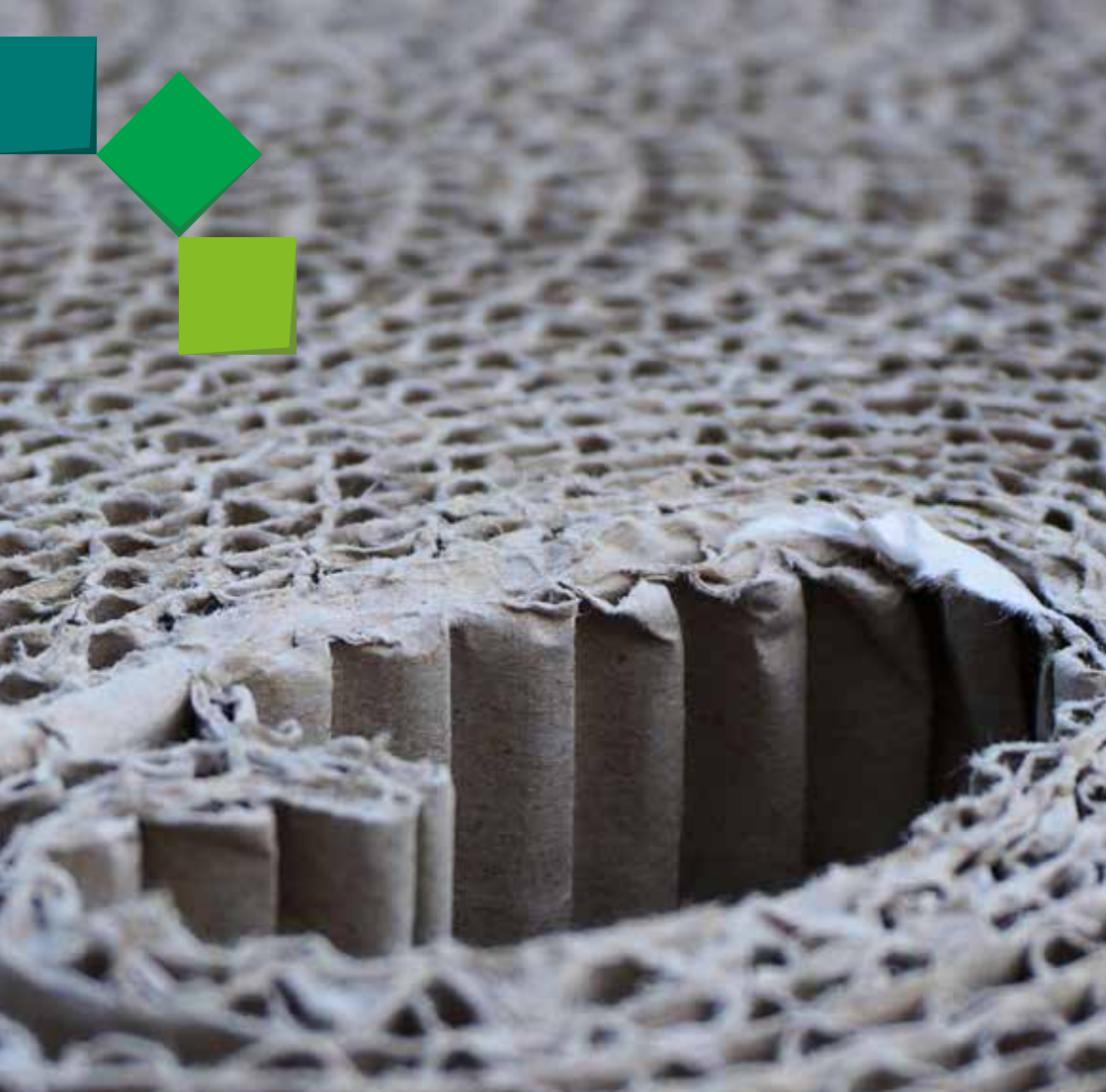
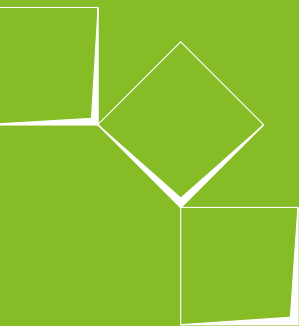




