



©Shutterstock

Ameublement et transformation du bois - Employé·e·s

MARS 2024 | CP 126



bâtiment - industrie & énergie



CONTENU

1. Salaires minima sectoriels
2. Ecochèques
3. Prime pouvoir d'achat
4. Formation professionnelle
5. Prime de juin
6. Prime de fin d'année
7. Frais de déplacement à partir du 1^{er} janvier 2023
8. Prime annuelle temporaire
9. Petit chômage
10. Congé pour des raisons familiales impérieuses
11. Assurance hospitalisation Medi-Bois
12. Crédit-temps
 - 12.1. Crédit-temps avec motif (1/5-temps, mi-temps ou temps plein)
 - 12.2. Emplois de fin de carrière (1/5-temps ou mi-temps)
13. RCC (ancienne prépension)
14. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire
15. Avantages et réductions exclusifs pour les affiliés de la CSCBIE

1. SALAIRES MINIMA SECTORIELS

Le salaire minimum concret qui est d'application pour vous dépend de votre catégorie de fonction (la classe A est la catégorie de fonction 'la plus basse' et la classe D 'la plus haute') et du nombre d'années d'expérience professionnelle.

Ces salaires minima sectoriels sont indexés annuellement au 1^{er} janvier.

Vous trouverez un aperçu des montants exacts des salaires minima sur notre site web www.lacsc.be/cscbie.

2. ECOCHÈQUES

En juin, chaque employé reçoit un écochèque sur base de ses prestations et des jours assimilés aux prestations auprès de son employeur durant la période du 1^{er} juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours. Les périodes suivantes sont assimilées aux prestations : les jours pour lesquels un salaire a été perçu, les périodes de vacances annuelles, également si ces jours ne sont pas couverts par le pécule de vacances, le congé de maternité et le 1^{er} mois de maladie qui n'est pas encore couvert par le revenu garanti en raison d'une occupation de moins de 3 mois. Le chômage temporaire pour force majeure corona n'est donc pas assimilé aux prestations !

Concrètement, vous avez droit à ce qui suit en cas de prestations complètes :

DURÉE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE	MONTANT EN CAS DE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE COMPLÈTE
A temps plein	250 €
A partir de 4/5 ^{ème} d'un temps plein	250 €
A partir de 3/5 ^{ème} d'un temps plein	200 €
A partir d'un mi-temps	150 €
Moins d'un mi-temps	100 €

Si vous n'avez pas de période de référence complète, cette prime sera octroyée au prorata.

Votre employeur ne doit PAS payer cette prime si elle a été convertie dans votre entreprise en un autre avantage équivalent (par exemple augmentation des chèques-repas, reprise dans le salaire ordinaire,...).



3. PRIME POUVOIR D'ACHAT

Vous recevrez **une prime pouvoir d'achat unique** sous forme de chèques consommation (électroniques) si le ration 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 ('17 -'21) 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 ration moyen bénéfice/ total du bilan des 5 derniers exercices comptables	0 €
Équivalent ou supérieur à 1,15 fois le ration moyen bénéfice/total du bilan des 5 derniers exercices comptables	125 €
Équivalent ou supérieur à 1,25 fois le ration moyen bénéfice/total du bilan des 5 derniers exercices comptables	250 €
Équivalent ou supérieur à 1,50 fois le ration 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, alors l'on applique 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. FORMATION PROFESSIONNELLE

Les travailleurs qui travaillent dans une entreprise de l'ameublement et de la transformatrice 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

5. PRIME DE JUIN

En juin, chaque employé reçoit une prime sur base de ses prestations et des jours assimilés aux prestations auprès de son employeur durant la période du 1^{er} juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours. Les périodes suivantes sont assimilées aux prestations : les jours pour lesquels un salaire a été perçu, le congé de paternité et le congé de maternité. Le chômage temporaire pour force majeure corona n'est donc pas assimilé aux prestations !

Concrètement, vous avez droit à ce qui suit en cas de prestations complètes :

A temps plein	312,50 € (index janvier 2024)
A temps partiel	Octroi au prorata du montant à temps plein

Si vous n'avez pas de prestations complètes, cette prime sera octroyée au prorata.

