



Ameublement et transformation du bois - Ouvriers

MARS 2024 | CP 126



CONTENU

1. Salaires minima sectoriels
2. Ecocheques
3. Prime pouvoir d'achat
4. Petit chômage
5. Droit individuel à la formation
6. Primes d'équipe minimums sectoriels
7. Frais de déplacement à partir du 1/10/2023
8. Congé d'ancienneté
9. Crédit-temps
 - 9.1 Crédit-temps avec motif (1/5-temps, mi-temps ou temps plein)
 - 9.2 Emplois de fin de carrière (1/5-temps ou mi-temps)
10. RCC (ancienne prépension)
11. Prime de fidélité (13^{ème} mois/prime de fin d'année)
12. Prime syndicale
13. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire
14. Indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail de longue durée
15. Indemnité complémentaire en cas d'accident de travail
16. Indemnité en cas d'accident de travail mortel
17. Indemnité en cas d'accident de travail entraînant une incapacité de travail permanente de 66% et plus
18. Indemnité complémentaire en cas de congé pour raisons familiales impérieuses
19. Prime pour les travailleurs qui décident de travailler plus longtemps
20. Régime de pension sectoriel 'Wood-Life'
21. Allocation aux handicapé(e)s physiques
22. Allocation à la veuve (au veuf) d'un(e) ouvrier(e) pensionné(e)
23. Indemnité au veuf/à la veuve d'un(e) handicapé(e) physique
24. Assurance hospitalisation Medi-Bois
25. Avantages et réductions exclusifs pour les affiliés de la CSCBIE

1. SALAIRES MINIMA SECTORIELS

SALAIRE HORAIRE MINIMUM À PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2024				
CLASSE	40H/ SEMAINE	39H/ SEMAINE	38H/ SEMAINE	37H20'/ SEMAINE
CAT I – EUR	16,738 €	17,167 €	17,619 €	17,933 €
CAT II – EUR	16,292 €	16,710 €	17,150 €	17,456 €
CAT III – EUR	15,866 €	16,273 €	16,701 €	16,999 €
CAT IV – EUR	15,390 €	15,784 €	16,200 €	16,489 €
CAT V – EUR	14,903 €	15,285 €	15,687 €	15,968 €

2. ÉCOCHÈQUES

Chaque année, vous recevez en juin un écochèque de 100 € (octroi proportionnel pour les travailleurs occupés à temps partiel). En cas d'écochèques électroniques, les chèques sont payés au plus tard au moment du décompte final en juin (début juillet). Cet avantage peut être converti en un avantage équivalent au niveau de l'entreprise. Il est donc possible que nous ne recevions pas un écochèque de 100 € parce que la prime a été transposée en un autre avantage (p.ex. augmentation des chèques-repas).

3. PRIME POUVOIR D'ACHAT

Vous recevez une prime pouvoir d'achat **unique** sous forme de chèques consommation (électroniques) si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901 des comptes annuels) et le total bilantaire de 2022 est nettement supérieur à la moyenne du même ratio de ces 5 dernières années (2017 –2021) et si une série d'autres conditions sont remplies. Cette prime doit être versée en décembre 2023.

RATIO BÉNÉFICE/ TOTAL DU BILAN EN 2022	MONTANT MAXIMUM DE LA PRIME POUVOIR D'ACHAT
Inférieur à 1,15 fois le ratio moyen bénéfice/ total du bilan des 5 derniers exercices comptables	0 €
Équivalent ou supérieur à 1,15 fois le ratio moyen bénéfice/total du bilan des 5 derniers exercices comptables	125 €
Équivalent ou supérieur à 1,25 fois le ratio moyen bénéfice/total du bilan des 5 derniers exercices comptables	250 €
Équivalent ou supérieur à 1,50 fois le ratio moyen bénéfice/total du bilan des 5 derniers exercices comptables	375 €

Attention :