Transformation du papier et du carton - Ouvriers

MAI 2026 | CP 136



CONTENU

1. Conditions de travail et de salaire
2. Salaires horaires
3. Liaison des salaires à l'indice santé lissé
4. Salaires pendant la formation
5. Prime d'équipe
6. Suppléments pour heures supplémentaires
7. Chèques-repas
8. Prime de fin d'année
9. Durée du travail
10. Jours fériés
11. Petit chômage
12. Délais de préavis
13. Frais de déplacement
 - 13.1 Intervention de l'employeur dans les transports en commun
 - 13.2 Indemnité vélo
 - 13.3 Intervention de l'employeur dans le transport privé
14. Chômage temporaire
15. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
16. Crédit-temps
17. Congé d'ancienneté
18. Droit individuel à la formation et groupes à risque
19. Avantages sociaux
 - 19.1 Prime syndicale
 - 19.2 Prime d'ancienneté
20. Indemnité de fermeture
21. Statut de la délégation syndicale
22. Occupation de personnes handicapées
23. Avantages et réductions exclusifs pour les affiliés de la CSCBIE

1. CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE

Les ouvrie(r)é(s) sont réparti(e)s, selon leur activité, en 7 classes de fonction, correspondant aux caractéristiques suivantes :

Classe 1 : Travaux exigeant une formation technique du niveau A3 (certificat du deuxième degré de l'enseignement secondaire), et une expérience professionnelle d'un an ou une formation équivalente acquise par un apprentissage méthodique de trois ans.

Classe 2 : Travaux à caractère varié exigeant un certain effort physique et des connaissances techniques assimilables par une expérience de deux ans ou travaux plaçant sous la responsabilité de l'exécutant un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières des classes 3 ou 4.

Classe 3 : Travaux exigeant une certaine force physique et des connaissances techniques élémentaires assimilables par une expérience d'un an ou travaux plaçant sous la responsabilité de l'exécutant un ou plusieurs ouvriers ou ouvrières des classes 5,6 ou 7.

Classe 4 : Travaux simples exigeant une grande force physique et pouvant être accomplis après de courtes explications ou travaux variés exigeant une grande habilité manuelle et une formation pratique poussée, mais ne réclamant aucun effort physique particulier.

Classe 5 : Travaux variés exigeant des efforts physiques légers et nécessitant une formation pratique de neuf mois.

Classe 6 : Travaux répétés exigeant des efforts physiques légers et requérant une période de mise au courant de trois mois.

Classe 7 : Travaux simples n'exigeant que des efforts physiques légers et pouvant être accomplis après de courtes explications. Les fonctions rémunérées en classe 7 obtiennent après six mois d'occupation le salaire de la classe 6.

HC : Travaux exigeant une formation technique du niveau A2 (diplôme de l'enseignement secondaire) et une expérience professionnelle de deux ans ou une formation équivalente acquise par un apprentissage complet de quatre ans.

2. SALAIRES HORAIRES

Les **salaires horaires minimum** dans une semaine de 37h par semaine :

CLASSE	SALAIRES HORAIRES MINIMUMS (JANVIER 2026)
HC	18,1415 €
Classe 1	17,9354 €
Classe 2	17,4653 €
Classe 3	16,8156 €
Classe 4	16,4023 €
Classe 5	15,5646 €
Classe 6	15,0917 €
Classe 7	14,9299 €

3. LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE SANTÉ LISSÉ

Les salaires minimums et les salaires réels sont indexés chaque année le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet, et ce sur la base de l'évolution de l'indice lissé sur les six derniers mois. 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. SALAIRES PENDANT LA FORMATION

Les jeunes inscrits dans un régime d'alternance (obligation scolaire à temps partiel), recevront un salaire de formation.

Ils sont rémunérés comme suit :

ÂGE	% DES BARÈMES EN VIGUEUR
3 ^{ème} degré – 2 ^{ème} année	85%
3 ^{ème} degré – 1 ^{ère} année	75%
2 ^{ème} degré – 2 ^{ème} année	70%

Les jeunes occupés dans une entreprise avec un contrat de travail d'étudiants et qui sont toujours soumis à l'obligation scolaire, seront rémunérés aux mêmes conditions.

Les jeunes occupés dans l'entreprise avec un contrat de travail d'étudiants qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire, seront rémunérés conformément aux salaires de la classe 7.

5. PRIME D'ÉQUIPE

- Travail en 2 équipes : 6% du salaire ;
- Équipe de nuit : minimum 15% du salaire.

Si vous travaillez en équipe comme ouvrie(è)r(e), vous avez droit à une pause rémunérée de 15 minutes au minimum et de 30 minutes au maximum.

