

CHAPITRE VI – CENTRALES À BÉTON

1. INTRODUCTION	2
2. CLASSIFICATION DE FONCTIONS	2
3. TEMPS DE DISPONIBILITÉ	3
4. MISE EN ŒUVRE DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL	3
4.1. Introduction.....	3
4.2. Organisation et durée du travail	4
4.3. Respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail	4
4.3.1. Octroi de jours de repos	4
4.3.2. Octroi d'heures de récupération.....	5
4.4. Procédure à respecter pour l'introduction de nouveaux régimes de travail.....	5
4.4.1. Introduction d'un nouveau régime de travail avec maximum 10 heures/ jour	5
4.4.2. Introduction d'un horaire de travail inférieur à 40 heures/semaine	6
4.5. Supplément de salaire	6
4.5.1. Supplément de salaire égal à 10 %.....	6
4.5.2. Supplément de salaire égal à 25 %.....	6
4.5.3. Autres suppléments ?.....	6
4.6. Indemnité de repas	6
4.7. Incapacité de travail – rémunération garantie.....	7
4.8. Chômage temporaire	7
5. SYNTHÈSE	7

CHAPITRE VI – CENTRALES À BÉTON

1. INTRODUCTION

Ce chapitre contient les règles spécifiques applicables aux travailleurs occupés dans les centrales à béton. Ainsi, ce chapitre concerne :

- les ouvrières et ouvriers relevant de la Commission paritaire de la construction
- et, occupés dans les entreprises qui produisent et/ou fournissent du béton prêt à l'emploi (Centrales à béton).

Attention : les règles générales du secteur de la construction contenues dans différentes les CCT de la CP 124 sont aussi applicables aux travailleurs occupés dans les centrales à bétons. Vous trouverez ces règles générales (conditions de travail, sécurité d'existence, délégation syndicale, bien-être des travailleurs, ...) dans les chapitres I à V.

2. CLASSIFICATION DE FONCTIONS

(Source : article 11 de la CCT du 12 juin 2014 – Catégories d'ouvriers)

L'article 11 de la CCT prévoit une classification de fonctions propre aux centrales à béton. Cet article prévoit que les tâches et fonctions des ouvriers qui s'occupent de la fabrication et/ou du transport du béton préparé ainsi que de l'entretien sont rémunérés en fonction du niveau de qualification :

a) ouvriers occupés à la fabrication et/ou au transport de béton préparé :

- **Catégorie I** : préposés au nettoyage des cours, locaux, réfectoires, sanitaires, passerelles et garages ;
- **Catégorie II** : chargeurs, déchargeurs ;
- **Catégorie III** : aide à la production, aide aux pompes, aide laborantin, nouveaux entrants dans le métier de chauffeur de camion-mixer et préposé aux pompes ;
- **Catégorie IV** : chauffeur de camion-mixer et préposé aux pompes, après 1 an d'expérience dans ce métier, à condition d'avoir obtenu l'attestation de chauffeur de camion-mixer et/ou préposé aux pompes. Les nouveaux entrants qui, au cours de leur première année d'expérience dans cette fonction, n'ont pas été inscrits à cette formation afin d'obtenir l'attestation visée, passent automatiquement dans la catégorie IV ;
- **Catégorie IV** : chauffeur bulldozer, grutier, doseur, dispatcher, laborantin qualifié avec un certificat reconnu en connaissance de base en technologie du béton.

b) ouvriers occupés à l'entretien :

- **Catégorie III au moins (à déterminer par l'entreprise, selon les capacités)** : mécanicien débutant, graisseur ;
- **Catégorie IV** : mécanicien, mécanicien général ;
- **Catégorie IV au moins (à déterminer par l'entreprise, selon les capacités)** : mécanicien bivalent, mécanicien électricien, mécanicien diéséliste ;
- **Personnel de maîtrise** : voir point III, a du chapitre I (Les contremaîtres)

c) motoristes bateliers : catégories IV (cf. avenant dragage)

3. TEMPS DE DISPONIBILITÉ

(Source : Arrêté royal du 12 juillet 2009 - La durée du travail du personnel occupé dans certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction)

Qu'est-ce que le temps de disponibilité ? Le temps de disponibilité est le temps pendant lequel l'ouvrier est à la disposition de l'employeur bien que, en raison de l'absence de véhicules et/ou de marchandises dont il devrait s'occuper, il ne pourra effectuer sa prestation ni aucune autre activité accessoire.