- Cette prime est proportionnelle à votre pourcentage d'occupation et votre occupation entre novembre 2022 et octobre 2023. Vos congés légaux, congé de maternité, premier mois d'incapacité de travail et jours de chômage temporaire pour motifs économiques sont ici assimilés à une occupation effective.
- Vous avez uniquement droit à cette prime si vous étiez encore en service le 1^{er} novembre 2023 et comptiez à ce moment-là une ancienneté de 6 mois.
- Pour les travailleurs à temps partiel, l'octroi se fait au prorata de leur fraction d'occupation.
- La somme des primes à octroyer ne peut dépasser au maximum que 25% du bénéfice opérationnel en 2022. Si la somme des primes dépasse ce pourcentage, les primes individuelles sont réduites au prorata.
- Il est toujours possible de négocier un accord plus avantageux pour la prime pouvoir d'achat au niveau de votre entreprise.
- Si les ouvriers au sein de votre entreprise relèvent de différentes commissions paritaires, on applique alors le règlement sectoriel le plus avantageux pour ces travailleurs relevant du bois et de l'ameublement.
- Les primes pouvoir d'achat déjà versées par l'entreprise sont soustraites.

4. PETIT CHÔMAGE

Un travailleur a, dans plusieurs situations, le droit d'être absent avec maintien de son salaire. La réglementation pour les ouvriers dans le secteur de l'ameublement et de la transformation du bois est un peu plus favorable que la réglementation légale générale et a été élargie au niveau sectoriel pour trois cas de figure :

MOTIF	DROIT ACCORDÉ
Mariage du travailleur	3 jours (au lieu de 2 jours) à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Communion solennelle / fête de la jeunesse laïque	Le jour de la cérémonie. Si la cérémonie coïncide avec un jour habituel d'inactivité, un jour est accordé pendant la semaine de la cérémonie ou la semaine qui suit.

Congé de deuil

Droit à 10 jours de congé de deuil en cas de décès :

- De l'époux, de l'épouse, du partenaire cohabitant, de l'enfant du travailleur ou de son époux(se) ou partenaire cohabitant, de l'enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée.
- Du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du travailleur ou de son époux(se) ou partenaire cohabitant vivant sous le même toit.
- Du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, du petit-enfant, de l'arrière-petit-enfant, du beau-fils ou de la belle-fille vivant sous le même toit.

3 de ces 10 jours sont à choisir par le travailleur dans la période de 12 jours qui commence le jour du décès. Les 7 jours restants peuvent être pris librement par le travailleur dans l'année suivant le décès.

Il est possible de déroger aux deux périodes à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.

Pour la liste complète des jours de petit chômage, consultez le site www.lacsc.be/cscbie ou prenez contact avec votre délégué CSC ou votre secrétariat CSCBIE local.

5. DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION



Les travailleurs qui travaillent dans une entreprise de l'ameublement et de la transformation du bois qui occupe 10 travailleurs ou plus bénéficient d'un droit individuel à la formation par an :

	TRAVAILLEUR DANS UNE ENTREPRISE DE ≥ 10 ET < 20 TRAVAILLEURS	TRAVAILLEUR DANS UNE ENTREPRISE DE ≥ 20 TRAVAILLEURS
2023	1 jour	2 jours
2024	1 jour	3 jours
2025	1 jour	3 jours
2026	2 jours	3 jours
2027	2 jours	4 jours
2028	2 jours	4 jours
2029	2 jours	4 jours
2030	2 jours	5 jours

6. PRIMES D'ÉQUIPE MINIMA SECTORIELS

- Travail en équipes : 7,5%.
- Travail de nuit : 22,5%.