6. SUPPLÉMENTS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Il sera accordé pour les heures supplémentaires un sursalaire de 50%.

Ce sursalaire est porté à 100% :

- À partir de la cinquième heure supplémentaire d'une même journée, à l'exception des heures supplémentaires effectuées le samedi de non-activité en régime de 5 jours ;
- Pour les heures supplémentaires prestées entre 22h et 6h ;
- Pour les heures supplémentaires prestées un dimanche ou un jour férié.

En cas d'heures supplémentaires imprévus, l'entreprise prévoit un repas ou paiera une indemnité de 5 €.

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.

7. CHÈQUES-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(e) ouvrie(è)r(e) occupé(e) 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.



8. PRIME DE FIN D'ANNÉE

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Du 1^{er} octobre de l'année précédente jusqu'au 30 septembre de l'année en cours.

MONTANT

Le montant de la prime de fin d'année est calculé en fonction de :

$$160,33 \text{ h} \times (\text{jours prestés}^{(*)} / \text{jours assimilés})$$

52 x 5 (régime de 5 jours) ou 52 x 6 (régime de 6 jours)

Le résultat doit être multiplié par le salaire individuel de novembre (y compris la prime d'équipe).

() Un jour vaut 7,4 heures dans les semaines de 5 jours de 37 heures. Pour les travailleurs à temps partiel un calcul prorata est effectué en heures par rapport à ce nombre.*

CONDITIONS

Vous avez droit à une prime de fin d'année si vous êtes au service au 15 décembre.

SONT ASSIMILÉES À DU TRAVAIL EFFECTIF :

- Les vacances annuelles.
- Les absences autres que pour maladie, ayant donné lieu à une rémunération.
- Les périodes d'incapacité de travail au sens de la législation maladie et invalidité jusqu'à six mois au maximum.
- Les périodes de chômage ayant donné lieu au paiement d'indemnités journalières de sécurité d'existence.
- Les périodes d'incapacité de travail pour accidents du travail, à concurrence d'un an.
- Les 15 semaines du repos d'accouchement.

DATE DE PAIEMENT

La prime de fin d'année est payée dans le courant du mois de décembre.

9. DURÉE DU TRAVAIL

La semaine de travail comporte 37 heures à effectuer en journées de neuf heures au maximum. Les horaires d'application dans votre entreprise figurent dans le règlement du travail (à recevoir à l'embauche et après chaque modification). Des dérogations au niveau de l'entreprise sont admises après concertation et adaptation du règlement du travail.

10. JOURS FÉRIÉS

Vous avez droit à 10 jours fériés légaux. En outre, il y a 2 jours fériés supplémentaires à prendre de commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

11. PETIT CHÔMAGE

Vous pouvez vous absenter du travail tout en maintenant votre salaire en cas de certains événements familiaux ou d'obligations civiles.

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

RAISON 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 conjoint.	Un jour à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
3 Mariage 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.
4 Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.	Le jour de la cérémonie.

RAISON DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
5 Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.	Vingt jours¹ 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.
6 Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e).	10 jours, dont trois jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 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'employeur².
7 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.	Trois jours à choisir 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.

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 6^{ème} jour de petit chômage si toutes les autres conditions relatives à l'imputation au salaire garanti sont remplies.

RAISON DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
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), 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. A la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à cette période.
9 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 de 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.



RAISON DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
10 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 au cours desquelles 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 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.
11 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.

RAISON DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
12 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.	3 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.
13 Communion solennelle d'un enfant soit du travailleur soit de son conjoint ou participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la «jeunesse laïque», là où elle est organisée.	Un jour à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
14 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.
15 Séjour du travailleur objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
16 Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.

RAISON DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
17 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.
18 Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales ou communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
19 Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales.	Le temps nécessaire.
20 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.
21 Accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.	Trois jours à charge de l'employeur dans le cadre de la législation en matière de congé d'adoption.
22 Examen de capacité professionnelle pour les épreuves de Lauréat ou Doyen du Travail, manifestations officielles de remise de telles distinctions au travailleur.	Un jour.