Champ d'application : le temps de disponibilité s'applique aux ouvriers occupés en tant que chauffeurs ou préposés à des travaux de transport dans les entreprises qui produisent et/ou fournissent du béton prêt à l'emploi. (Pour connaître les autres ouvriers auxquels le temps de disponibilité s'applique : voir Chapitre II, point II 'temps de disponibilité des chauffeurs de camions').

Un préposé est un ouvrier qui n'est pas chauffeur et qui est occupé à des travaux de chargement et de déchargement de camions.

Temps de disponibilité maximal : pour les ouvriers occupés en tant que chauffeurs ou préposés, le temps de disponibilité prévisible est limité à **1 heure par jour**, avec un maximum de **5 heures par semaine**.

Temps de travail : le temps de disponibilité n'est pas considéré comme du temps de travail.

Rémunération : l'ouvrier reçoit sa rémunération normale à 100 %. Il n'a pas droit à un sursalaire ou à de la récupération.

Exemple : un ouvrier peut travailler jusqu'à 9 heures par jour (8 heures + 1 heure de temps de disponibilité) et 45 heures par semaine (40 heures + 5 heures de temps de disponibilité), sans que ces heures n'ouvrent le droit à un sursalaire ou à un repos compensatoire car les heures de disponibilité ne sont pas considérées comme du temps de travail.

4. MISE EN ŒUVRE DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL

(Sources : CCT du 22 juin 2006 modifiée par la CCT du 08 octobre 2009 - Mise en œuvre de nouveaux régimes de travail dans certaines entreprises ressortissant à la commission paritaire de la construction)

4.1. Introduction

La CCT du 22 juin 2006 (modifiée par la CCT du 08 octobre 2009) règle toutes les modalités pratiques liées à l'instauration d'un nouveau régime de travail.

Cette CCT permet notamment aux entreprises d'augmenter la durée de travail jusqu'à maximum 10 heures par jour.

Pendant la durée de validité de la CCT, les entreprises s'engagent, pour autant que les circonstances économiques restent inchangées, à maintenir le volume de l'emploi et à réduire le chômage temporaire. L'instrument utilisé pour l'évaluation de cet engagement est le bilan social des entreprises.

4.2. Organisation et durée du travail

- Dans le cadre des nouveaux régimes de travail, la durée du travail par jour peut être fixée à 10 heures. **Attention** : le temps de disponibilité n'est pas considéré comme du temps de travail (voir point 4.3 'Temps de disponibilité') ;
- la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une **période de référence** d'un an débutant le 1^{er} avril et se terminant le 31 mars de l'année suivante, ne peut pas dépasser 40 heures ; (voir point 4.3. 'Respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail') ;
- les prestations de travail sont réparties sur les cinq premiers jours de la semaine ;
- l'heure normale de début de la journée de travail peut être fixée entre 6 et 9 heures du matin au plus tard ;
- l'heure de début peut être modifiée individuellement et de jour en jour, à la condition que la procédure d'information telle que fixée par le règlement de travail soit respectée ;
- quelle que soit l'heure de début des activités, l'employeur doit garantir à l'ouvrier une journée complète de huit heures de travail ;
Remarque : afin de garantir la journée complète de huit heures de travail, les ouvriers peuvent être affectés à d'autres tâches ou missions, liées d'une manière inséparable et nécessaire à l'exploitation des centrales à béton, que celles qu'ils effectuent habituellement. Dans ce cas, le salaire de leur fonction normale est garanti ;
- Le temps de repos entre deux prestations doit être de minimum 11 heures.

4.3. Respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail

La durée hebdomadaire moyenne du travail de 40 heures doit être respectée sur la période de référence.

Pour respecter la durée hebdomadaire moyenne du travail, l'employeur doit :

- accorder des jours de repos compensatoires, sous forme de journées complètes ;
- ou, dans certains cas, l'employeur peut introduire un horaire de travail inférieure à 40 heures/semaine, ce qui permet une récupération par heure.

Ce repos compensatoire doit coïncider avec un jour normal d'activité.

Vous trouverez ci-dessous plus d'informations au sujet des conditions à respecter pour chaque type de récupération.

4.3.1. Octroi de jours de repos

Afin de respecter la durée hebdomadaire moyenne du travail de 40 heures, les jours de repos doivent être accordés pendant la période de référence dès que survient :

- une ou plusieurs journées d'intempéries qui, à défaut de repos, auraient justifié la mise en chômage temporaire des ouvriers ;
- une période de manque de travail pour causes économiques qui, à défaut de repos, aurait justifié la mise en chômage temporaire de ces ouvriers.

