

Récupération de papier

SCP 142.03



Une publication de la
CSC bâtiment - industrie & énergie
rue de Trèves 31 - 1040 Bruxelles
T 02 285 02 11
cscbie@acv-csc.be
www.cscbie.be
Décembre 2014

Table des matières

1. Classification des fonctions
2. Durée du travail
3. Salaires horaires
4. Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation
5. Primes d'équipes
6. Chèques-repas
7. Vêtements de travail
8. Prime de fin d'année
9. Prime syndicale
10. Formation et groupes à risques
11. Allocation complémentaire de chômage
12. Allocation complémentaire de maladie
13. Indemnité de visite médicale
14. Jour de carence
15. Petit chômage
16. Congé d'ancienneté
17. Frais de déplacement
18. Délais de préavis
19. Crédit-temps et emploi de fin de carrière
20. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
21. Délégation syndicale

Récupération de papier

Décembre 2014 | SCP 142.03

1 Classification des fonctions

Catégorie	Description
Catégorie 1 A	Travaux d'entretien électriques et mécaniques exigeant des connaissances spéciales
Catégorie 1 B	Travaux ordinaires d'entretien de mécanique
Catégorie 2	Conduite de camions
Catégorie 3	Travaux lourds d'emballage et de déballage
Catégorie 4	Travaux d'aide au magasin, convoyage
Catégorie 5	Manutention et travaux légers, triage

2 Durée du travail

La limite maximum de la durée hebdomadaire du travail est réduite à 38 heures avec possibilité de répartition sur six jours par semaine et avec maintien de salaire.

Personnel occupé à des travaux de transport

Pour la détermination de la durée du travail, ne sont pas considérés comme temps de travail mais comme temps de disponibilité:

- ☞ Le temps improductif durant lequel un chauffeur doit attendre auprès d'un fournisseur, d'un client ou de son propre dépôt pour:

- placer, enlever, échanger ou vider un conteneur;
- commencer à charger;
- commencer à décharger;
- obtenir des documents de transport;
- ☞ Les heures d'attente dans le cas d'une interdiction de circulation.
- ☞ Les pannes ou dégâts au camion pour autant que le chauffeur ne doive pas rester auprès de son véhicule.

Le temps de disponibilité est limité à deux heures par jour.

3 Salaires horaires



Les salaires horaires minimums s'élèvent à:

Salaires horaires minimums	
Catégories	D'application depuis le 1/8/2013
1 A	€ 13,77
1 B	€ 12,79
2	€ 12,52
3 A	€ 11,21
3 B après 6 mois	€ 11,79
4 A	€ 10,93
4 B après 6 mois	€ 11,21
5	€ 10,64

Les étudiants ont droit à un salaire horaire qui correspond à 90 % du salaire barémique de la catégorie professionnelle du travailleur exerçant une fonction comparable à celle assurée par le jobiste.

4 Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont indexés sur base du système conventionnel de 2 % avec comme tranches d'indice 101,97 – 104,01 – 106,09.

5 Primes d'équipes

Si vous travaillez dans une entreprise où le travail est organisé en équipes successives, vous recevez une prime pour le travail en équipes de 10 % en sus de votre salaire horaire minimum.

6 Chèques-repas

Au niveau sectoriel, un chèque-repas d'une valeur de € 3,15 par jour effectivement presté est attribué.

La cotisation patronale s'élève à € 2,06.

La quote-part personnelle du travailleur s'élève à € 1,09 par jour.



7 Vêtements de travail

L'employeur met des vêtements de travail adaptés à votre disposition. Il veille à la réparation, au nettoyage et au remplacement des vêtements de travail.

L'employeur reste propriétaire des vêtements de travail.

8 Prime de fin d'année

Période de référence

La période de référence s'étend du 1er décembre au 30 novembre.

Conditions

- ☞ Compter au minimum 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise au 15 décembre.
- ☞ Ne pas avoir démissionné au cours de l'année de référence.
- ☞ Ne pas avoir été licencié au cours de l'année de référence pour motif grave.
- ☞ Pas de diminution d'avantages existants.

Montant

Le montant de la prime de fin d'année s'élève à 8,33 % des salaires bruts payés au cours de la période de référence.

Le salaire brut annuel équivaut au salaire brut octroyé pour les heures de travail effectivement prestées pendant la période de référence.