12. DÉLAIS DE PRÉAVIS EN JOURS CIVILS

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

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

ANCIENNETÉ	Préavis donné par l'employeur			
	Contrat conclu avant le 31/12/2013	Entrée en service après le 1/1/2014(B)	Entrée en service après le 1/6/2026	Entrée en service après le 1/8/2026
0 à 6 mois	28 jours	1-5 semaines	1-5 semaines	1 semaine
6 mois à 4 ans inclus	40 jours	6-15 semaines	6-15 semaines	6-15 semaines
5 ans à 9 ans inclus	48 jours	18-30 semaines	18-30 semaines	18-30 semaines
10 ans à 14 ans inclus	64 jours	33-45 semaines	33-45 semaines	33-45 semaines
15 ans à 19 ans inclus	97 jours	48-60 semaines	48-52 semaines	48-52 semaines
20 ans à 24 ans inclus	97 jours	57-60 semaines	52 semaines	52 semaines
25 ans à 29 ans inclus	129 jours	62-71 semaines	52 semaines	52 semaines
30 ans à 34 ans inclus	140 jours	72-76 semaines	52 semaines	52 semaines
À partir de 35 ans et plus	154 jours	77 - + 1 semaine/an	52 semaines	52 semaines

Quel sera votre délai de préavis si votre contrat de travail a débuté avant le 1/1/2014?

Préavis donné par l'employeur

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

- Au 31 décembre 2013, l'on examine les droits déjà acquis conformément aux règles en vigueur (conventions sectorielles et accords d'entreprise) = A
- À partir du 1^{er} janvier 2014, vos droits sont constitués selon les nouvelles règles (pour le calcul du délai de préavis, l'ancienneté sera remise à zéro à compter du 1^{er} janvier 2014) = B
- Les deux délais sont additionnés : A+B= 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.

13. FRAIS DE DÉPLACEMENT

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

- le transport organisé par la SNCB ;
- les transports en commun publics autres que les chemins de fer ;
- les transports en commun combinés ;
- le vélo ;
- d'autres moyens de transport à partir de 3 km.

13.1 INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN³ (A PARTIR DU 1/2/2026)

Distance en Km	Intervention employeur en ce qui concerne le transport organisé par la SNCB			
	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Carte train mensuelle	Carte train trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train 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 €

³ Lorsque le prix des transports en commun est fixe, quelle que soit la distance: voir l'intervention de l'employeur pour une distance de 7 km. Lorsque l'on utilise les transports en commun combinés : en principe, la somme des interventions respectives de l'employeur.

Distance en Km	Intervention employeur en ce qui concerne le transport organisé par la SNCB			
	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Carte train mensuelle	Carte train trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train mi-temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
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 €
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 €

Distance en Km	Intervention employeur en ce qui concerne le transport organisé par la SNCB			
	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Carte train mensuelle	Carte train trimestrielle	Carte train annuelle	Carte train mi-temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
55-57	153 €	427 €	1 529 €	52 €
58-60	157 €	441 €	1 572 €	54 €
61-65	163 €	457 €	1 632 €	56 €
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 €

13.2 INDEMNITÉ VÉLO

Depuis le 1/1/2026, l'indemnité vélo s'élève à 0,32 € par km avec un maximum de 80 km par jour au total. Elle est payée à partir du premier kilomètre. Cette indemnité ne peut pas être cumulée. Cela signifie que par km parcouru, seule une indemnité ne peut être payée. Elle est déterminée en fonction du moyen de transport utilisé.



13.3 INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LE TRANSPORT PRIVÉ⁴

A partir du 1/2/2025, cette indemnité 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 déplacement domicile-travail.

14. CHÔMAGE TEMPORAIRE

CHÔMAGE TEMPORAIRE

Le secteur déroge de la réglementation légale en matière de chômage temporaire.

La durée de suspension maximum en cas de chômage temporaire est de deux semaines (suspension complète). Un régime de travail à temps partiel ne peut être introduit que pour une durée de maximum deux mois. Le nombre maximum de jours de chômage s'élève à trois jours par semaine dans un régime de travail à temps partiel. Les jours de chômage sont déterminés au début ou à la fin de la semaine de travail.

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 27^{ème} 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.

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

Depuis le 1/1/2026, 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 30/06/2029). 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 années
59 ans	6 années
58 ans	7 années

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.

16. 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 occupés 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 (en équipe ou de nuit) ;
- Êtes en emploi de fin de carrière à 1/5 temps avec allocation de l'ONEM ou en avez fait la demande.

Cette indemnité complémentaire est payée par votre employeur.

17. 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).

18. 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

A 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 ouvrie(è)r(e)s 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 poursuivi.⁵ 0,025% est réservé pour les jeunes de moins de 26 ans (emplois trempins).

