

SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2025-2026



CP 126

BOIS ET AMEUBLEMENT

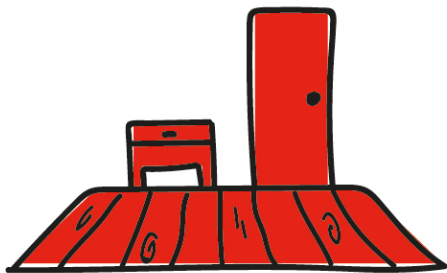
Ouvriers



FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



Bois et ameublement

CP 126

Quelles améliorations?

Pouvoir d'achat

Introduction ou augmentation des chèques-repas de/à 2 €.

Fonds de sécurité d'existence (FSE)

Adaptation des indemnités supplémentaires de + 6,02%.

Fin de carrière

Indemnité complémentaire pour les emplois de fin de carrière 1/5ème de 92,45 €.

Remplissage maximal de tous les systèmes possibles RCC et emplois fin de carrière.



Suivez l'actualité de votre secteur sur www.fgtbboisetameublement.be ou inscrivez-vous à notre newsletter en scannant le code QR suivant.

Salaires et indemnités

p. 5

Temps de travail

p. 9

Fin de carrière

p. 13

Avantages sociaux

p. 17

Petit chômage

p. 23

Autres

p. 27

Représentation syndicale

p. 31



SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaires et indemnités

La loi qui fixe la marge salariale (dite « loi de 1996 ») bloque toute augmentation significative des salaires. Pour 2025 et 2026, la loi a fixé la possibilité d'augmenter les salaires à ... 0%. Nous n'avons pas eu de possibilité de négocier une hausse des salaires. Cette loi est totalement déconnectée de la réalité socio-économique.

La FGTB veut pouvoir à nouveau négocier des augmentations salariales décentes! Sans cela, plus aucun accord interprofessionnel ne sera possible. La loi doit changer, dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs!

Salaires de base au 1er avril 2026 (en euros)

	37h20	38h	39h	40h
cat. I	19,2220	18,8850	18,4010	17,9410
cat. II	18,7110	18,3820	17,9110	17,4630
cat. III	18,2200	17,9010	17,4420	17,0060
cat. IV	17,6750	17,3650	16,9200	16,4970
cat. V	17,1160	16,8160	16,3850	15,9750

L'indemnité 'bien-être' (ouvriers occupés à des activités de transport): 1,12 €/heure (max 13,41 €/jour).



Rendez-vous sur www.fgtbboisetameublement.be ou scannez le code QR pour avoir un aperçu des salaires en vigueur et les toutes dernières informations sur votre secteur.

Indexation

Les salaires suivent l'évolution de l'index. Tous les trois mois (1er janvier, 1er avril, 1er juillet, 1er octobre) les salaires sont adaptés pour autant que l'évolution de l'indexation s'élève au minimum à 0,5%.

L'indexation automatique n'est pas une augmentation salariale. Il s'agit d'une adaptation du salaire au coût de la vie. **Aujourd'hui, ce droit social durement conquis est en péril!**

Imposer un saut d'index - partiel ou non - constitue une rupture de contrat et un vol de pouvoir d'achat.

Primes d'équipes

Les travailleurs qui travaillent en équipes successives reçoivent un supplément au salaire horaire:

- entre 5 et 21 heure ou 6 et 22 heure: 7,5%
- entre 21 et 5 heure ou 22 et 6 heure: 22,5%.

Vous avez droit à un repos de 15 minutes par jour, rémunéré et considéré comme temps de travail.

Chèques-repas

Introduction de chèques-repas avec une intervention de l'employeur de 2 € et une intervention du travailleur de 1,09 € à partir du 1er juin 2026. Si des chèques-repas sont déjà accordés, augmentation de 2 €.

Exception possible: les entreprises qui, sur base d'un accord, ont converti les écochèques en un avantage équivalent et le conservent: 1,50 € en chèques-repas.

Ecochèques

Les écochèques (100 €) seront attribués une dernière fois en juin 2026 (pour la période de référence allant du 1er juin 2025 au 31 mai 2026).

