indemnité de fermeture
19. Statut de la délégation syndicale

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.



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 2026 sur base de la semaine de 37h :

Années d'ancienneté	CAT I	CAT II	CAT III	CAT IV
-2	1 636,15 €	1 761,12 €		
-1	1 706,96 €	1 838,05 €		
0	1 777,65 €	1 914,97 €	2 098,23 €	2 289,11 €
1	1 848,75 €		2 183,77 €	2 374,08 €
2	1 919,35 €	2 069,23 €	2 257,35 €	2 459,15 €
3	1 990,09 €	2 146,26 €	2 313,30 €	2 544,06 €
4	2 022,54 €	2 191,35 €	2 361,20 €	2 602,82 €
5	2 058,40 €	2 236,17 €	2 408,95 €	2 660,90 €
6	2 092,61 €	2 257,35 €	2 456,85 €	2 719,13 €
7	2 126,82 €	2 288,50 €	2 505,10 €	2 777,71 €
8	2 161,46 €	2 328,50 €	2 552,71 €	2 835,65 €
9	2 195,31 €	2 368,55 €	2 600,42 €	2 893,90 €
10	2 229,68 €	2 408,72 €	2 648,50 €	2 952,11 €
11	2 238,28 €	2 448,98 €	2 696,41 €	3 010,56 €
12	2 247,37 €	2 488,70 €	2 744,17 €	3 068,99 €
13	2 255,98 €	2 504,61 €	2 792,09 €	3 127,09 €
14	2 257,35 €	2 520,26 €	2 840,08 €	3 185,49 €
15	2 257,35 €	2 535,89 €	2 857,37 €	3 243,90 €
16	2 257,35 €	2 551,65 €	2 874,95 €	3 302,27 €
17	2 261,47 €	2 567,28 €	2 892,18 €	3 319,03 €
18	2 269,96 €	2 582,80 €	2 909,44 €	3 336,05 €
19	2 278,53 €	2 598,91 €	2 926,50 €	3 353,07 €
20	2 287,02 €	2 614,32 €	2 944,05 €	3 369,90 €
21	2 295,32 €	2 630,24 €	2 961,58 €	3 387,05 €
22	2 304,08 €	2 646,02 €	2 978,53 €	3 403,79 €
23			2 995,98 €	3 420,59 €
24			3 013,40 €	3 437,89 €
25				3 454,77 €
26				3 471,35 €



3. INDEXATION DES SALAIRES

Les salaires minimums et réels sont toujours indexés au 1^{er} juillet et au 1^{er} janvier sur la base de l'évolution de l'indice lissé.

Si, pendant la période de CCT 2025-2026, il serait question d'un index négatif, celui-ci sera neutralisé à 1%. Cela signifie que les salaires ne baisseront pas aussi longtemps que la déflation ne dépasse pas 1%.

4. CHÈQUE-REPAS

Au niveau sectoriel, il existe un chèque-repas avec une valeur totale de 3,09 € (contribution du travailleur de 1,09 € et part patronale de 2 €) par jour effectivement presté. À partir du 1^{er} juillet 2026, la valeur totale augmente à 4,09 € (contribution du travailleur de 1,09 € et part patronale de 3 €).

Un travailleur occupé à temps partiel, recevra cet avantage au prorata. Vous recevrez un chèque-repas avec une valeur totale de 2,09 € (contribution du travailleur de 1,09 € et part patronale de 1 €). À partir du 1^{er} juillet 2026, la valeur totale augmente à 2,59 € (contribution du travailleur de 1,09 € et part patronale de 1,5 €).

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

5. INDEMNITÉ DE REPAS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Chaque trimestre, l'on fera un décompte des heures supplémentaires prestées. Par tranche de 7,4 heures supplémentaires, vous recevrez une indemnité repas de 2 €. Vous recevrez une indemnité repas de 3 € à partir du 1^{er} juillet 2026.

6. 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.

7. 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.

8. JOUR FÉRIÉS

Vous avez droit à 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.