Exception : les jours de repos peuvent être accordés à d'autres moments dans les cas suivants :

- la limite interne est atteinte ; (voir chapitre II point I.3. 'Concepts généraux temps de travail')
- les journées ou périodes de chômage temporaire sont insuffisantes pour résorber le solde d'heures complémentaires avant la fin de la période de référence.

4.3.2. Octroi d'heures de récupération

Lorsque l'ouvrier a un **pot avec plus de 24 heures à récupérer**, pour respecter la durée hebdomadaire moyenne du travail de 40 heures sur la période de référence, l'employeur peut introduire un horaire de travail inférieure à 40 heures/semaine.

Dans ce cas :

- la durée minimale de travail par jour ne peut pas être inférieure à 6 heures ;
- la journée de travail ne peut pas être entrecoupée ;
- et, il est interdit d'avoir des soldes négatifs.

Procédure pour introduire un horaire de travail inférieure à 40 heures/semaine : voir point 4.4.2 'Introduction d'un horaire de travail inférieure à 40 heures/semaine'.

4.4. Procédure à respecter pour l'introduction de nouveaux régimes de travail

4.4.1. Introduction d'un nouveau régime de travail avec maximum 10 heures/ jour

a. Entreprise avec délégation syndicale

L'employeur remet le texte de la CCT applicable et informe les membres de la délégation syndicale avant l'introduction des nouveaux horaires de travail. Les membres de la délégation syndicale signent un accusé de réception et le remettent à l'employeur.

b. Entreprise sans délégation syndicale

Avant l'introduction des nouveaux horaires de travail, l'employeur informe les travailleurs par affichage d'un avis et de la CCT applicable dans les locaux de l'entreprise. Les travailleurs de l'entreprise signent un accusé de réception. Cet accusé de réception peut prendre la forme d'une liste reprenant le nom du travailleur et sa signature.

c. Autres obligations à respecter par l'employeur

Dans les entreprises avec ou sans délégation syndicale, l'employeur doit remplir les obligations citées ci-dessous :

i. À la fin de la période d'information préalable

À la fin de la période d'information préalable, l'employeur doit informer par courrier le Président de la Commission paritaire de la Construction de l'application des CCT dans l'entreprise. Une copie de l'accusé de réception est jointe en annexe au courrier.

ii. Affichage des nouveaux horaires de travail

Les nouveaux horaires de travail doivent être affichés dans l'entreprise et font partie intégrante du règlement de travail dès l'envoi du courrier cité au point précédent.

iii. État de prestations

L'employeur est, chaque mois, tenu de délivrer un état des prestations à chaque travailleur. Cet état de prestations doit reprendre, pour chaque jour du mois concerné et au total pour l'ensemble des jours du mois concerné, les éléments suivants :

- le nombre d'heures effectivement prestées ;
- le nombre d'heures de disponibilité ;
- le nombre d'heures donnant droit à sursalaire ;
- le nombre d'heures à récupérer.

4.4.2. Introduction d'un horaire de travail inférieur à 40 heures/semaine

Lorsque l'ouvrier a un pot avec plus de 24 heures à récupérer, l'employeur peut veiller au respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail de 40 heures (sur la période allant du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante) en introduisant un horaire de travail inférieur à 40 heures/semaine.

Pour ce faire, l'employeur doit :

- obtenir l'accord de la délégation syndicale ;
- à défaut de délégation syndicale, il faut l'accord des travailleurs. Cet accord est ensuite soumis par une organisation patronale à la Commission paritaire de la construction pour accord.

4.5. **Supplément de salaire**

(Source : art. 10 de la CCT)

4.5.1. Supplément de salaire égal à 10 %

Un supplément de salaire égal à 10 % du taux horaire barémique est accordé pour les prestations effectuées avant 7 heures le matin et après 19 heures le soir.

4.5.2. Supplément de salaire égal à 25 %

Un supplément de salaire égal à 25 % est accordé pour les prestations effectuées après 22 heures le soir et avant 6 heures le matin. **Attention** : ce supplément ne peut pas être cumulé avec le supplément de salaire visé au point précédent.