⁵ 0,10% de la masse salariale.

19. AVANTAGES SOCIAUX

19.1. PRIME SYNDICALE

Ayants-droit

Vous devez satisfaire simultanément à deux conditions :

- vous avez travaillé durant la période du 1er janvier au 31 décembre dans le secteur (ou vous êtes parti en RCC pendant cette période) ;
- vous êtes membre de 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.

Si vous êtes parti en RCC, vous percevrez un montant de 126 € ou de 10,50 € par mois.

19.2. PRIME D'ANCIENNETÉ

Ayants-droit

Vous avez droit à cette prime à partir de l'année où vous atteignez l'âge de 60 ans (indépendamment du mois ou du jour) si vous êtes occupé en tant qu'ouvrier dans le secteur de la transformation du papier et du carton (également si vous êtes en RCC en tant qu'ouvrier (avec un complément d'entreprise à charge d'un employeur du secteur de la transformation du papier et du carton)).

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

Montant

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

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.



20. INDEMNITÉ DE FERMETURE

Le Fonds de Fermeture d'Entreprises paie sous certaines conditions, une indemnité de fermeture aux travailleurs qui travaillent dans une entreprise qui ferme ses portes :

- et qui occupe au moins 20 travailleurs,
- suite à une faillite et qui occupe en moyenne 5 à 19 travailleurs.

PAIEMENT D'UNE INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE PAR LE SECTEUR ?

Si vous travaillez dans une entreprise qui ferme ses portes suite à une faillite et qui occupe moins de 5 travailleurs, vous avez droit à une indemnité de fermeture payée par le Fonds de sécurité d'existence du secteur.

21. STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Le nombre de délégués sera fixé siège d'exploitation sur base du nombre d'ouvri(e)(è)r(e)s :

TRAVAILLEURS	EFFECTIFS	SUPPLÉANTS
21 – 50	1	1
51 – 75	2	1 (*)
76 – 100	2	2
101 – 200	3	2 (*)
201 – 399	3	3

A partir de 400 ouvri(e)(r(e)s, le nombre de délégués effectifs ne peut dépasser 1% de l'effectif total des ouvriers et ouvrières occupés.

(*) Le nombre de délégués syndicaux suppléants peut cependant être aligné sur le nombre de délégués syndicaux effectifs sans que cela puisse avoir comme effet d'augmenter le nombre total des ouvriers et ouvrières protégés.

Cela signifie donc que ces mandats supplémentaires ne pourront être assumés que par des membres élus du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène ou des candidats non élus aux élections pour ces mêmes organes et cela uniquement pour la durée de leur protection.

Les délégués syndicaux suppléants remplacent les délégués syndicaux effectifs en cas d'absence.

22. OCCUPATION DE PERSONNES HANDICAPÉES

Afin de promouvoir la réinsertion de travailleurs ayant été victimes d'un accident du travail et l'occupation de personnes handicapées, les partenaires sociaux recommandent de faire usage des subventions fédérales et régionales.

Par exemple : adaptation du poste de travail.

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

23. 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 !

Scannez le code QR ci-joint pour télécharger l'application 'Edenred Discounts'. Vous y trouverez toutes les réductions et avantages exclusifs actuels pour les affiliés de la CSCBIE.

Attention ! Les réductions, les partenaires et les magasins peuvent changer !



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.



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

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

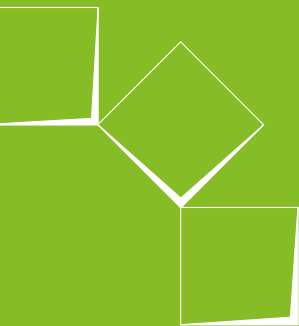
SCANNEZ ET DÉCOUVREZ





Download on the
App Store

GET IT ON
Google Play



CONTACTS CSC BATIMENT - INDUSTRIE & ENERGIE

AALST - OUDENAARDE	Aalst: Hopmarkt 45	053 73 45 84
ANTWERPEN	Pelikaanstraat 4	03 222 70 81
BASTOGNE	Rue Pierre Thomas 12	063 24 47 00
BRUSSEL	Pletinckxstraat 19	02 557 85 85
CHARLEROI	Rue Prunieu 5	071 23 08 93
GENT - 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



bâtiment - industrie & énergie

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

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

© cscbie.syndicat – f ACVBIE - CSCBIE

Téléchargez notre app !