9. 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 du travailleur et/ou conclusion d'un contrat de cohabitation.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante. Si le travailleur conclut d'abord un contrat de cohabitation, il a la possibilité de prendre un jour de congé de petit chômage et de prendre les 2 jours restants à l'occasion du mariage.
2 Mariage d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son/sa conjoint(e), 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 du travailleur.	Le jour du mariage.
3 Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de sa/son conjointe(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.	Le jour de la cérémonie.

MOTIFS DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
4 Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.	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.
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).	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'employeur ² .
6 Décès d'un enfant du/de la conjoint(e), 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.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant 14 jours après le jour des funérailles.

¹ A prendre de manière échelonnée ou en une fois.

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

MOTIFS DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
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(e) ou partenaire cohabitant(e).	Trois jours à choisir par le travailleur dans 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.
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 du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), habitant chez le travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. À la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à cette période.
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 du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.

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
9 Décès d'un enfant placé du travailleur, 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.	10 jours, dont trois jours à choisir par le travailleur au cours de la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et sept jours, à choisir par le travailleur, 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 du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur. 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 pendant au moins six mois. L'attestation de ce fait est réalisée par les services de placement familial compétents au sein des trois Communautés.
10 Décès d'un enfant placé en famille d'accueil du travailleur 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.	1 jour à prendre par le travailleur le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur. 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.

MOTIFS DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
11 Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur, dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès.	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.
12 Communion solennelle d'un enfant soit du travailleur soit de sa/son conjoint(e) ou participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la « jeunesse laïque », là où elle est organisée.	Le jour de la cérémonie (si ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement).
13 Séjour du travailleur 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 ainsi que toutes obligations militaires de courte durée.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
14 Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
15 Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
16 Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.

MOTIFS DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
17 Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
18 Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

10. CONGÉ D'ANCIENNETÉ

A partir de 2026, vous avez droit à 1 jour de congé d'ancienneté payé à partir de l'année civile lors de laquelle vous avez 5 années de service dans l'entreprise (auparavant, il fallait une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise).

Vous allez avoir 55 ans ? L'ancienneté requise pour l'octroi d'un jour d'ancienneté est réduite à une année d'ancienneté dans l'entreprise.

Existe-t-il des jours de congé d'ancienneté dans votre entreprise ? Dans ce cas, l'un des jours existants qui était jusqu'à présent lié à une ancienneté plus élevée doit être attribué après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise (ou après 1 année d'ancienneté dans l'entreprise lorsque vous atteignez ou avez atteint l'âge de 55 ans).

11. 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.



11.1. INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN³

Intervention dans le transport par chemin de fer (à partir du 1^{er} février 2026) :

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	34 €	94 €	336 €	11 €
2	34 €	94 €	336 €	11 €
3	34 €	94 €	336 €	11 €
4	37 €	102 €	366 €	12 €
5	40 €	110 €	395 €	13 €
6	42 €	117 €	420 €	14 €
7	45 €	124 €	446 €	15 €
8	47 €	133 €	471 €	15 €
9	49 €	140 €	496 €	16 €
10	52 €	147 €	522 €	17 €
11	54 €	153 €	547 €	18 €
12	57 €	160 €	572 €	19 €
13	59 €	167 €	597 €	20 €
14	62 €	173 €	623 €	20 €
15	64 €	181 €	648 €	21 €
16	67 €	189 €	674 €	22 €
17	69 €	196 €	698 €	23 €
18	72 €	203 €	724 €	24 €
19	74 €	210 €	749 €	24 €

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
20	78 €	216 €	775 €	27 €
21	81 €	223 €	799 €	28 €
22	83 €	230 €	825 €	29 €
23	86 €	239 €	849 €	30 €
24	88 €	246 €	875 €	31 €
25	91 €	253 €	900 €	31 €
26	93 €	259 €	926 €	33 €
27	95 €	266 €	951 €	33 €
28	98 €	273 €	976 €	34 €
29	100 €	280 €	1 001 €	35 €
30	103 €	287 €	1 026 €	36 €
31-33	107 €	300 €	1 068 €	37 €
34-36	112 €	316 €	1 130 €	39 €
37-39	119 €	333 €	1 193 €	41 €
40-42	125 €	351 €	1 254 €	43 €
43-45	131 €	369 €	1 317 €	45 €
46-48	139 €	385 €	1 378 €	47 €
49-51	145 €	404 €	1 440 €	49 €
52-54	149 €	416 €	1 484 €	51 €
55-57	153 €	427 €	1 529 €	52 €
58-60	157 €	441 €	1 572 €	54 €
61-65	163 €	457 €	1 632 €	56 €