7. FRAIS DE DÉPLACEMENT À PARTIR DU 1/10/2023

MOYEN DE TRANSPORT		INTERVENTION PATRONALE
Indemnité vélo		0,27 € / km
Moyen de transport privé	Distance ≤ 5 km	Aucune
	Distance > 5 km	70% de l'abonnement social
Services ferroviaires		Remboursement complet
Transport public autre que de la SNCB (transports en commun urbains et suburbains)	Prix unitaire	80% du prix unitaire avec un maximum de 80% de l'abonnement social
	Prix en fonction de la distance	80% de l'abonnement social
Combinaison avec les transports en commun	Train + autre moyen de transport public + un seul titre de transport	80% de l'abonnement social
	Autres situations	Calcul séparé intervention pour chacun des titres de transport selon les principes commentés ci-avant et ensuite calcul du total

8. CONGÉ D'ANCIENNETÉ

ANCIENNETÉ D'ENTREPRISE	JOURS D'ANCIENNETÉ RÉMUNÉRÉS
A partir de 10 ans d'ancienneté	1 jour
A partir de 20 ans d'ancienneté	2 jours

9. CRÉDIT-TEMPS

Les schémas indiqués ci-après ne sont qu'un bref aperçu et ne sont pas exhaustifs. Pour de plus amples informations, prenez contact avec le centre de services CSC local.

9.1. CREDIT-TEMPS AVEC MOTIF (1/5-TEMPS, MI-TEMPS OU TEMPS PLEIN)

MOTIF	CRÉDIT TOTAL
Formation	Maximum 36 mois
Soins palliatifs	Maximum 51 mois
Assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	
Prendre soin d'un enfant handicapé de moins de 21 ans	
Prendre soin d'un enfant gravement malade	
Prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 5 ans (interruption à temps plein)	Maximum 48 mois avec allocation et 3 mois sans allocation
Prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans (interruption à mi-temps et à 1/5-temps)	

9.2. EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE (1/5-TEMPS OU MI-TEMPS)

	DROIT À UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE	DROIT À UNE ALLOCATION EN CAS D'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE	
Règle générale	55 ans	60 ans	
Exceptions	50 ans en cas d'une réduction de carrière de 1/5-temps, à condition de : <ul style="list-style-type: none"> - Soit avoir un passé professionnel de 28 ans, - Soit avoir été occupé dans un métier lourd pendant un certain temps (définition métier lourd voir 10. RCC) - Soit être occupé dans une entreprise en difficulté ou en restructuration 	55 ans	<ul style="list-style-type: none"> - Soit avoir un passé professionnel de 35 ans - Soit avoir été occupé dans un métier lourd pendant un certain temps (définition métier lourd voir 10. RCC) - Soit avoir été occupé dans un régime de travail de nuit pendant 20 ans - Soit être occupé dans une entreprise en difficulté ou en restructuration

10. RCC (ANCIENNE PRÉPENSION)

Conditions d'accès au RCC sectoriel :

- Être licencié par un employeur du secteur.
- Avoir droit aux allocations de chômage.
- Répondre aux conditions d'âge, de carrière et autres, indiqués ci-avant.

Régimes possibles du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025 :

RÉGIME	AGE	PASSÉ PRO-FRESSIONNEL	CONDITION DE RÉGIME	CONDITION SECTORIELLE
Régime général	62 ans	Homme : 40 ans Femme : 2023 : 39 ans A partir de 2024 : 40 ans	/	3 possibilités : 1) Soit ≥ 15 ans auprès de l'employeur actuel 2) Soit ≥ 20 ans dans le secteur et ≥ 8 ans au-près de l'employeur actuel 3) Soit travailleur victime d'une faillite, fermeture ou restructuration + engagé(e) ≥ 50 au-près de l'employeur actuel + ≥ 20 ans dans le secteur
Très longue carrière	60 ans	40 ans	/	
Travail de nuit	60 ans	33 ans	Au moins 20 ans de travail de nuit	
Métier lourd (nouveau)	60 ans	33 ans	Avoir été occupé dans un métier lourd pendant au moins 5 ans dans les 10 dernières années civiles ou 7 ans dans les 15 dernières années civiles	
Métier lourd (ancien)	60 ans	35 ans		
RCC médical	58 ans	35 ans	Invalide ou preuve de problèmes physiques graves reconnus par Fedris (agence fédérale des risques professionnels)	

Considéré comme métier lourd :

1. Travail en équipes alternantes.
2. Soit un travail en services interrompus (prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures).
3. Travail de nuit (comme visé à la CCT 46).