4.5.3. Autres suppléments ?

Le supplément de salaire pour les heures supplémentaires est dû lorsque le temps de travail dépasse :

- soit 10 heures par jour ;
- soit 1752 heures durant la période allant du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

Attention : le temps de disponibilité ne peut pas être pris en compte pour le calcul car il n'est pas considéré comme du temps de travail.

→ voir chapitre II 'Règlementation du travail' pour plus d'informations au sujet du montant du supplément de salaire applicable.

4.6. **Indemnité de repas**

(Source : art. 11 de la CCT)

Lorsque le temps de travail cumulé au temps de disponibilité dépasse 9 heures par jour, sans prendre en compte les temps de repos, l'ouvrier a droit à une indemnité de repas d'un montant de 5,5 €.

L'ouvrier a droit à une indemnité complémentaire de repas d'un montant de 2,75 € lorsque le temps de travail cumulé au temps de disponibilité dépasse 11 heures par jour. Ainsi, l'ouvrier recevra au total 8,25 € (= 5,5 € + 2,75 €).

4.7. Incapacité de travail – rémunération garantie

(Source : art. 6 de la CCT)

En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail, la rémunération garantie due à charge de l'employeur est égale à un cinquième de la rémunération se rapportant à la durée hebdomadaire moyenne du travail.

Cette règle définie s'applique aussi à la rémunération due pour les jours de petits chômages et pour les jours fériés.

4.8. Chômage temporaire

(Source : art.15 de la CCT)

En cas de mise en œuvre de nouveaux régimes de travail par l'employeur, la CCT n° 53 du 23 février 1993 concernant le chômage temporaire du Conseil National du Travail est intégralement d'application.

Cette CCT prévoit que « *Le travail qui est normalement exécuté par des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire ne peut être sous-traité par leur employeur à des tiers pendant la durée du chômage temporaire* ».

5. SYNTHÈSE

NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL	
Durée de travail	- max. 10h/j. (régime de 5 jours/semaine) ; - on ne peut pas dépasser 40h/sem. sur la période de référence (1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante) ; - garantie d'une journée complète de 8 heures de travail (si nécessaire en étant affecté à d'autres tâches).
Temps de disponibilité	La durée de max. 10h/j. peut être augmentée du temps de disponibilité (Max.1h/j. avec max. 5h/sem.) qui n'est pas considéré comme du temps de travail → max. 11h/j. (10 h. + 1 h. de disponibilité / max. 55h/sem. (50 h. + 5 h. de disponibilité))
Début de journée	- entre 6h et 9h ; - possibilité de modifier individuellement et de jour en jour à condition de respecter la procédure d'information prévue dans le règlement de travail.
Intervalle de repos	11h entre deux prestations
Récupération	Récupération en heures : - possible si l'ouvrier a un pot avec plus de 24 heures à récupérer ; - la prestation ne peut pas être inférieure à 6h/j. ; - la journée de travail ne peut pas être entrecoupée ; - il est interdit d'avoir des soldes négatifs.
	Récupération en journée complète : doit être accordée dès que survient une ou plusieurs journées d'intempéries ou période de manque de travail pour causes économiques. Exceptions : limite interne atteinte / impossibilité de résorber le solde d'heures complémentaires avant la fin de la période de référence
Rémunération	- 100 % - en cas d'incapacité, petits chômage, jours fériés : 1/5 de la rémunération se rapportant à la durée hebdomadaire moyenne du travail.

Indemnité de repas	Si le temps de travail cumulé au temps de disponibilité, temps de repos non compris dépasse : - 9h/j. : 5,5 € - 11h/j. : 8,25 €
Suppléments de salaire	10 % du taux horaire barémique avant 7 h. le matin et après 19 h. 25 % après 22 h. et avant 6 h. le matin
Sursalaire	Pas de sursalaire sauf si dépassement de 10h./j. ou 1752 h. sur la période de référence. Attention : le temps de disponibilité ne peut pas être pris en compte pour le calcul. Voir point chapitre II pour le montant du supplément
Procédure	Entreprise avec délégation syndicale : - l'employeur a l'obligation de remettre le texte de la CCT et d'informer la délégation syndicale avant l'introduction du nouveau régime ; - la délégation syndicale signe un accusé de réception ; - informer le président de la Commission paritaire et lui transmettre l'accusé de réception. Entreprise sans délégation syndicale : - l'employeur a l'obligation d'informer les travailleurs via affichage d'un avis et de la CCT. - les travailleurs signent un accusé de réception. - informer le président de la Commission paritaire et lui transmettre l'accusé de réception.