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
66-70	170 €	477 €	1 705 €	58 €
71-75	177 €	498 €	1 778 €	60 €
76-80	186 €	519 €	1 852 €	63 €
81-85	193 €	538 €	1 925 €	65 €
86-90	200 €	561 €	2 000 €	67 €
91-95	208 €	580 €	2 073 €	70 €
96-100	215 €	601 €	2 147 €	72 €
101-105	221 €	622 €	2 220 €	75 €
106-110	228 €	641 €	2 293 €	78 €
111-115	237 €	664 €	2 368 €	82 €
116-200	245 €	683 €	2 441 €	84 €

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.

11.2. INDEMNITÉ VÉLO

Depuis le 1^{er} janvier 2026, l'indemnité vélo s'élève à 0,32 € par km avec un maximum de 40 km par trajet simple ou 80 km par jour. L'indemnité est octroyée à partir du premier kilomètre. Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités pour le même trajet. Cela signifie qu'une seule indemnité ne peut être octroyée par kilomètre parcouru. L'indemnité appropriée est déterminée sur la base du moyen de transport utilisé.

11.3. INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LE TRANSPORT PRIVÉ⁴

À partir du 1^{er} février 2025, cette intervention s'élève à :

KM	INTERVENTION HEBDOMADAIRE	INTERVENTION MENSUELLE	KM	INTERVENTION HEBDOMADAIRE	INTERVENTION MENSUELLE
3	5,29 €	17,45 €	31-33	24,50 €	82,64 €
4	7,06 €	23,26 €	34 - 36	26,52 €	88,34 €
5	8,82 €	29,08 €	37 - 39	28,07 €	94,02 €
6	9,40 €	31,05 €	40 - 42	29,92 €	99,72 €
7	9,81 €	33,05 €	43 - 45	31,62 €	105,42 €
8	10,40 €	34,76 €	46 - 48	33,63 €	111,12 €
9	10,95 €	37,03 €	49 - 51	35,20 €	118,26 €
10	11,54 €	38,47 €	52 - 54	36,34 €	122,51 €
11	12,26 €	41,30 €	55 - 57	37,76 €	125,37 €
12	12,82 €	42,74 €	58 - 60	39,18 €	129,64 €
13	13,39 €	44,16 €	61 - 65	40,61 €	133,90 €
14	13,96 €	47,02 €	66 - 70	42,74 €	141,03 €
15	14,54 €	48,41 €	71 - 75	44,16 €	148,16 €
16	15,24 €	50,57 €	76 - 80	47,02 €	153,87 €
17	15,81 €	52,72 €	81 - 85	48,41 €	160,99 €
18	16,38 €	54,13 €	86 - 90	50,57 €	168,11 €
19	17,11 €	56,98 €	91 - 95	52,72 €	173,79 €
20	17,69 €	58,43 €	96 - 100	54,13 €	180,92 €
21	18,23 €	60,55 €	101-105	56,27 €	188,06 €
22	18,82 €	62,70 €	106-110	58,43 €	195,19 €
23	19,53 €	64,84 €	111-115	60,55 €	200,89 €
24	20,08 €	66,24 €	116-120	62,70 €	208,00 €
25	20,53 €	69,11 €	121-125	64,10 €	213,68 €
26	21,35 €	70,52 €	126-130	66,24 €	220,83 €
27	21,80 €	72,66 €	131-135	68,39 €	227,96 €
28	22,22 €	75,52 €	136-140	69,80 €	235,08 €
29	23,08 €	76,91 €	141-145	72,66 €	240,75 €
30	23,50 €	78,36 €	146-150	75,52 €	249,30 €

⁴ Km : distance simple domicile - lieu de travail.