Indemnité complémentaire minimum/complément d'entreprise

Le montant de l'allocation est composé de deux parties :

1. D'une part, l'indemnité principale, notamment les allocations dans le cadre du RCC qui, quelle que soit la situation familiale du prépensionné, sera payée au barème de chef de famille, soit 60% ;
2. D'autre part, le complément d'entreprise à charge de l'employeur, qui correspond à la moitié (50%) de la différence entre les allocations de chômage et le salaire mensuel net de référence.

Pour les ouvriers ayant recours à un emploi de fin de carrière dans le cadre de la CCT crédit-temps, l'indemnité complémentaire sera calculée sur base du salaire d'une occupation à temps plein. Pour calculer le salaire mensuel de référence net, il sera tenu compte du bonus à l'emploi éventuel.

Si l'indemnité complémentaire est inférieure à 123,50 € brut par mois, celle-ci est **majorée à 123,50 € bruts**. Cette augmentation est toutefois limitée aux plafonds de retenues qui sont d'application.

En ce qui concerne le paiement, les cotisations et le précompte professionnel seront retenus du montant total de l'indemnité complémentaire (allocations de chômage + indemnité complémentaire).

11. PRIME DE FIDÉLITÉ (13^{ÈME} MOIS/PRIME DE FIN D'ANNEE)

MONTANT BRUT	PÉRIODE DE RÉFÉRENCE	PAIEMENT
8,85% des salaires bruts non plafonnés à 108% , gagnés pendant la période de référence dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'ameublement et de la transformation du bois CP 126	1 ^{er} juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin de l'année en cours	Dans le courant de décembre, mais si la prime de fidélité est inférieure à 25 €, le montant ne sera pas payé

12. PRIME SYNDICALE

Les travailleurs affiliés à une organisation syndicale reçoivent, avec leur prime de fidélité une prime syndicale de 0,70 € par jour rémunéré ou assimilé en cas de chômage économique et technique.

Cette prime s'élève à 145 € au maximum.

En cas de maladie ou d'accident de travail, un avantage social de 0,30 € par jour est octroyé. Cet avantage est payé avec l'indemnité complémentaire 'incapacité de travail de longue durée' pour cause de maladie ou d'accident de travail.

13. INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Nouveauté à partir du 1^{er} janvier 2024 : Chaque ouvrier (ou ouvrière) qui est mis en chômage temporaire reçoit à partir du 1^{er} janvier 2024 une indemnité complémentaire de 5 € par jour de chômage temporaire (dans le régime de 6 jours). Cette indemnité complémentaire vient du fait que depuis le début 2024, il y a une baisse de l'indemnité de chômage de 65% à 60% du salaire plafonné. Cette indemnité complémentaire de 5 € sera versée par l'organisme de paiement lors du versement de votre indemnité de chômage.

En plus, l'autre indemnité complémentaire de chômage reste d'application, un cumul est donc possible.

Les ouvrie(e)r(e)s mis au chômage temporaire par un employeur du secteur peuvent prétendre à une 'indemnité complémentaire s'ils ont droit à des allocations de chômage et s'ils sont **titulaire d'une carte de prestations indiquant au moins 130 jours rémunérés.**

La carte de prestations est délivrée automatiquement, avec la prime de fidélité, quel que soit le nombre de jours prestés pendant l'année de référence (1/7 de l'année précédente au 30/6 de l'année en cours).

Les travailleurs qui, suite à **une occupation à temps partiel ou une entrée au service pendant l'année de référence**, sont en possession d'une carte de prestations indiquant moins de 130 jours rémunérés, peuvent encore bénéficier de l'indemnité complémentaire s'ils répondent à certaines conditions.

C'est également le cas pour les travailleurs qui peuvent déjà prouver une carrière déterminée dans le secteur.

Dans ce cas, nous vous conseillons de prendre contact avec le centre de services CSC de votre région.

Le nombre de jours indemnisables **s'élève à 130 par année civile** dans le régime de 6 jours indemnisables par semaine. En cas d'occupation à temps partiel, le travailleur a droit à un nombre inférieur de jours indemnisables, dont le nombre est lié à l'occupation exacte.

Montant à partir du 1^{er} octobre 2023 : 7,80 €/jour (avant le 1^{er} octobre 2023, le montant était de 6,73 €/jour).

Montant à partir du 1^{er} janvier 2024 : 12,80 €/jour.

INFOS UTILES

Sur base de la loi AIP du 12 avril 2011, l'employeur est obligé d'octroyer un supplément d'au moins 2 € par jour de chômage temporaire. Dans le secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, il a été convenu que pour les 130 premiers jours de l'année, il est satisfait à cette obligation par l'indemnité complémentaire de chômage payée par le FSE.

ATTENTION : Si vous n'avez pas encore ouvert le droit à cette indemnité de sécurité d'existence, ou lorsque le nombre de jours de chômage temporaire dépasse pendant une année civile la limite de 130 jours, vous devez recevoir ce supplément de 2 € via l'employeur.

14. INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DE LONGUE DURÉE

L'ouvrie(è)r(e) qui, au moment d'être au service d'un employeur du secteur, tombe malade et reste en incapacité de travail pendant plus de 30 jours, a droit à une indemnité complémentaire 'capacité de travail permanente'.

Conditions :

- Avoir droit à une allocation de la mutualité.
- Pouvoir prouver au moins 130 jours rémunérés dans les 5 dernières années.

L'indemnité n'est pas octroyée pendant le congé de maternité.

L'indemnité n'est pas octroyée pour les jours pendant lesquels le travailleur a droit à une indemnité crédit-temps ou diminution de la carrière.

La période indemnisable est fixée à 365 jours civils, diminués des 30 premiers jours civils.

L'indemnité complémentaire est payée dans la semaine de 6 jours, ce qui correspond à **un maximum de 287 jours indemnisables par incapacité de travail.**

PÉRIODE	MONTANT JOURNALIER À PD 1/10/2023
1 ^{er} au 30 ^{ème} jour civil	Aucune
31 ^{ème} au 150 ^{ème} jour civil	8,63 € par jour indemnisable* (avant le 1 ^{er} octobre 2023, le montant était de 7,44 € par jour)
151 ^{ème} au 365 ^{ème} jour civil	9,42 € par jour indemnisable* (avant le 1 ^{er} octobre 2023, le montant était de 8,12 € par jour)

*Travailleurs syndiqués : + 0,30 € par jour (voir point 9).

15. INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

Une indemnité complémentaire est octroyée à l'ouvrier(è)re qui suite à un accident de travail (ou accident sur le chemin au ou du travail) est en incapacité de travail pendant plus de 30 jours.

Conditions :

- Être occupé dans une entreprise du secteur.
- Droit à une indemnité de la compagnie d'assurance.

Cette indemnité complémentaire est uniquement accordée pour les jours d'activité normale.

PÉRIODE	MONTANT JOURNALIER À PD 1/10/2023
1 ^{er} au 30 ^{ème} jour civil	Aucune
A partir du 31 ^{ème} jour civil et pendant au maximum 200 jours de travail	4,88 €* (avant le 1^{er} janvier 2022, le montant était de 4,21 € par jour)

**Travailleurs syndiqués : + 0,30 € par jour (voir point 9).*

16. INDEMNITÉ EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL MORTEL

En cas d'accident de travail mortel, une indemnité forfaitaire de **7.078,22 €** est payée aux ayant droits de la victime (avant le 1^{er} octobre 2023 le montant était de 6.097,19 €). Ce montant est majoré d'une indemnité forfaitaire de **944,40 € par enfant à charge** (avant le 1^{er} octobre 2023 était de 813,51 €).

17. INDEMNITÉ EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL ENTRAÎNANT UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL PERMANENTE DE 66% ET PLUS

Les victimes d'un accident de travail entraînant une incapacité de travail permanente de 66% et plus reçoivent une indemnité unique de **944,40 €** (avant le 1^{er} octobre 2023, le montant était de 813,51 €), majorée de **707,70 € par enfant à charge** (avant le 1^{er} janvier 2023, le montant était de 609,62 €).



18. INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES IMPÉRIEUSES

Le travailleur ayant eu recours au congé pour des raisons familiales impérieuses (maximum de 10 jours par année civile) a droit à une indemnité complémentaire de **3,00 €** par jour de congé pour raisons familiales (avant le 1^{er} octobre 2023, le montant était de 2,59 € par jour).

Cette indemnité est payée chaque année par le FSE sur base d'un formulaire de demande spécial. Demandez votre formulaire auprès de votre centre de services CSC.

19. PRIME POUR LES TRAVAILLEURS QUI DÉCIDENT DE TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS

Le travailleur qui répond à toutes les conditions d'accès au régime RCC, mais qui décide de continuer à travailler après son 60^{ème} anniversaire, a droit à une prime de **114,15 € nets par mois** qu'il continue à travailler (avant le 1^{er} octobre 2023, ce montant était de 98,33 € par mois). Cette prime est versée au 1^{er} décembre de chaque année sur le compte individuel du bénéficiaire ouvert dans le cadre de la pension sectorielle « Wood-Life ».

Ce montant est calculé proportionnellement dans les cas suivants :

- Travail à temps partiel ou interruption de carrière à temps partiel.
- En cas de sortie de service ou de mois incomplets prestés.

Les jours suivants seront assimilés :

- Les jours de vacances annuelles : au maximum 20 jours par an (sur base d'une semaine de 5 jours).
- Les jours d'incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident, d'accident de travail ou de chômage temporaire pour raisons économiques : cumul de 30 jours par an au maximum.

20. RÉGIME DE PENSION SECTORIEL 'WOOD-LIFE'

Dans le secteur de l'ameublement et de la transformation du bois, un deuxième pilier de pension (pension complémentaire) a été créé pour les ouvrie(è)r(e)s qui remplace l'indemnité pensionnés.

- Tous les ouvrie(è)r(e)s du secteur sont affiliés au régime de pension sectoriel.
- Un compte individuel sur lequel, chaque année au 1^{er} décembre un certain pourcentage du salaire brut est versé, est ouvert pour tou(te)s les ouvrie(è)r(e)s affilié(e)s.
- En fonction du nombre d'années d'occupation prouvé dans le secteur, ce pourcentage s'élève à **0,69% (moins de 10 ans) ou à 1,15% (plus de 10 ans)** du salaire brut à 100% gagné au cours de la période de référence du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours (= salaire brut tel que repris sur la prime de fidélité).

- En cas de chômage temporaire, maladie ou accident de travail pendant la période de référence et pour autant que le FSE paie une indemnité complémentaire pour ces jours, un montant de **0,74 €** par jour est versé sur le compte individuel.
- La prime payée aux travailleurs qui continuent à travailler après l'âge de 58/59 ans même s'ils répondent aux conditions d'accès au RCC sectoriel, est également versée sur le compte individuel (= 114,15 € par mois complet d'occupation).

Les montants versés donnent un rendement garanti, soit de 3,25%, soit de 1,75% (+ participation aux bénéfices éventuels).

Le paiement du capital épargné peut être demandé à partir de l'âge légal de la pension.