Votre employeur ne doit PAS payer cette prime si :

1. Soit cette prime a été convertie dans votre entreprise en un autre avantage équivalent (par exemple augmentation des chèques-repas, reprise dans le salaire ordinaire,...) ;
2. Soit vous êtes licencié pour motif grave.

6. PRIME DE FIN D'ANNÉE

En décembre, chaque employé reçoit une prime de fin d'année sur base de ses prestations et des jours assimilés aux prestations dans la période du 1^{er} janvier au 31 décembre (sauf si une autre période est déterminée dans votre entreprise). Les périodes suivantes sont assimilées aux prestations : vacances, jours fériés, petit chômage, maladie professionnelle, accident de travail, repos d'accouchement, les premiers 60 jours de maladie et d'accident, congé de paternité, congé syndical et congé éducation payé. Le chômage temporaire pour force majeure corona n'est donc pas assimilé aux prestations !

Concrètement, vous avez droit à ce qui suit en cas de prestations complètes :

Employé-e	Salaire mensuel
Représentant de commerce sans salaire variable	Salaire mensuel
Représentant de commerce avec salaire variable	Moyenne mensuelle du salaire des 12 derniers mois avec un maximum de 3.516,18 € (situation janvier 2024) ou le salaire mensuel fixe si celui-ci est plus élevé.

Si vous n'avez pas de prestations complètes, cette prime sera octroyée au prorata.

Votre employeur ne doit PAS payer cette prime de fin d'année dans les cas suivants :

1. Par le passé, cette prime a été convertie dans votre entreprise en un autre avantage équivalent (par exemple augmentation des chèques-repas, reprise dans le salaire ordinaire,...) ;
2. Vous n'avez pas 6 mois d'ancienneté (ancienneté consécutive dans une fonction similaire en tant qu'intérimaire est prise en compte) ;
3. Vous ne travaillez plus auprès de votre employeur au moment du paiement, sauf :
 - a. En cas d'une ancienneté d'au moins 6 mois et :
 - Licenciement par votre employeur (sauf en cas de licenciement pour motif grave).
 - Pension.
 - RCC (prépension).
 - Fin du contrat de travail pour force majeure médicale.
 - b. En cas d'engagement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou d'un contrat pour un travail nettement défini d'au moins 6 mois.
 - c. En cas de démission à votre initiative avec au moins 5 années d'ancienneté.

7. FRAIS DE DÉPLACEMENT AU 1^{ER} JANVIER 2023 (SAUF MENTION CONTRAIRE)

MOYEN DE TRANSPORT		INTERVENTION PATRONALE
Indemnité vélo		0,27 €/km, avec un maximum de 10,8 € par jour de travail
Moyen de transport privé	< 3 km de distance (trajet simple)	Aucune
	≥ 3 km de distance (trajet simple)	50% de l'abonnement social mensuel SNCB. Pas droit au remboursement en cas de salaire annuel brut > 30.119,26 €
Train		80% de l'abonnement social (si l'employeur conclut une convention de tiers payant avec la SNCB, la SNCB payera les 20% restants et il n'y a pas de coûts pour le travailleur)
Transport public autre que de la SNCB (transports en commun urbains et suburbains)	Prix unitaire	71,8% du prix effectivement payé, mais au maximum 34 €/mois (au maximum 94 € pour un abonnement de 3 mois et au maximum 336 € pour un abonnement annuel - situation janvier 2023)
	Prix en fonction de la distance	Montant repris dans le tableau forfaitaire convenu au niveau sectoriel (voir www.sfonds200.be), mais au maximum 75% du coût réel
Combinaison avec les transports en commun	Train + autre moyen de transport public + un seul titre de transport	Montant repris dans le tableau forfaitaire convenu au niveau sectoriel (voir www.sfonds200.be)
	Autres situations	Calcul séparé intervention pour chacun des titres de transport selon les principes commentés ci-avant et ensuite calcul du total

8. PRIME ANNUELLE TEMPORAIRE

En décembre, **certains** employés reçoivent une prime supplémentaire payée sur base des prestations et des jours assimilés aux prestations durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre. La création de cette prime s'inscrit dans l'exercice (légalement obligatoire) d'harmonisation graduelle des régimes de pension complémentaire des ouvriers et des employés.

Voici les principales conditions cumulatives pour avoir droit à cette prime :

1. L'employeur occupe tant des ouvriers que des employés dans la même activité d'entreprise ;
2. Vous êtes payé au-delà des salaires minima sectoriels ;
3. Les ouvriers actifs dans la même activité d'entreprise de l'employeur bénéficient d'un régime de pension complémentaire plus favorable que les employés.

Les autres employés n'ont PAS droit à cette prime parce que cette augmentation du pouvoir d'achat a été appliquée pour eux en 2019 par une augmentation de leur salaire mensuel de 1,1%.

Concrètement, vous avez droit à ce qui suit en cas de prestations complètes :

 Salaire <1,1% au-delà du barème minimum sectoriel	Salaire mensuel brut de novembre X 13,92% X % payé au-delà du barème minimum sectoriel
 Salaire ≥1,1% au-delà du barème minimum sectoriel	Salaire mensuel brut de novembre x 15,31%

Si vous n'avez pas de prestations complètes, cette prime sera octroyée au prorata. Les périodes suivantes sont assimilées aux prestations : les jours pour lesquels un salaire a été perçu, le congé de paternité et le congé de maternité. Le chômage temporaire pour force majeure corona n'est donc pas assimilé aux prestations !



9. PETIT CHÔMAGE

Un travailleur a, dans plusieurs situations, le droit d'être absent avec maintien de son salaire. La réglementation pour les employés 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 du secteur pour 3 situations spécifiques.

RAISON	DROIT OCTROYÉ
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	<p>Droit à 10 jours de congé de deuil en cas de décès de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>3 de ces 10 jours sont à choisir par le travailleur dans la période de 12 jours qui commence le jour du décès. Les autres 7 jours sont à choisir par le travailleur endéans l'année suivant le décès.</p> <p>Il est possible de déroger aux deux périodes à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.</p>

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.

10. CONGE POUR DES RAISONS FAMILIALES IMPÉRIEUSES

Vous pouvez prendre au congé sans solde pour des motifs impérieux pour chaque événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert votre intervention urgente et indispensable. Normalement, ce congé est limité à maximum 10 jours par année civile (au prorata pour les travailleurs à temps partiel). Néanmoins, les employés de l'ameublement et de la transformation du bois ont droit de s'absenter de manière illimitée sans rémunération pour raisons familiales impérieuses (par exemple la maladie ou l'hospitalisation d'un membre de la famille). Le travailleur doit cependant informer la direction pour limiter les perturbations sur le plan de l'organisation du travail.

11. 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

12. 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 votre délégué CSC ou votre centre de services CSC local.

12.1. 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)	

12.2. 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 13. 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 13. 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

Si vous avez droit à une allocation pour votre emploi de fin de carrière, vous pouvez, en cas d'un **emploi de fin de carrière à 1/5-temps**, demander une indemnité supplémentaire mensuelle de 87,32 € brut dans le secteur de l'ameublement et de la transformation du bois (index janvier 2024) ! Si vous souhaitez plus d'informations à ce sujet, contactez votre délégué CSC ou votre secrétariat CSCBIE local.

13. RCC (ANCIENNE PRÉPENSION)

Conditions cumulatives d'accès au RCC sectoriel :

1. Etre licencié par un employeur du secteur ;
2. Avoir droit aux allocations de chômage ;
3. 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 PROFES- SIONNEL	CONDITION DE RÉGIME	CONDITION SECTORIELLE
Régime général	62 ans	Homme : 40 ans Femme : 2023 : 39 ans A partir de 2024 : 40 ans	/	/
Très longue carrière	60 ans	40 ans	/	Au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
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		

Considéré comme métier lourd :

1. Travail en équipes alternantes.
2. 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.

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).

14. INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN CAS DE CHOMAGE TEMPORAIRE

Nouveauté à partir du 1^{er} janvier 2024 : A partir du 1^{er} janvier 2024, chaque employé mis au chômage temporaire reçoit une indemnité complémentaire de 5 € par jour de chômage temporaire (dans le régime de 6 jours).

Cette indemnité complémentaire a été instaurée suite à la diminution de l'allocation de chômage de 65% à 60% du salaire plafonné d'application depuis le 1^{er} janvier 2024.

L'indemnité complémentaire de 5 € sera payée par l'employeur dans le mois en question au moment du décompte du salaire mensuel.

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

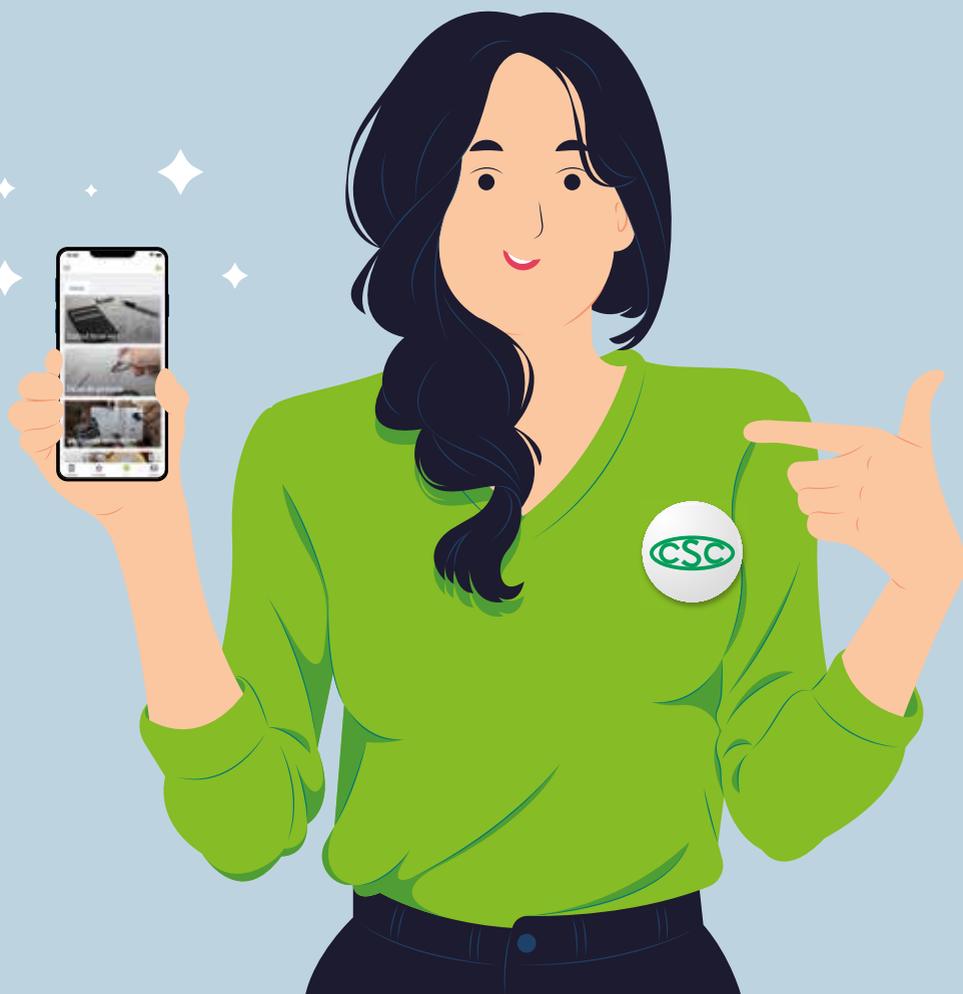
En plus d'une qualité de services optimale, la CSCBIE souhaite offrir davantage de pouvoir d'achat à ses affiliés. Grâce à la carte avantage CSCBIE-Plus et à la mise en place d'une plateforme d'achats groupés, nos membres bénéficient de réductions et de prix avantageux auprès de nombreux distributeurs.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



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 !