12. JOURS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

12.1. SUSPENSION ET TRAVAIL À TEMPS RÉDUIT

En cas de manque de travail pour causes économiques et si votre entreprise est en difficultés, 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.

L'ONEM vous paye une allocation en cas de chômage temporaire.

En outre, votre employeur doit vous payer une allocation de chômage complémentaire de 8,11 € (montant valable à partir du 1/1/2026) par jour de chômage temporaire. La condition est toutefois que vous n'avez pas été absent du travail sans autorisation durant les 30 jours civils précédant le jour où vous êtes devenu chômeur.

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

- < 4 284 €, vous aurez droit à ce supplément à partir du premier jour de chômage ;
- > 4 284 €, vous aurez droit à ce supplément à partir du 27ème jour de chômage temporaire au cours de la même année civile auprès du même employeur.

Les régimes plus favorables au niveau de l'entreprise restent maintenus.

12.2. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Si votre contrat de travail est complètement suspendu ou vous êtes occupé temporairement dans un régime de temps réduit, vous pouvez peut résilier votre contrat de travail sans préavis.

Avez-vous des questions à ce sujet ou souhaitez-vous avoir recours à ce système ? Demandez des informations ou faites-vous accompagner par la CSC bâtiment - industrie & énergie.

13. DÉLAIS DE PRÉAVIS EN JOURS CIVILS

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le régime de licenciement a complètement changé. Après les modifications apportées en 2018 en cas de moins de 6 mois d'ancienneté, le gouvernement a à nouveau apporté des changements :

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

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

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 (B) :

ANCIENNETÉ	LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR		
	Entrée en service après le 1/1/2014	Entrée en service après le 1/6/2026	Entrée en service après le 1/8/2026
0 à 6 mois	1 - 5 semaines	1 - 5 semaines	1 semaine
de 6 mois à 4 ans	6 - 15 semaines	6 - 15 semaines	6 - 15 semaines
de 5 à 9 ans	18 - 30 semaines	18 - 30 semaines	18 - 30 semaines
de 10 à 14 ans	33 - 45 semaines	33 - 45 semaines	33 - 45 semaines
de 15 à 17 ans	48 - 54 semaines	48 - 52 semaines	48 - 52 semaines
de 18 à 19 ans	57 - 60 semaines	52 semaines	52 semaines
de 20 à 29 ans	62 - 71 semaines	52 semaines	52 semaines
de 30 à 34 ans	72 - 76 semaines	52 semaines	52 semaines
À partir de 35 ans et plus	77 semaines - + 1 semaine/an	52 semaines	52 semaines

QUEL EST 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) = A
- 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) = B
- 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 de pension, entreprise en difficultés, restructuration et contre-préavis du travailleur, d'autres règles sont d'application.

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

Depuis le 1^{er} janvier 2026, il n'existe plus qu'un régime : le RCC en raison de problèmes physiques graves (RCC médical) à partir de 58 ans et 35 années de carrière (jusqu'au 30 juin 2029). Outre la condition d'âge et de carrière :

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

De plus, vous devez prouver une certaine ancienneté au sein de l'entreprise, en fonction de l'âge :

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

Lors du calcul du salaire de référence net, la cotisation ONSS est calculée sur le salaire brut à 100% au lieu de 108%. Lorsque vous passez d'un régime de crédit-temps à temps partiel à un régime de RCC, votre salaire à temps plein (plafonné) est pris en compte pour le calcul de votre indemnité complémentaire.



15. CRÉDIT-TEMPS

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

Vous pouvez bénéficier des régimes de crédit-temps suivants :

- Avec motif (soins ou formation) : 1/5 temps ;
- Dans le régime de fin de carrière (emploi de fin de carrière) : 1/5 temps ou mi-temps.