Jours assimilés

- ☞ Accident et maladie (payés par l'employeur à l'occasion de la deuxième semaine de salaire garanti).
- ☞ Exercice d'une fonction dans les tribunaux du travail ou commissions et juridictions en vue de l'application de la législation sociale.
- ☞ Jours fériés et jours de remplacement pendant une période de chômage temporaire.
- ☞ Jours de congé de récupération dans le cadre de la réduction du temps de travail, non payés au moment où ces jours sont effectivement pris.
- ☞ Jour de carence (supprimé depuis le 1/1/2014).

- ☞ Jours compris dans les premiers douze mois d'interruption du travail suite à un accident, une maladie et un congé d'allaitement.
- ☞ Repos de maternité.
- ☞ Congé de paternité ou d'adoption.
- ☞ Accident du travail (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS).
- ☞ Maladie professionnelle (la période de salaire garanti non soumis aux cotisations ONSS).
- ☞ Jours d'interruption du travail suite à une grève pour les travailleurs reconnus comme chômeurs.
- ☞ Jours de chômage temporaire pour raisons économiques.
- ☞ Jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie.

Date de paiement

La prime de fin d'année est payée au plus tard le 15 décembre.

9 Prime syndicale

Ayants droit

Si vous êtes membre d'un syndicat et vous avez travaillé au cours de l'année écoulée du 1^{er} janvier au 31 décembre dans une entreprise ressortissant à la SCP 142.03 Récupération du papier, vous avez droit cette année à une prime syndicale.

Montant

La prime est fixée à € 135 ou à € 11,25 par mois d'occupation.

10 Formation et groupes à risques

Les employeurs paient une cotisation exceptionnelle de 0,90 % des salaires bruts à 108 % non plafonnés pour la formation et l'emploi des groupes à risques.

11 Allocation complémentaire de chômage

Les travailleurs ont droit à une allocation complémentaire de chômage pour chaque jour de chômage pour cause d'intempéries ou de raisons économiques.

Montant

Le montant de l'allocation complémentaire de chômage s'élève à € 7,16 par jour de chômage et ce pendant 30 jours par an au maximum.

Depuis le 1/1/2013, cette allocation est adaptée tous les quatre ans à l'évolution de l'indice-santé.

A partir du 1/1/2017, elle sera indexée annuellement.

12 Allocation complémentaire de maladie

Ayants droit

Les travailleurs ont droit à une allocation complémentaire de maladie après soixante jours au moins d'incapacité ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident (à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail).

Quelle que soit la durée, une incapacité de travail ne peut donner lieu à l'octroi que d'une seule série d'allocations, la rechute d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente si elle survient dans les douze premiers jours civils suivant la fin de cette période d'incapacité.

Montant

- ☞ € 65,59 après les soixante premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- ☞ € 95,40 en plus après les cent vingt premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- ☞ € 113,30 en plus après les cent quatre-vingt premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- ☞ € 131,18 en plus après les deux cent quarante premiers jours d'incapacité ininterrompue.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, cette allocation est adaptée tous les quatre ans à l'évolution de l'indice-santé.

A partir du 1^{er} janvier 2017, elle sera indexée annuellement.

Cette allocation est limitée à € 405,48 sur base annuelle.

13 Indemnité de visite médicale

Les travailleurs ont droit à une indemnité de € 20 s'ils participent à une visite médicale à l'occasion d'une sollicitation auprès d'un employeur ressortissant au secteur.

14 Jour de carence

Les jours de carence sont supprimés depuis le 1^{er} janvier 2014.

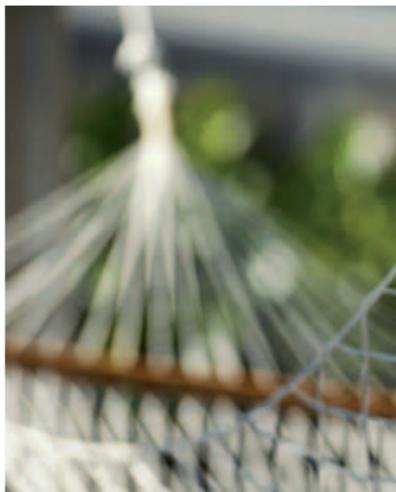
15 Petit chômage

Les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail avec le maintien de leur salaire à l'occasion de certains événements familiaux ou pour remplir certaines obligations civiques.

Pour connaître les circonstances ou les obligations civiques qui donnent droit à ces jours de petit chômage, consultez une fédération professionnelle de la CSC bâtiment – industrie & énergie ou votre délégué syndical.