Chaque année en février, l'affilié recevra une fiche de pension indiquant les versements, le rendement, les réserves, le capital attendu à l'âge de 65 ans, etc.

En cas de décès, le montant épargné, ainsi que 750 € sera versé aux ayants droit.

Régimes transitoires

Pour ceux qui ne peuvent pas adhérer au régime de pension sectoriel "WOOD-Life" (travailleurs déjà pensionnés, prépensionnés avant le 1/7/2008, ainsi que pour les actifs actuels qui, en raison de leur âge, ne peuvent constituer que très peu de capital), 3 mesures de transition ont été élaborées.

Nous nous référons au site internet spécifique "www.wood-life126.be" où vous pouvez retrouver toutes les informations détaillées. Vous y retrouverez non seulement les textes des CCT officielles mais aussi des "questions fréquentes", des informations pratiques, que faire si vous quittez le secteur.

Pour d'autres questions personnalisées ou l'établissement de votre dossier, nous vous conseillons de prendre contact avec votre secrétariat CSCBIE local. Nous vous aiderons avec plaisir.



21. ALLOCATION AUX HANDICAPÉ(E)S PHYSIQUES

Cette indemnité est octroyée au travailleur en incapacité de travail complète suite à un handicap physique.

Conditions:

- Via le médecin-conseil (mutuelle ou compagnie d'assurance), fournir la preuve d'une incapacité de travail d'au moins 66%.
- Le dernier employeur doit relever du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
- Pendant les 10 dernières années avant la cessation du travail, avoir travaillé uniquement dans une entreprise du secteur. En ce qui concerne ces 10 ans, le travailleur doit prouver au moins 5 ans de prestations effectives. Les travailleurs qui ne savent pas prouver les 10 dernières années complètes, doivent avoir travaillé 15 ans dans le secteur pendant les 25 ans précédant la cessation de l'activité. En ce qui concerne ces 15 ans, le travailleur doit prouver au moins 7,5 ans de prestations effectives.
- Avoir épuisé les indemnités complémentaires payées par le FSE en cas de chômage, de maladie ou d'accident de travail.

Le droit prend fin si le travailleur part en RCC.

Montant de l'allocation : **595,70 €** par an durant 15 ans au maximum.

22. ALLOCATION À LA VEUVE (AU VEUF) D'UN(E) OUVRIER(E) PENSIONNÉ(E)

La veuve/le veuf de qui l'époux(se) avait droit à une indemnité pensionné(e) au moment du décès, a droit à :

- Une indemnité unique de 893,56 €.
- X/12^{ème} du montant que le pensionné ayant droit aurait reçu s'il était encore en vie à la date de paiement de l'indemnité.

23. INDEMNITÉ AU VEUF/À LA VEUVE D'UN(E) HANDICAPÉ(E) PHYSIQUE

La veuve/le veuf de qui l'époux(se) avait droit à l'indemnité handicapé(e) physique au moment du décès, a droit à une indemnité unique de **595,70 €**.

24. ASSURANCE HOSPITALISATION MEDI-BOIS

Pour un montant de 33,46 € par trimestre, vous bénéficiez d'une protection financière optimale, vous ne payez pas de franchise (sauf en cas de chambre individuelle) et vous recevez une carte Medilink, de sorte que vous ne payez pas d'acompte dans la plupart des hôpitaux. Jusqu'à l'âge de 20 ans, vous payez seulement 14,71 € par trimestre. A partir de l'âge de 65 ans, vous payez 125,44 € par trimestre. Les tarifs susmentionnés sont applicables à partir du 1^{er} janvier 2023.

Prenez contact avec le centre de contact exclusif pour adhérer ou pour obtenir plus d'informations :

- T 03/217.69.77 (francophones ou germanophones)
- T 03/217.69.76 (néerlandophones)

Ou envoyez un mail à l'adresse suivante medihout@vanbreda.be.

Le dépliant ou la brochure peuvent être obtenus au centre de service CSC ou au secrétariat professionnel de la CSCBIE.