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

- Allocation en cas de crédit-temps avec motif ;
- Allocation en cas de crédit-temps fin de carrière à partir de 60 ans ;
 - Si vous avez 35 années de carrière ou avez exercé un métier lourd (pendant 5 ans ou cours des 10 dernières années ou pendant 7 ans ou cours des 15 dernières années) ou un travail de nuit (au minimum pendant 20 ans), vous bénéficierez d'une allocation à partir de 55 ans en cas de crédit-temps à 1/5 temps ou mi-temps (jusqu'au 30 juin 2029).
 - Si vous êtes occupé dans un régime de travail qui n'est pas étalé sur 5 jours ou plus et vous souhaitez réduire vos prestations de travail de 1/5 temps, vous pouvez exercer ce droit d'une autre manière équivalente. Les modalités concrètes concernant la manière dont vous pouvez en bénéficier sont stipulées soit dans une cct d'entreprise, soit dans un accord écrit entre vous et l'employeur.

NOUVEAU !

À partir du 1^{er} janvier 2026, vous avez droit à une indemnité complémentaire sectorielle de 60 € bruts par mois lorsque vous :

- Avez atteint l'âge de 60 ans ;
- Avez un métier lourd (travail en équipe ou travail de nuit) ;
- Êtes en emploi de fin de carrière à 1/5 temps avec indemnité de l'ONEM ou en avez fait la demande.

Cette indemnité complémentaire est payée par votre employeur.

16. DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION ET GROUPES À RISQUE

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

2025 – 2026	2,5 jours de formation individuels et 2 jours de formation collectifs étalés sur 2 ans
2027 – 2028	3,5 jours de formation individuels et 2 jours de formation collectifs étalés sur 2 ans
2029 – 2030	4 jours de formation individuels et 2 jours de formation collectifs étalés sur 2 ans
À partir de 2031	5 jours de formation individuels par an

Si vous travaillez dans une entreprise qui occupe au minimum 10 et moins de 20 travailleurs, vous aurez droit à minimum un jour de formation individuel par an.

Dans une entreprise occupant moins de 10 travailleurs, il n'y a pas de droit individuel à la formation.

25% de la formation peut être organisé en dehors du temps de travail. Pour ces heures de formation, les travailleurs ont droit au salaire normal.

A la fin de l'année, le solde des jours de formation non utilisés est transféré à l'année suivante (jusqu'à un maximum de 5 ans).

Vous pouvez consulter l'offre de formation sur le site web de PaperPackSkills (<https://www.paperpackskills.be/>).

Pour la période 2025-2026, l'effort de 0,10% pour la formation et les groupes à risque est poursuivi⁵. 0,025% est réservé pour les jeunes de moins de 26 ans (emplois tremplins).

17. AVANTAGES SOCIAUX

17.1. 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 une année complète, vous percevrez une prime syndicale de 145 € ou de 12,08 € par mois entamé travaillé.

⁵ 0,10% de la masse salariale.

17.2. PRIME D'ANCIENNETÉ

Ayants-droit

Vous percevez cette prime l'année de vos 60 ans (indépendamment du mois ou du jour) si vous êtes occupé en tant qu'employé dans le secteur de la transformation du papier et du carton et vous n'avez pas droit à une assurance groupe.

Vous pouvez également demander cette prime à un âge plus avancé, par exemple parce que vous n'avez pas encore atteint le montant maximal de la prime.

Montant

- € 28 par année d'ancienneté entamée dans le secteur (année entamée = année complète).
- La prime d'ancienneté s'élève au maximum à € 650.

Pour le calcul de votre ancienneté, un maximum d'une année de travail intérimaire ininterrompu est assimilée.

En cas de décès, la prime d'ancienneté est versée à la personne qui a payé les frais funéraires.

18. 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 :

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

Qu'apporte encore le secteur à cet égard ?

Si vous travaillez dans une entreprise qui ferme ses portes suite à une faillite et qui a occupé en moyenne moins de 5 travailleurs par trimestre au cours de l'année précédente, vous avez 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 a occupé en moyenne au maximum 19 travailleurs au cours de l'année précédente, le Fonds sectoriel de sécurité d'existence payera l'indemnité de fermeture si l'employeur n'est pas en mesure de le faire.



19. STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

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

- dans les entreprises occupant 50 employés et plus : lorsque au moins 25% du personnel employé est syndiqué, avec un minimum de 17 ;
- dans les entreprises occupant 25 à 50 employés : lorsqu'au moins 17 employés sont syndiqués.

La délégation est composée d'un nombre identique de membres effectifs et suppléants.

Le nombre de délégués effectifs est déterminé proportionnellement au nombre d'employés occupés dans l'entreprise :

Pour 25 à 75 employés	2 délégués
Pour 76 à 150 employés	3 délégués
Pour 151 à 300 employés	4 délégués
Pour 301 à 500 employés	5 délégués
Pour 501 à 1000 employés	6 délégués
Pour 1001 à 2000 employés	8 délégués
Pour plus de 2000 employés	10 délégués

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



Votre affiliation à la CSCBIE, un plus pour votre pouvoir d'achat !

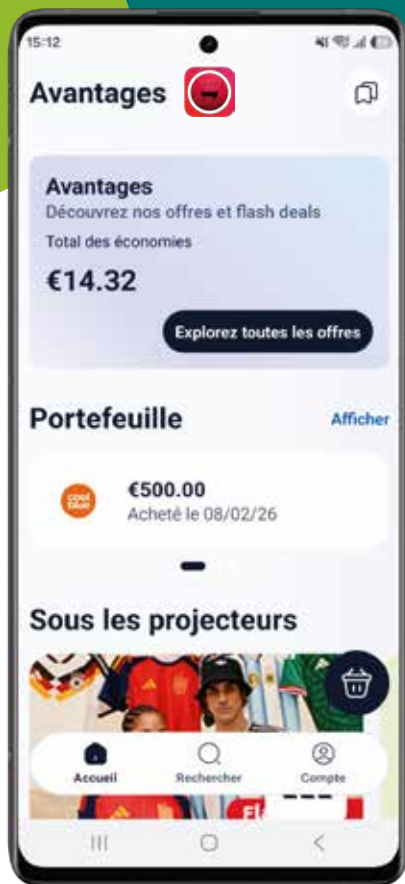
Profitez de réductions et d'avantages exclusifs auprès de nombreux partenaires.

Enregistrez-vous d'abord sur www.cscbieplus.be pour profiter de ces avantages. Vous y découvrirez toutes les réductions disponibles ainsi que les modalités pour en bénéficier.

Les réductions et avantages réservés aux affilié(e)s de la CSCBIE sont également disponibles dans l'application « Engage », que vous pouvez télécharger sur l'App Store et Google Play.



Vayamundo est le partenaire de voyage privilégié des affilié(e)s de la CSCBIE. Ceux-ci bénéficient d'une réduction de 25% dans les clubs Vayamundo d'Ostende et de Houffalize. Vous trouverez plus d'infos sur www.vayamundo.eu.



Aperçu de l'offre au 1er juillet 2026*

*Consultez toujours les avantages les plus récents sur www.cscbieplus.be ou dans l'application « Engage »

colruyt

bol.



MediaMarkt



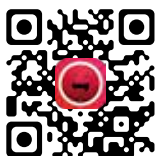
KRÉFEL
Leef beter

Carrefour



GAMMA

H&M



Scannez le code QR et téléchargez l'application « Engage » !



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



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

SCANNEZ ET
DÉCOUVREZ



www.lacsc.be/cscbie



Available on the
App Store



Get it on
Google play



Suivez la CSCBIE sur les réseaux sociaux !



 ACVBIE - CSCBIE

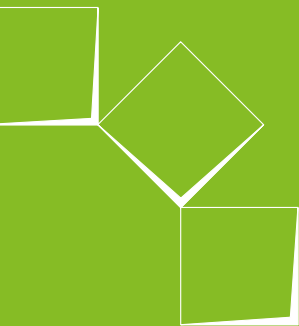


 cscbie.syndicat



www.lacsc.be/cscbie





CONTACTS CSC BATIMENT - INDUSTRIE & ENERGIE

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