16 Congé d'ancienneté

Vous avez droit à un jour de congé 'ancienneté payé à partir de l'année civile au cours de laquelle vous atteignez 15 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise. Vous avez droit à un deuxième jour de congé d'ancienneté payé à partir de l'année civile au cours de laquelle vous atteignez 20 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise. Les conventions d'entreprise qui prévoient un régime plus favorable continuent à exister.



17 Frais de déplacement

Général

L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement des travailleurs s'élevé à 100 %. L'intervention patronale à 100 % est fixée en fonction de la distance, sur base du prix des cartes train.

Les travailleurs engagés après le 31/12/2004 et qui font usage du matériel industriel pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail n'ont pas droit à des frais de déplacement.

Les règlements existant avant le 1^{er} janvier 2005 continuent d'exister intégralement.

Vélo

A partir du 1/1/2014, une indemnité de € 0,22 par km est payée aux travailleurs qui effectuent le déplacement de leur domicile à leur entreprise à vélo. Cette indemnité est calculée sur base de la distance aller et retour domicile-lieu de travail.

18 Délais de préavis

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le règlement de préavis a fondamentalement changé. Le nouveau règlement s'applique à tous les travailleurs, quel que soit leur statut, tant pour les contrats de travail en cours que pour les nouveaux contrats.

Ancienneté	Employeur	
	Jusqu'au 31/12/2013	A partir du 1/1/2014
< 6 mois	28 (ou 7 *) jours	2 s - 4 s
6 mois et < 5 ans	40 jours	6 s - 15 s
5 ans et < 10 ans	48 jours	18 s - 30 s
10 ans et < 15 ans	64 jours	33 s - 45 s
15 ans et < 20 ans	97 jours	48 s - 60 s
20 ans et < 25 ans	129 jours	62 s - 66 s
25 ans et plus	145 jours	67 s - + 1 s / an

(*) Le contrat de travail, le règlement de travail ou une CCT peuvent prévoir des délais de préavis raccourcis pour les travailleurs (pour l'employeur: au minimum 7 jours civils).

Entrée en service après le 1^{er} janvier 2014

Si vous entrez en service après le 1/1/2014, le nouveau règlement s'applique entièrement à vous.

Le délai de préavis est déterminé uniquement sur base de l'ancienneté que vous avez constituée à partir du moment où vous êtes entré en service.

Entrée en service avant le 1^{er} janvier 2014

Comment déterminer le délai de préavis si vous étiez en service avant le 1/1/2014?

☞ Préavis donné par l'employeur

Les droits de préavis existants avant le 1/1/2014 sont verrouillés et continuent à se constituer selon le nouveau régime applicable à partir du 1/1/2014 ($T1 + T2$).

- ☞ Les droits constitués sur base des règles existantes (au niveau sectoriel + découlant des conventions d'entreprise) sont déterminés au 31/12/2013 = $T1$
(= A quel préavis avez-vous droit si au 31/12/2013 vous étiez licencié en tant qu'ouvrier?)
- ☞ A partir du 1/1/2014, les droits sont constitués sur base des nouvelles règles. Vous obtenez donc des semaines supplémentaires en sus du délai verrouillé ($T1$); au 1/1/2014, le compteur est mis à 0 = $T2$
- ☞ Vous additionnez les deux délais = $T1 + T2$.
Le résultat équivaut au délai de préavis devant être respecté par l'employeur.

☞ Préavis donné par le travailleur

- ☞ Tout comme pour l'employeur, vous faites l'addition ($T1 + T2$).
- ☞ $T1$ = au 31/12/2013 vos droits constitués sur base des règles existantes (au niveau du secteur + de l'entreprise) sont verrouillés.
- ☞ $T2$ = à partir du 1/1/2014 vous continuez à constituer des droits selon les nouvelles règles. Le compteur est remis à zéro au 1^{er} janvier 2014. Attention: pour $T2$, le délai de préavis est plafonné à 13 semaines.

Voici pour ce qui concerne la réglementation générale. D'autres règles s'appliquent en cas de licenciement dans le cadre d'un RCC (prépension), d'une pension, d'une entreprise en difficulté, d'une restructuration et d'un contre-préavis donné par le travailleur. Pour de plus amples informations, contactez votre secrétaire.

19 Crédit-temps et emploi de fin de carrière

Le régime légal crédit-temps et emploi de fin de carrière est d'application.

Régime sectoriel?