Frais de transport

Transport public: intervention de 80% du prix de la carte train (il est recommandé aux entreprises de conclure un régime de tiers payant pour le transport en train avec la SNCB, sans frais supplémentaires, de sorte que l'ouvrier puisse bénéficier de la gratuité du transport en train pour ses déplacements domicile-lieu de travail).

Propre moyen de transport: intervention de 70%, calculée sur base du chemin le plus rapide (www.mappy.be).

Vélo: l'ouvrier qui se rend au travail à vélo pendant au moins six mois par an reçoit 0,32 € par km à partir du 1er avril 2026.



TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail

Durée du travail

La durée moyenne du travail hebdomadaire est de 37 heures 20 minutes par semaine.

Vous pouvez avoir une semaine de travail en moyenne plus longue avec l'octroi de jours compensatoires.

Des dérogations sont possibles moyennant concertation avec les syndicats.

Il y a aussi la possibilité, au niveau de l'entreprise, de porter la durée de travail à 38 heures par semaine par le biais d'une CCT négociée.

Congé d'ancienneté

Vous bénéficiez d'un premier jour de congé d'ancienneté payé après 10 ans de service, un deuxième jour de congé d'ancienneté payé après 20 ans de service.

Crédit-temps - emploi fin de carrière

Assouplissements au niveau sectoriel:

- 51 mois (soin d'enfant, assistance à un membre de la famille malade...) ou 36 mois (formation) avec motif également possible à mi-temps ou temps plein;
- l'âge pour un emploi fin de carrière est fixé à 55 ans pour une réduction de carrière à mi-temps et de 1/5ème. Cela pour les travailleurs ayant une carrière professionnelle de 35 ans et pour les travailleurs ayant un métier lourd (travail en équipes successives, travail en services interrompus, travail de nuit, et ce durant une certaine période). Indemnité complémentaire pour les emplois de fin de carrière 1/5ème: 92,45 euros à partir du 1er janvier 2026.

Report et exclusions du droit à une diminution de carrière de 1/5ème sont possible dans certains cas.

Pour plus d'information sur la réglementation, sur le crédit-temps et les emplois fin de carrière, prenez contact avec votre représentant FGTB ou votre section régionale de la Centrale Générale - FGTB: www.accg.be/fr/sections



FIN DE CARRIÈRE

Fin de carrière

La plupart des régimes RCC (longue carrière, métier pénible) ont été supprimés par le gouvernement Arizona. Seul le régime RCC pour raisons médicales a été maintenu.

RCC	Conditions principales
58 ans raisons médicales	<ul style="list-style-type: none">• à partir de 58 ans,• souffrant de problèmes physiques graves ou ayant un statut de travailleur moins valide reconnu par une autorité compétente,• et ayant une carrière d'au moins 35 ans.

Le montant minimal pour l'indemnité complémentaire est de 123,5 €.

Pension

2ème pilier de pension

Depuis le 1er juillet 2008, un système de pension sectorielle complémentaire est d'application dans le secteur.

Chaque année, au 1er décembre, une prime est versée sur votre compte de pension individuel. Cette prime correspond à un pourcentage* de votre salaire (période du 1er juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin de l'année en cours), complétée par des cotisations pour assimilation du chômage temporaire,

maladie, accident ou accident de travail, et éventuellement par la prime pour les ouvriers qui restent en service.

** 0,69% si vous avez moins de 10 ans d'ancienneté sectorielle, et 1,15% à partir d'une ancienneté sectorielle de 10 ans.*

Vous pouvez toucher le montant épargné sous la forme d'un capital ou d'une rente au moment où vous prenez effectivement votre pension.

En cas de décès avant cet âge, le montant épargné revient à vos héritiers et une cotisation supplémentaire de 750 € est versée (Plus d'infos: www.wood-life126.be).



AVANTAGES SOCIAUX

Avantages sociaux

Prime syndicale

Si vous travaillez comme ouvrier dans la CP 126 et que vos cotisations syndicales sont à jour, vous avez droit à une prime syndicale de maximum 145 €. Cette prime est payée en décembre.