MÉDI-BOIS

La police hospitalisation qui se dévoue  et âme
pour votre secteur

25. AVANTAGES ET RÉDUCTIONS EXCLUSIFS POUR LES AFFILIÉS DE LA CSCBIE

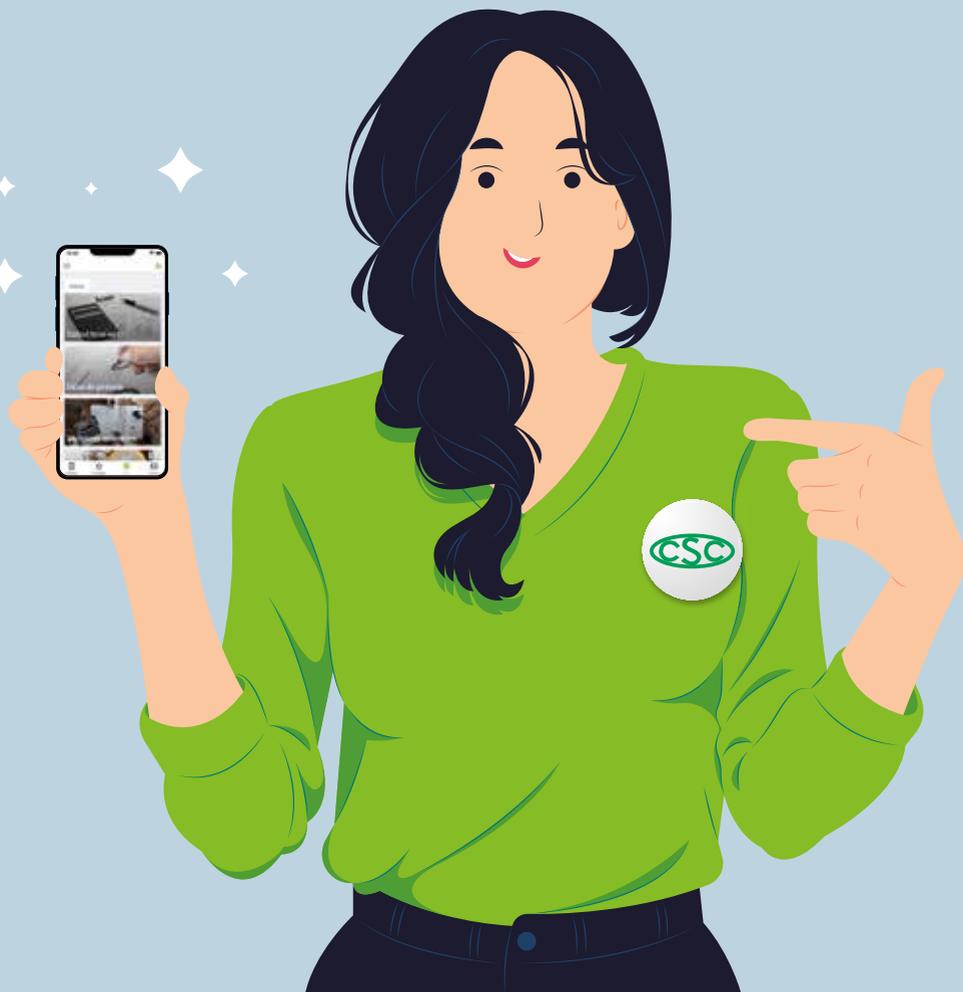
En plus d'une qualité de services optimale, la CSCBIE souhaite offrir davantage de pouvoir d'achat à ses affiliés. Grâce à la carte avantage CSCBIE-Plus et à la mise en place d'une plateforme d'achats groupés, nos membres bénéficient de réductions et de prix avantageux auprès de nombreux distributeurs. C'est ainsi par exemple que nous parvenons à diminuer 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 !



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 APP ACV-CSC !



**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