A partir du 1/1/2014, vous avez déjà droit à l'âge de 50 ans à un emploi de fin de carrière pour autant que vous comptiez une carrière professionnelle de 28 ans au minimum.

Vous pouvez diminuer vos prestations de travail d'1/5ème (1 jour ou 2 demi-journées par semaine).

Dans les entreprises où le crédit-temps et/ou l'emploi de fin de carrière est limité à 5 % de l'effectif, les travailleurs âgés de 50 ans ou plus ne seront pas pris en considération pour le calcul du seuil.

20 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les régimes RCC suivants sont d'application:

- ☞ **RCC à partir de 58 ans** (prolongé jusqu'au 31/12/2014);
- ☞ **RCC à partir de 56 ans moyennant 40 ans de carrière professionnelle** (prolongé jusqu'au 31/12/2014).

Avez-vous été licencié au cours de la présente CCT en vue d'un RCC et voulez-vous reprendre votre activité en tant que salarié ou indépendant?

Sous certaines conditions, vous continuerez à bénéficier d'un complément d'entreprise RCC à charge de l'employeur qui a accordé le RCC.

21 Délégation syndicale

A la demande d'un ou de plusieurs organisations des travailleurs représentées à la SCP, une délégation syndicale est installée dont le nombre de délégués effectifs et suppléants est déterminé sur base du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise:

Travailleurs	Effectifs	Suppléants
40 - 50	2 à 3	0
51 - 150	4	4
151 - 200	5	5

Dans les entreprises qui occupent plus de 200 travailleurs, un délégué supplémentaire est désigné par tranche entamée de 50 travailleurs.

Dans les entreprises qui occupent moins de 40 travailleurs, l'installation d'une délégation syndicale est facultative. Les délégations syndicales qui y existent ou y sont installées sont soumises à l'application du statut sectoriel des membres de la délégation syndicale.

*Pour de plus amples informations,
n'hésitez pas à prendre contact avec
une fédération professionnelle de la
CSC bâtiment - industrie & énergie
ou un centre de services de la CSC.*

Adresses CSC bâtiment - industrie & énergie

Aalst - Oudenaarde	Aalst: Hopmarkt 45	T 053 73 45 84
Antwerpen	Nationalestraat 111	T 03 222 70 81
Bastogne	rue Pierre Thomas 12	T 063 24 47 00
Brussel	Pletinckxstraat 19	T 02 557 85 85
Charleroi	rue Prunieuu 5	T 071 23 08 93
Gent - Eeklo	Gent: Poel 7	T 09 265 43 61
Hasselt	Mgr. Broekxplein 6	T 011 29 09 80
Leuven	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	T 016 21 94 21
Liège	boulevard Saucy 10	T 04 340 73 10
Mechelen	Onder Den Toren 5	T 015 71 85 30
Mons - La Louvière - Hainaut Occidental	Mons: rue Claude de Bettignies 10 / 12 La Louvière: place Maugrétout 17 Tournai: avenue des Etats-Unis 10 bte 7	T 065 37 25 93 T 065 37 26 11 T 069 88 07 42
Namur - Brabant Wallon	Bouge: chaussée de Louvain 510 Nivelles: rue des Canoniers 14	T 081 25 40 27 T 067 88 46 35
Turnhout	Korte Begijnenstraat 20	T 014 44 61 01
Verviers	pont Léopold 4 / 6	T 087 85 99 66
Waas en Dender	Dendermonde: Oude Vest 146 Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	T 03 765 23 17 T 03 765 23 00
West-Vlaanderen	Brugge: Oude Burg 17 Ieper: St.-Jacobsstraat 34 Kortrijk: President Kennedypark 16 D Oostende: Dr. L. Colensstraat 7 Roeselare: H. Horriestraat 31 A	T 050 44 41 76 T 059 34 26 31 T 056 23 55 51 T 059 55 25 40 T 051 26 55 31

rue de Trèves 31
1040 Bruxelles

T 02 285 02 11
F 02 230 74 43

cscbie@acv-csc.be
www.cscbie.be



Oui, je veux devenir membre de la CSC bâtiment - industrie & énergie.

Nom:.....

Prénom:.....

Adresse:.....

.....

Numéro de registre national:.....

CP et Commune:.....

(En Belgique)

Tél.:

E-mail:.....

Je travaille chez:.....

Adresse entreprise:.....

.....

CP et Commune:.....

A affranchir

CSC bâtiment - industrie & énergie

.....

.....