Prime de fidélité

La prime de fidélité est payée en fin d'année et s'élève à 8,85% du salaire brut (à 108%), gagné durant la période de référence qui va du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

Allocation complémentaire de chômage à partir du 1er avril 2026

Si vous avez prouvé 130 jours payés au cours de la période de référence (1er juillet - 30 juin), vous recevrez une allocation complémentaire:

- 5,09 € en cas de chômage temporaire. Dans ce cas, le travailleur reçoit aussi l'allocation complémentaire de 3,18 € pour un montant total de 8,27 € (voir plus loin).

Les ouvriers qui sont au chômage temporaire et ne remplissent pas les conditions (ex.: les nouveaux travailleurs, après une longue période de maladie, après le 130ème jour...) ont droit à une allocation:

- 2 € payés par l'employeur.

Allocation complémentaire

Allocation complémentaire de 3,18 € par jour pour les journées assimilées pour chômage économique ou technique, chômage temporaire pour cause de force majeure, incapacité de travail et congé pour raisons impérieuses à partir du 1er avril 2026.

A partir du 1er janvier 2024, indemnité complémentaire de chômage temporaire

Cette allocation de chômage temporaire (sauf en cas de force majeure) s'élève actuellement à 5,31 € par jour et sera payée par l'employeur. Pour l'année 2027, cette allocation sera (à nouveau) prise en charge par le FSE et payée par la FGTB en même temps que votre allocation de chômage.

Indemnité complémentaire maladie de longue durée à partir du 1er avril 2026

- du 31^{ème} au 150^{ème} jour calendrier de maladie:
5,97 € par jour;
- du 151^{ème} au 365^{ème} jour calendrier de maladie:
6,81 € par jour.

Maximum 287 indemnités journalières par maladie (régime de 6 jours par semaine). Les accidents de travail, maladies professionnelles et congés de maternité sont exclus.

Indemnité complémentaire accident de travail à partir du 1er avril 2026

- à partir du 31^{ème} jour: 5,17 € par jour, avec un maximum de 200 indemnités;
- accident de travail entraînant une incapacité de travail permanente de 66% et plus: une indemnité unique de 1.001,25 € augmentée de 750,30 € par enfant;
- accident de travail mortel: une indemnité de 7.504,33 € augmentée de 1.001,25 € par enfant.

Allocation "invalides" à partir du 1er janvier 2026

Si vous remplissez les conditions (entre autres une incapacité de travail d'au moins 66%): 631,56 € par an.

En cas de décès d'un invalide, la veuve ou le veuf a droit à une allocation unique: 631,56 €.

Allocation pour la veuve (le veuf) d'un(e) travailleur(euse) pensionné(e) à partir du 1er avril 2026

Lors du décès du travailleur pensionné, la veuve ou le veuf a droit à un versement unique de 947,35 €.

Indemnité complémentaire pour emploi fin de carrière à partir du 1er janvier 2026

Les ouvriers qui réduisent leur temps de travail de 1/5ème à partir de 55 ans dans le cadre d'un emploi fin de carrière ont droit à une prime mensuelle. Cette prime est indexée chaque année en janvier et s'élève à 92,45 € en 2026.

Prime d'incitation à rester à partir du 1er juillet 2026

Le travailleur qui satisfait à toutes les conditions pour bénéficier des régimes sectoriels RCC, mais qui reste en service reçoit un versement mensuel complémentaire de 121,02 € (2ème pilier) (voir plus haut).



PETIT CHÔMAGE

Petit chômage

Vous pouvez être absent de votre travail tout en maintenant votre salaire pour certains événements familiaux ou diverses obligations. Vous trouverez ci-dessous les motifs les plus fréquents. Vous pouvez obtenir la liste complète auprès de votre délégué ou de votre section régionale.

Événement	Nombre de jours
Mariage du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit.
Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, 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.
Naissance d'un enfant du travailleur.	20 jours, à choisir par le travailleur dans les quatre mois à compter de la date de l'accouchement, dont les 3 premiers jours avec maintien de la rémunération normale à charge de l'employeur et les jours suivants avec une prestation dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. Pour le reste, le secteur se réfère aux modalités établies par la loi précitée.

