



Transformation du papier et du carton - Ouvriers

OCTOBRE 2023 | CP 136



CONTENU

1. Conditions de travail et de salaire
2. Salaires horaires
3. Salaires de formation
4. Prime d'équipe
5. Suppléments pour heures supplémentaires
6. Prime pouvoir d'achat
7. Chèques repas
8. Prime de fin d'année
9. Liaison des salaires à l'indice santé
10. Durée du travail
11. Jours fériés
12. Petit chômage
13. Délais de préavis
14. Frais de déplacement
15. Intervention de l'employeur dans les transports en commun
16. Indemnité vélo
17. Intervention de l'employeur dans le transport privé
18. Indemnités complémentaires de chômage
19. Régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension)
20. Crédit-temps
21. Congé d'ancienneté
22. Formation et groupes à risques
23. Avantages sociaux
24. Indemnité de fermeture
25. Statut de la délégation syndicale
26. Occupation de personnes handicapées
27. 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 habileté 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 (JUILLET 2023) |
|----------|--|
| HC | € 16,9662 |
| Classe 1 | € 16,7736 |
| Classe 2 | € 16,3338 |
| Classe 3 | € 15,7263 |
| Classe 4 | € 15,3397 |
| Classe 5 | € 14,5562 |
| Classe 6 | € 14,1140 |
| Classe 7 | € 13,9628 |

3. RÉMUNÉRATION DES ÉTUDIANTS

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.

4. PRIME D'ÉQUIPE

- Travail en 2 équipes : supplément de rémunération de 6% du salaire ;
- Equipes de nuit : supplément de rémunération de 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.



5. 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 elle paiera une indemnité de € 2,75.

Chaque trimestre, un décompte des heures supplémentaires sera fait. Par tranche de 7,4 heures supplémentaires, une indemnité-repas de € 1 sera payée.

6. 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.

7. 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'ouvrie(è)r(e) à temps partiel, vous avez droit aux chèques-repas au prorata. Si vous travaillez des :

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

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

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 :

$$\frac{160,33 \text{ h} \times (\text{jours prestés}^*) / \text{jours assimilés}}{52 \times 5 \text{ (régime de 5 jours)} \text{ ou } 52 \times 6 \text{ (régime de 6 jours)}}$$

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. LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE SANTÉ

Les salaires minimums et les salaires réels seront indexés chaque année le 1^{er} juillet et le 1^{er} janvier, et ce sur base de l'évolution réelle de l'indice lissé sur les six derniers mois.

Si, au cours de la période de la CCT 2023-2024, il devait y avoir une indexation négative, celle-ci sera neutralisée à 1%.

10. 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.

11. JOURS FÉRIÉS

10 jours fériés. 2 jours à fixer de commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

12. 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 |
|---|---|
| <p>5 Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.</p> | <p>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.</p> |
| <p>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).</p> | <p>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.</p> |
| <p>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.</p> | <p>Trois jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p> <p>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> |

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 |
|---|--|
| <p>17 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>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 bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales.</p> | <p>Le temps nécessaire.</p> |
| <p>20 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> |
| <p>21 Accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.</p> | <p>Trois jours à charge de l'employeur dans le cadre de la législation en matière de congé d'adoption.</p> |
| <p>22 Examen de capacité professionnelle pour les épreuves de Lauréat ou Doyen du Travail, manifestations officielles de remise de telles distinctions au travailleur.</p> | <p>Un jour.</p> |

13. DÉLAIS DE PRÉAVIS EN JOURS CIVILS

Depuis le 1/1/2014, il existe un nouveau système de calcul du délai de préavis qui s'applique à tous les travailleurs, quel que soit leur statut, et tant aux nouveaux contrats de travail qu'à ceux en cours.

| ANCIENNETÉ | EMPLOYEUR | |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------------|
| | Jusqu'au 31/12/2013 (T1) | A partir du 1/1/2014 (T2) |
| < 6 mois | 28 jours | 1 – 5 semaines |
| 6 mois à 4 ans | 40 jours | 6 – 15 semaines |
| 5 ans à 9 ans | 48 jours | 18 – 30 semaines |
| 10 ans à 14 ans | 64 jours | 33 – 45 semaines |
| 15 ans à 19 ans | 97 jours | 48 – 60 semaines |
| 20 ans à 29 ans | 129 jours | 62 – 71 semaines |
| 30 ans à 34 ans | 140 jours | 72 – 76 semaines |
| 35 ans et plus | 154 jours | 77 semaines - + 1 semaine /an |



© iStock

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 construire 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 construisez vos droits sur base des nouvelles règles (l'ancienneté est mise à zéro à partir du 1/1/2014) = 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.

14. FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les ouvriers reçoivent une intervention dans les frais de déplacement :

- Transports en commun par chemin de fer ;
- Transports en commun autres que par chemin de fer ;
- Transports en commun combinés ;
- Vélo ;
- Autres moyens de transport à partir de 3 km.



15. INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN³ (A PARTIR DU 1/7/2019)

| 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 | 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 |

³ Lorsque le prix des transports en commun est fixe, quelle que soit la distance: voir 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 |
| 20 | 58,00 | 163,00 | 583,00 | 20,00 |
| 21 | 60,00 | 169,00 | 602,00 | 21,00 |
| 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 |
| 76-80 | 139,00 | 391,00 | 1395,00 | 48,00 |

| 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 |
| 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 | - |
| 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 | - |

16. INDEMNITÉ VÉLO

Depuis le 1/9/2023, l'indemnité vélo s'élève à € 0,27 par km parcouru avec un maximum de 80 km/jour au total. Elle est payée à partir du premier kilomètre. 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.

17. INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LE TRANSPORT PRIVÉ⁴

A partir du 1/2/2023, cette indemnité 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 |

⁴ Km : distance simple domicile – lieu du travail.

| KM | INTERVENTION HEBDOMADAIRE | INTERVENTION MENSUELLE | KM | INTERVENTION HEBDOMADAIRE | INTERVENTION MENSUELLE |
|----|------------------------------|---------------------------|---------|------------------------------|---------------------------|
| 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 |

18. INDEMNITÉS COMPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

CHÔMAGE TEMPORAIRE

La durée de suspension maximum en cas de chômage temporaire est de deux semaines.

ATTENTION ! Il est possible que votre entreprise fait usage du régime légal en matière de chômage temporaire (uniquement via cct d'entreprise).

Le montant journalier des indemnités complémentaires de chômage à charge de l'employeur s'élève à € 7,65 (à partir du 1/9/2023).

Les régimes plus avantageux au niveau de l'entreprise restent d'application.

CONDITIONS

Vous n'avez pas été absent de manière injustifiée dans les 30 jours civils précédant le jour où vous êtes devenu chômeur.





19. 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'allocation complémentaire RCC est toujours 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% au lieu de 108%. 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).

20. CRÉDIT-TEMPS

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

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

- Avec motif (soins ou formation) ;
- Sous le régime de fin de carrière (emploi de fin de carrière).



Le droit à l'indemnité d'interruption de carrière 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 ;
- 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 bénéficiez d'une allocation à partir de 55 ans en cas de réduction des prestations d'1/5ème 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.

21. 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.

22. 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.

⁵ 0,10% de la masse salariale.



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).

23. AVANTAGES SOCIAUX

23.1. PRIME SYNDICALE

Ayants-droit

Pour avoir droit, le travailleur doit remplir les deux conditions suivantes :

- Avoir travaillé dans le secteur du 1^{er} janvier au 31 décembre (ou vous êtes parti en RCC pendant cette période);
- Etre affilié à la CSC bâtiment – industrie & énergie.

Montant

Si vous avez travaillé un an complet, vous recevrez à partir de l'année de référence 2018 une prime syndicale de € 145 ou de € 12,08 par mois presté.

Si vous êtes parti en RCC, vous recevez € 126 ou € 10,50 par mois.

23.2. PRIME D'ANCIENNETÉ

Si vous travaillez toujours dans le secteur au 31 décembre de l'année pendant laquelle vous avez atteint l'âge de 60 ans, vous avez droit à une prime d'ancienneté.

Si vous êtes dans un régime RCC, et bénéficiez d' une indemnité de RCC à charge de l' employeur, vous avez aussi droit à cette prime.

Montant (A partir du 1/1/2018)

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

En ce qui concerne le calcul de l'ancienneté, un an de travail intérimaire sans interruption sera assimilé.

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

24. 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.

25. 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 ouvrie(è)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.

26. 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.

27. 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.

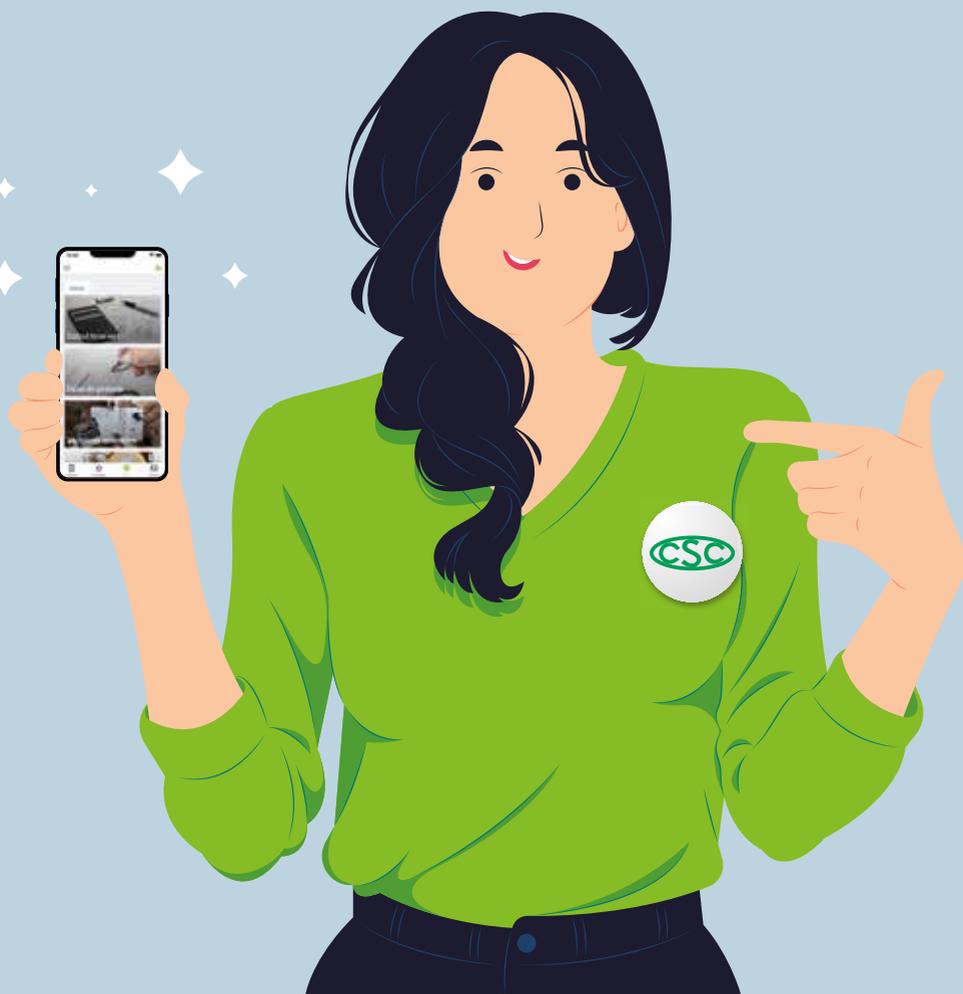
Pour profiter pleinement de ces avantages, il est nécessaire de s'enregistrer sur www.cscbieplus.be. Pas encore enregistré(e) ? Faites-le dès aujourd'hui !

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 |