<p>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;</p> <p>Décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du travailleur ou de son époux(se) ou partenaire cohabitant <u>vivant sous le même toit</u>;</p> <p>Décès 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 <u>vivant sous le même toit</u>.</p>	<p>3 jours à choisir par le travailleur dans la période de 12 jours qui commence le jour du décès.</p> <p>Les 7 jours restants peuvent être pris librement par le travailleur dans l'année qui suit le décès. Il peut être dérogé aux deux périodes à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.</p>
<p>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/sa conjointe <u>qui ne vivent pas sous le même toit</u>.</p>	<p>Trois 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.</p>
<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère d'une belle-sœur, d'un beau-frère, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, 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) <u>qui n'habite pas avec le travailleur</u>.</p>	<p>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.</p>

<p>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.</p> <p><i>* 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.</i></p>	<p>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.</p>
<p>Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.</p>	<p>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.</p>
<p>Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la Jeunesse laïque.</p>	<p>Le jour de la fête. 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.</p>



AUTRES

Autres

Assurance hospitalisation

Le Fonds de Sécurité d'Existence propose une assurance hospitalisation avantageuse: Medi Bois. Les travailleurs du secteur ainsi que les membres de leur famille peuvent y adhérer librement, mais la prime est toutefois à charge des adhérents.



Pour plus d'info: scannez le code QR.

Formation et éducation, bien-être

Élaborer dans l'entreprise une politique de formation et de compétences durables est important.

Il en va de même pour une politique de sécurité et de bien-être mûrement réfléchie.

« Woodwize » a vu le jour au sein du secteur du bois afin de soutenir la mise en place de ces politiques. Des consultants spécialisés formulent des conseils et assurent l'accompagnement (possibilités de formation et de plans de formation, des séances d'information, etc.).

Plus d'info sur www.woodwize.be

Reclassement professionnel

En cas de licenciement (délai de préavis/compensation d'au moins 30 semaines, vous avez droit au reclassement professionnel "outplacement").

C'est également le cas si:

- vous avez 45 ans et un an d'ancienneté dans l'entreprise;
- vous avez 40 ans et 5 ans d'ancienneté;
- en cas de force majeure médicale.

Important: ce n'est pas d'application en cas de licenciement pour motif grave.

Pour les travailleurs des entreprises en restructuration, concernées par une fermeture ou une faillite, une réglementation spécifique est d'application. Le droit à l'outplacement peut être élargi à condition qu'il y ait un accord au niveau de l'entreprise.



**REPRÉSENTATION
SYNDICALE**

Représentation syndicale

Une délégation syndicale peut être instaurée au sein des entreprises comptant au moins 20 travailleurs, dont 25% sont syndiqués.

Ils représentent les travailleurs dans l'entreprise et sont le point de contact avec la Centrale Générale - FGTB.

Le nombre de délégués (à diviser entre syndicats):

Nombre de travailleurs	Nombre de délégués
20 - 49	2
50 - 100	3
101 - 200	5
201 - 500	7
+ 500	9

Si représentés dans un CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail) /CE (Conseil d'entreprise) élu:
+ un mandat remplaçant.



Nouveau : Réservez en ligne

et profitez immédiatement de votre réduction membre !

www.florealholidays.be fait peau neuve !

Désormais, les membres peuvent réserver leurs vacances en ligne en toute simplicité.

- Utilisez votre code promo personnel à l'avant-dernière étape de la réservation pour recevoir directement votre réduction membre.
- Découvrez également nos promotions du moment et laissez-vous séduire par nos nouveaux projets : Hameau de l'Ourthe à Houffalize & Hameau de la Semois à Bouillon.



Utilisez ces codes coupon pour votre réservation en ligne chez Floreal Holidays.

- Centrale Générale : **AC25**
- Centrale générale + Solidaris : **ACSOL27**





SUIVEZ-NOUS EN LIGNE:



www.accg.be

Nouveau:

suivez l'actualité syndicale
et sectorielle sur notre
chaîne WhatsApp.



CG.FGTB



fgtb_cg



@fgtb_cg

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts